

# *Permisos de paternidad en México*



[contacto@imco.org.mx](mailto:contacto@imco.org.mx)

---

## Permisos de paternidad en México

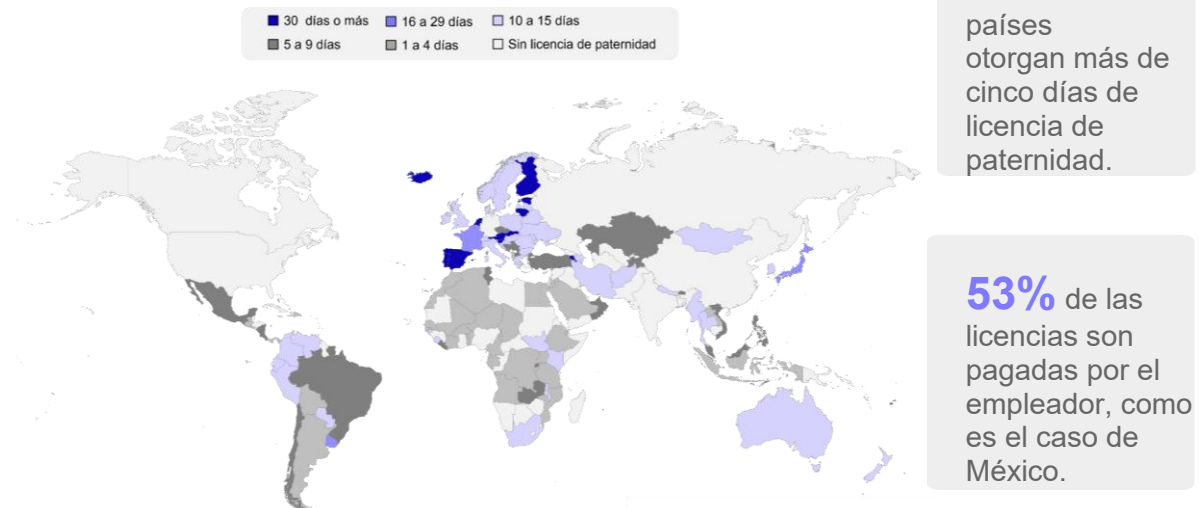
### Contenido

1. Introducción .....	2
2. Panorama actual en México .....	4
3. Propuestas para ampliar los permisos de paternidad en México .....	6
Propuesta 1: Licencia de paternidad con extensión actual de cinco días .....	6
Propuesta 2: Licencia de paternidad con extensión ampliada a 15 días .....	8
Propuesta 3: Licencia parental compartida .....	9
4. Conclusiones .....	10
5. IMCO Propone .....	11
Anexo 1: Matriz comparativa de propuestas .....	13
Anexo 2: Metodología .....	13

## 1. Introducción

En el mundo, 131 de 193 países cuentan con licencias de paternidad, ya sea con o sin goce de sueldo. De ellos, 58% otorga permisos superiores a cinco días, incluido México, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Las licencias de paternidad pueden promover una mayor igualdad de género desde el momento de la contratación<sup>1</sup>, y cuando estas licencias son remuneradas, permiten que los padres participen en labores de cuidado sin comprometer su ingreso<sup>2</sup>.

**Gráfica 1. Duración de las licencias, permisos o prestaciones de paternidad con o sin goce de sueldo por país (días)**



Fuente: Elaborado por el IMCO con base en el Portal Mundial de la OIT sobre las políticas de cuidados, información disponible a 2025 para 193 países. Nota: Se reportan los esquemas clasificados como licencias, permisos o prestaciones de paternidad; es decir, beneficios que permiten la ausencia laboral y están dirigidos específicamente a padres por nacimiento, adopción o cuidado inicial. **Las licencias de paternidad y las licencias parentales compartidas no son categorías excluyentes, por lo que un mismo país puede contar con ambos esquemas.**

**El Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) diseñó tres propuestas para dimensionar el impacto de ampliar los permisos de paternidad en México y avanzar hacia una mayor corresponsabilidad de cuidados.** Las proyecciones permiten estimar la cobertura, los recursos necesarios, así como explorar posibles mecanismos de financiamiento y el impacto para las empresas y el sistema de seguridad social.

Se utilizaron las estadísticas de natalidad y datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del INEGI de 2024, así como los registros administrativos del IMSS sobre puestos de trabajo afiliados y salario base de cotización, correspondientes a 2025.

*El IMCO agradece al despacho de abogados Ibarra del Paso Gallego por la información y asesoría técnica brindada para la elaboración de este documento.*

<sup>1</sup> OIT. 2025. [Closing the gender gap in paid parental leaves: Better parental leaves for a more caring world of work.](#)

<sup>2</sup> Consejo Nuevo León. 2026. [Kit para crear políticas públicas de cuidados.](#)

## 2. Panorama actual en México

La Ley Federal del Trabajo en México reconoce el derecho de los padres trabajadores a ausentarse de sus actividades laborales durante cinco días con goce de sueldo por el nacimiento o adopción de una hija o hijo. Sin embargo, existen diferencias en el diseño de este permiso a diferencia de la licencia de maternidad que generan desigualdades de género en la distribución de los cuidados y en la participación económica de hombres y mujeres.

**Tabla 1. Comparativo entre la licencia de maternidad y el permiso de paternidad en México**

Crterios	Licencia de maternidad	Permiso de paternidad
Duración	12 semanas, equivalente a <b>84 días naturales</b> .	<b>5 días laborales</b> .
Financiamiento	Se financian a través de la <b>seguridad social con una cuota tripartita</b> : 70% patrón, 25% persona trabajadora y 5% Gobierno Federal, sobre la cuota de 1% del salario base de cotización.	El financiamiento total es asumido por el <b>empleador</b> .
Prestación económica (% ingreso previo)	100% del último salario base de cotización <sup>3</sup> diario por el periodo cubierto ( <b>salario bruto</b> ).	100% del salario ordinario por cinco días de permiso ( <b>salario neto</b> ).
Obligatoriedad del empleador	Sí.	Sí.
Transferible	No.	No.
Relación laboral	Se <b>suspende</b> de manera temporal.	<b>Continúa</b> de manera regular.
IMSS	Se <b>suspenden</b> las aportaciones.	Se <b>mantienen</b> las aportaciones.
Afore	Se registran las semanas de cotización, pero <b>no se cubren aportaciones</b> para el retiro.	Se registran las semanas de cotización y <b>continúan las aportaciones</b> para el retiro.
Infonavit	Se <b>suspenden</b> las aportaciones.	Se <b>mantienen</b> las aportaciones.

Fuente: Elaborado por el IMCO con base en la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social vigentes a 2026.

**Desde la perspectiva de las aportaciones a la seguridad social, contratar a hombres y mujeres representa el mismo costo para las empresas.** Las cuotas al rubro Enfermedades y Maternidad del IMSS se calculan sin distinción de sexo y se cubren en la misma proporción para todas las personas trabajadoras. No obstante, **mientras estas contribuciones financian la licencia de maternidad, el costo de los permisos de paternidad recae directamente en las empresas.**

**La principal diferencia entre ambos esquemas radica en su vínculo con la seguridad social,** lo que genera implicaciones que trascienden el financiamiento durante el periodo de ausencia. En el caso de la licencia de maternidad, la trabajadora recibe un monto equivalente a la totalidad de su salario base de cotización. Sin embargo, durante ese periodo se suspenden las aportaciones vinculadas a prestaciones de seguridad social, como las destinadas a la vivienda y el retiro. En contraste, **durante el permiso de paternidad la**

<sup>3</sup> El salario ordinario corresponde al pago diario regular por el trabajo realizado, mientras que el salario base de cotización integra además otras prestaciones y percepciones utilizadas para el cálculo de la seguridad social.

relación laboral continúa sin modificaciones, por lo que se mantienen las contribuciones a la seguridad social.

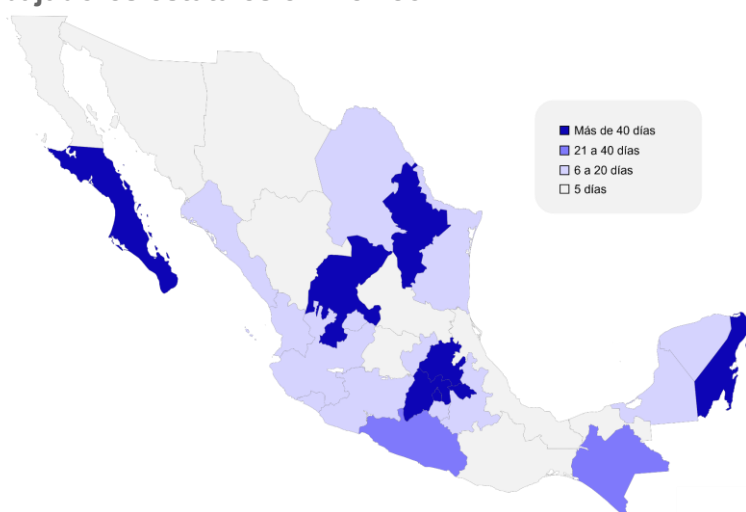
**Tabla 2. ¿Qué sabemos sobre el uso efectivo de estos derechos?**

Licencia de maternidad	Permisos de paternidad
<p>En 2025, el IMSS registró 211 mil certificados de maternidad<sup>4</sup>, de los cuales 90%<sup>5</sup> fueron cubiertos. Durante este tiempo, las trabajadoras deben suspender sus actividades laborales y los centros de trabajo están obligados a respetar la licencia completa.</p>	<p>Para los padres, no existen registros públicos sobre el uso de los permisos de paternidad otorgados. Esta ausencia de información impide saber cuántas empresas los otorgan, cuántos trabajadores hacen uso de este derecho, qué proporción toma la totalidad del permiso y en qué medida se garantiza su cumplimiento.</p>

### Los estados han ampliado el permiso de paternidad para funcionarios públicos

Algunas entidades federativas han extendido la duración de los permisos de paternidad únicamente para el personal del Estado. Estas disposiciones no son vinculantes para el sector privado.

**Gráfica 2. Duración de permisos de paternidad para trabajadores estatales en México**



Desde 2026, Baja California Sur otorga **84 días** de licencia de paternidad para trabajadores estatales, la más extensa del país.

**9 de las 32** entidades no han ampliado el permiso de cinco días a los trabajadores del Estado.

Fuente: Elaborado por el IMCO con base en las leyes de los trabajadores al servicio del Estado de las 32 entidades federativas, vigentes al 10 de junio de 2026.

### ¿Cuántos padres se benefician de un permiso de paternidad?

Ante la ausencia de información pública sobre el uso de los permisos de paternidad, el IMCO desarrolló una serie de estimaciones con base en la población potencialmente beneficiaria y sus características laborales para dimensionar el alcance potencial y los costos asociados a una ampliación de este derecho. Las proyecciones presentadas en este documento se

<sup>4</sup> Instituto Mexicano del Seguro Social. 2025. [Memoria Estadística 2025](#).

<sup>5</sup> Los certificados no subsidiados no implican que la trabajadora pierda su derecho al descanso por maternidad previsto en la ley, sino que el pago no necesariamente fue cubierto por el IMSS. Esto puede deberse, entre otros factores, al incumplimiento de los requisitos para acceder al subsidio, en particular el mínimo de semanas de cotización.

construyen a partir de los siguientes supuestos (para más detalles sobre la metodología, consultar el Anexo 2):

<p><b>Población objetivo</b>  <b>509 mil padres potenciales</b>                  Padres que trabajan en la formalidad y cotizan en el IMSS<sup>6</sup> podrían ejercer este permiso al año.</p>	<p><b>Salario promedio</b>  <b>\$652 pesos</b>                  Salario promedio de cotización diario<sup>7</sup> para los hombres afiliados al IMSS.</p>
---	---

**La cobertura de los permisos de paternidad está limitada por los altos niveles de informalidad laboral.** En México, 33% de los hombres y 32% de las mujeres cuentan con un empleo formal y acceso al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)<sup>8</sup>. Además, migrar de un permiso pagado directamente por el empleador a una licencia financiada por la seguridad social requeriría cambios legislativos y operativos.

### 3. Propuestas para ampliar los permisos de paternidad en México

#### Propuesta 1: Licencia de paternidad con extensión actual de cinco días

Esta propuesta plantea sustituir el esquema actual, en el que el costo recae en el empleador, por un mecanismo de financiamiento a través de la seguridad social. Financiar el permiso de paternidad de una manera similar al de las licencias de maternidad, con reglas específicas de asignación para cubrir un derecho ya reconocido, haría exigible el uso de los días, permitiría distribuir el costo y reducir la carga directa para las empresas.

#### ¿Cuál sería el costo total del beneficio?

El IMCO estima que financiar los permisos de paternidad por medio de la seguridad social tendría un costo aproximado de **\$1,658 mdp** al año por concepto de pago de salarios. **Este monto equivale a 0.01% del PIB<sup>9</sup>** y se calcula bajo el supuesto de uso pleno del derecho.

**Tabla 3. ¿Cómo se distribuiría el costo anual bajo un esquema tripartita de seguridad social?<sup>10</sup>**

Migrar a un esquema de financiamiento de seguridad social, implicaría que el costo anual estimado de los permisos de paternidad se distribuiría de la siguiente manera:

70% sector privado	25% personas trabajadoras <sup>11</sup>	5% seguridad social
\$1,161 mdp	\$414 mdp	\$83 mdp

<sup>6</sup> El número de padres esperados se proyecta aplicando la tasa de paternidad al total de hombres con puestos de trabajo registrados en el IMSS.

<sup>7</sup> Según el Artículo 107 de la Ley del Seguro Social las prestaciones en dinero del seguro de enfermedades y maternidad se establecen sobre el salario base de cotización/salario diario de cotización.

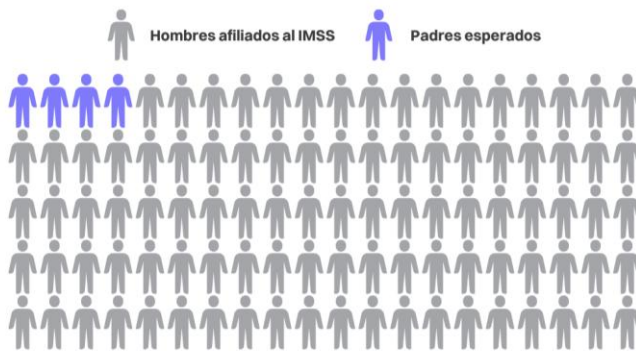
<sup>8</sup> Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 3T2025 del INEGI.

<sup>9</sup> Se utiliza el dato del PIB desestacionalizado a precios de 2018 para 3T2025.

<sup>10</sup> La estimación toma como referencia los porcentajes de financiamiento previstos en el artículo 107 de la Ley del Seguro Social para las prestaciones en dinero del seguro de enfermedades y maternidad.

<sup>11</sup> La estimación se obtiene multiplicando el costo individual por empleado, calculado a partir de las cuotas obrero-patronales establecidas en la Ley del Seguro Social aplicadas al salario base de cotización promedio de los trabajadores, por el total de puestos de trabajo de hombres afiliados al IMSS.

## ¿Cuántos padres se beneficiarían de la licencia de paternidad?



Los potenciales beneficiarios del permiso de paternidad equivalen a 4% de los 13.5 millones de puestos de trabajo ocupados por hombres afiliados al IMSS.

Fuente: Elaborado por el IMCO con datos administrativos del IMSS, estadísticas de natalidad y datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del INEGI.

### Implicaciones y retos

Este escenario representa un primer paso factible hacia el fortalecimiento de los permisos de paternidad en México. Al mantener la duración vigente, limita los costos de implementación. Al trasladar su financiamiento a la seguridad social fortalece la exigibilidad del derecho y reduce la carga directa para los empleadores. Además, sienta las bases institucionales para futuras ampliaciones y para avanzar hacia una política más amplia de cuidados y corresponsabilidad parental.

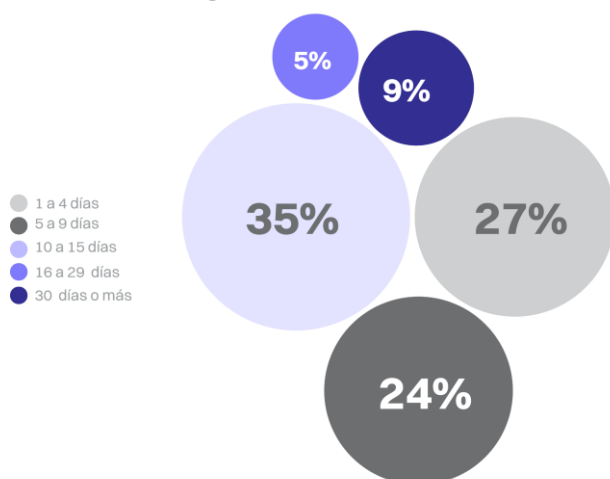
No obstante, su implementación requeriría evaluar la viabilidad financiera del esquema. En particular, sería necesario analizar si los recursos actualmente disponibles en el ramo de Enfermedades y Maternidad del IMSS son suficientes para incorporar este beneficio sin comprometer su sostenibilidad, especialmente en un contexto de crecientes presiones fiscales y financieras sobre el sistema de seguridad social.

## Propuesta 2: Licencia de paternidad con extensión ampliada a 15 días

Implementar una licencia de paternidad de 15 días laborables con goce de sueldo financiada por la seguridad social. Además de cambiar el esquema de financiamiento, este escenario triplica la duración vigente y acerca a México al promedio de las licencias de paternidad pagadas en los países de la OCDE<sup>12</sup>, que es de 2.4 semanas.

### Referencias internacionales

**Gráfica 3. Distribución de países con licencia de paternidad pagada, por duración**



**46**

Países cuentan con una licencia remunerada entre 10 y 15 días para padres.

**37%**

de las licencias son financiadas por la seguridad social o bajo esquemas mixtos.

Fuente: Elaborado por el IMCO con base en el Portal Mundial de la OIT sobre las políticas de cuidados, información disponible a 2025 para 193 países. Nota: Se reportan exclusivamente los esquemas que el portal de la OIT clasifica como licencias, permisos o prestaciones de paternidad; es decir, beneficios que permiten la ausencia laboral y están dirigidos específicamente a padres por nacimiento, adopción o cuidado inicial. No se incluyen licencias parentales compartidas, transferibles o familiares.

### ¿Cuál sería el costo total del beneficio?

Contar con una licencia de paternidad de 15 días tendría un costo de \$4,974 mdp al año para la seguridad social, lo que equivale a 0.02% del PIB<sup>13</sup>.

**Tabla 4. ¿Cómo se distribuiría el costo anual bajo un esquema tripartita de seguridad social?**

70% sector privado	25% personas trabajadoras	5% seguridad social
\$3,482 mdp	\$1,243 mdp	\$249 mdp

### Implicaciones y retos

La evidencia internacional muestra que los padres que tienen acceso a licencias remuneradas tienden a participar más en el cuidado de sus hijos y en otras tareas del hogar. Esto contribuye a una distribución más equitativa de las responsabilidades de cuidado y puede reducir las brechas de género tanto dentro de los hogares como en el mercado laboral<sup>14</sup>.

En este sentido, una ampliación con la duración de esta magnitud tendría el potencial de generar un impacto más profundo que una reforma enfocada únicamente en el esquema de financiamiento. No obstante, una reforma de esta naturaleza también implicaría mayores

<sup>12</sup> OIT. 2025. *Closing the gender gap in paid parental leaves: Better parental leaves for a more caring world of work.*

<sup>13</sup> Se utiliza el dato del PIB desestacionalizado a precios de 2018 para 3T2025.

<sup>14</sup> Martínez Martínez. 2023. *La maternidad y paternidad en los Sistemas de Seguros Sociales en México.*

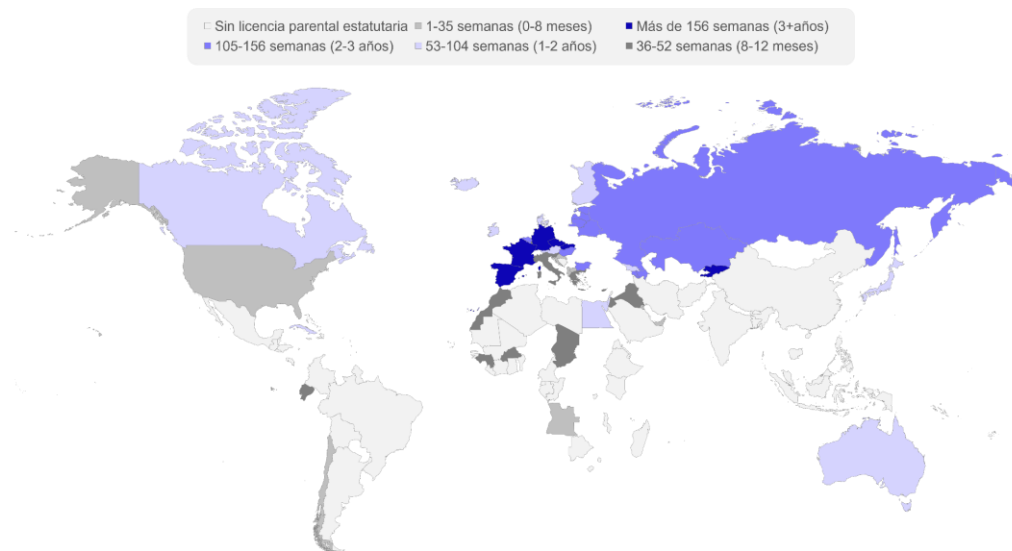
costos para el sistema de seguridad social y, de nuevo, requeriría evaluar su sostenibilidad financiera. Asimismo, sería necesario diseñar mecanismos que promuevan el uso efectivo del permiso, ya que la existencia del derecho no garantiza por sí misma que los hombres lo ejerzan plenamente<sup>15</sup>.

### Propuesta 3: Licencia parental compartida

Este escenario plantea transitar de licencias separadas de maternidad y paternidad hacia una licencia parental que combine derechos individuales con una bolsa de tiempo compartida para el hogar. Este modelo reconoce la diversidad de estructuras familiares y permite adaptar el uso de la licencia a las necesidades de distintos tipos de hogares, incluidos aquellos monoparentales, homoparentales o con arreglos de cuidado distintos a los tradicionales.

### Referencias internacionales

**Gráfica 4. Duración de la licencia parental por país disponible para los hogares con o sin goce de sueldo por país (semanas)**



**75 países**

cuentan con esquemas de licencias o permisos parentales compartidos.

**60%** de las licencias

parentales son financiadas por la seguridad social.

**14%** de las licencias

compartidas cubren la totalidad<sup>16</sup> del salario durante el periodo completo de ausencia.

Fuente: Elaborado por el IMCO con base en el Portal Mundial de la OIT sobre las políticas de cuidados, información disponible a 2025 para 193 países. Nota: Para el caso de Estados Unidos, la ley federal (Family and Medical Leave Act) establece 12 semanas de licencia no remunerada por progenitor, sin distinguir entre licencia de maternidad y parental.

<sup>15</sup> OCDE. 2025. *Paid leave for fathers: Recent OECD policy trends*.

<sup>16</sup> De los 10 países que otorgan permisos parentales con el 100% del salario cubierto, siete establecen topes al monto máximo cubierto. Para el caso de Uruguay, el beneficio opera como una reducción de la jornada laboral a la mitad con ingreso completo, no como una licencia de tiempo completo.

**Tabla 5. ¿Cómo se vería el esquema?**

Componente	Transferible	Obligatoriedad	Duración (estándar internacional) <sup>17</sup>	Objetivo	Financiamiento
Licencia de maternidad	No	Sí	Mínimo 14 semanas	Recuperación física, salud materna y cuidado inicial	Totalidad de los ingresos previos
Licencia de paternidad (segunda persona cuidadora)	No	Sí	13 semanas	Crear corresponsabilidad	Totalidad de los ingresos previos
Bolsa parental compartida	Sí	No	27 semanas	Permitir que el hogar decida cómo organizarse	A nivel internacional, los esquemas suelen cubrir entre 70-80% del ingreso previo. La OIT <sup>18</sup> establece prestaciones no menores a 67% del ingreso previo.

### Implicaciones y retos

En un país con altos niveles de informalidad laboral, una licencia parental compartida vinculada exclusivamente al empleo formal podría dejar fuera a un número considerable de familias. Por ello, su diseño requeriría definir criterios claros de elegibilidad y considerar situaciones específicas, como los hogares monoparentales, las familias con una sola persona afiliada a la seguridad social y las personas trabajadoras independientes.

Asimismo, sería necesario establecer mecanismos que permitan distribuir el beneficio entre madres y padres sin generar incentivos que refuercen los roles tradicionales de género. La implementación también implicaría evaluar la sostenibilidad financiera del esquema, definir límites y reglas para el pago de las remuneraciones durante la licencia, así como garantizar que el ejercicio de este derecho no derive en discriminación o penalizaciones laborales para quienes hagan uso de él.

## 4. Conclusiones

La ampliación de los permisos de paternidad puede avanzar de manera gradual para facilitar su adopción. Por ello, el IMCO plantea tres alternativas que varían en alcance, cobertura, duración y esquema de financiamiento para evaluar distintos niveles de implementación. Esto, con el objetivo de modificar el esquema para que padres y madres puedan ausentarse

<sup>17</sup> Se toma como referencia la recomendación de la OIT sobre protección de la maternidad: el Convenio núm. 183 establece un mínimo de 14 semanas de licencia de maternidad y la Recomendación núm. 191 sugiere ampliarlo a al menos 18 semanas. El benchmark internacional de la licencia de paternidad corresponde al promedio de la OCDE para permisos remunerados dentro de permisos compartidos dirigidos a padres, con base en Paid leave for fathers: Recent OECD policy trends (OCDE, 2025).

<sup>18</sup> OMS. Maternity protection: Compliance with international labour standards.

por razones de cuidados al momento del nacimiento de un hijo sin comprometer su ingreso, así como avanzar hacia una mayor igualdad de género en el mercado laboral.

Un diseño de licencias de paternidad financiado por la seguridad social permitiría distribuir los costos entre el Estado, los empleadores y las personas trabajadoras. Si actualmente contratar a hombres y mujeres tiene el mismo costo para las empresas y las aportaciones a la seguridad social se realizan en la misma proporción sin distinción por sexo, los derechos de cuidado también deberían avanzar hacia una distribución más equitativa.

Ampliar los derechos de paternidad fortalece la corresponsabilidad de cuidados y puede reducir la carga que actualmente recae principalmente en las mujeres, así como facilitar su permanencia en el mercado laboral. Sin embargo, estas estimaciones tienen limitaciones. Las estimaciones consideran únicamente a padres trabajadores en la formalidad y con acceso a la seguridad social.

Las encuestas nacionales no levantan información para identificar a todos los padres trabajadores, el número de hijas e hijos, ni el uso efectivo de permisos por nacimiento. Además, México no cuenta con registros públicos sobre los permisos de paternidad otorgados. Esta ausencia de información limita la capacidad para dimensionar a la población beneficiaria, estimar costos y evaluar el impacto potencial de una ampliación de este derecho.

Este primer ejercicio permite una aproximación inicial al tamaño de la población potencialmente beneficiaria y al costo de distintos escenarios de ampliación, pero debe complementarse con información más precisa para fortalecer futuras estimaciones y orientar el diseño de política pública con base en evidencia. Con esta investigación, el IMCO busca sentar las bases para una conversación informada sobre el futuro de los permisos de paternidad en México y su papel en la construcción de una política de cuidados más inclusiva.

## 5. IMCO Propone

Diseñar licencias de paternidad representa una oportunidad para avanzar hacia una distribución más equitativa de las responsabilidades de cuidado. Su diseño e implementación requiere considerar aspectos relacionados con el financiamiento, la coordinación institucional y los incentivos para trabajadores y empleadores. Para contribuir a esta discusión, el IMCO Propone:

- 1. Diagnóstico de participación de padres en el mercado laboral.** La ausencia de información pública sobre el número de padres en la economía y sus condiciones laborales, así como el otorgamiento y uso de los permisos de paternidad limita la capacidad para estimar los costos, identificar barreras de acceso y evaluar el impacto potencial de una ampliación de dicho derecho. Fortalecer los registros administrativos es un paso indispensable para diseñar reformas basadas en evidencia.
- 2. Mecanismos para mitigar el aumento de la carga social para las empresas.** Dado que las aportaciones se realizan en la misma proporción para hombres y mujeres, tendría que considerarse un ajuste gradual a este esquema de financiamiento si los recursos actuales resultan insuficientes para cubrir una ampliación del derecho. En ese caso, la discusión debe sustentarse en evidencia y reglas claras sobre la distribución de costos entre el Estado, los empleadores y las personas trabajadoras.

3. **Homologación de las reglas de operación para madres y padres.** El diseño de los permisos de paternidad y licencias de maternidad no debe suspender de manera diferenciada aportaciones a la seguridad social o establecer pagos bajo criterios distintos que puedan impactar negativamente el acceso futuro a prestaciones, crédito para la vivienda o ahorro para el retiro.
4. **Coordinación institucional.** Para que la ampliación funcione, autoridades como el IMSS, el ISSSTE, las instituciones estatales de seguridad social, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la Secretaría de Hacienda y los gobiernos estatales necesitan compartir criterios de registro, financiamiento, seguimiento y evaluación.

### ¿Qué indicadores requiere México para que funcionen las licencias de paternidad?

Como siguiente paso, se recomienda al IMSS, al ISSSTE, a las instituciones de seguridad social estatales y a los gobiernos de las entidades federativas medir y transparentar los siguientes indicadores, sin ser exhaustivos:

Elemento	¿Qué se necesita definir, medir y transparentar?	Responsable principal
Población objetivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Número de padres en el mercado laboral y sus condiciones</li> </ul>	Información estadística recabada por el INEGI
Población elegible	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Número de padres trabajadores afiliados a la seguridad social</li> <li>● Número de nacimientos o adopciones vinculados a personas trabajadoras aseguradas por sexo</li> </ul>	Registros administrativos manejados por las instituciones de seguridad social
Uso efectivo del permiso	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Número de permisos de paternidad solicitados, autorizados y ejercidos al año</li> <li>● Días autorizados y días efectivamente tomados</li> <li>● Porcentaje de padres elegibles que ejercen el derecho</li> <li>● Costo anual del permiso</li> </ul>	Recopilación de información coordinada entre centros de trabajo, instituciones de seguridad social autoridades laborales
Perfil de las personas beneficiarias (padres)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Edad, entidad federativa, sector económico, tamaño del centro de trabajo, tipo de empleo y salario base de cotización</li> </ul>	
Brechas de género en derechos de cuidado	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Diferencia entre los días de ausencia por maternidad y paternidad</li> <li>● Brecha entre padres elegibles y padres que efectivamente toman el permiso</li> <li>● Tasa de reincorporación laboral a 12 meses después de la licencia o permiso, desagregada por sexo</li> </ul>	

### Anexo 1: Matriz comparativa de propuestas

La siguiente tabla resume la comparación de las tres propuestas de ampliación de los permisos de paternidad desarrollados por el IMCO, considerando sus implicaciones en materia de duración, financiamiento, cobertura y viabilidad.

Criterio	Actual	Propuesta 1: Licencia de paternidad de 5 días	Propuesta 2: Licencia de paternidad de 15 días	Propuesta 3: Licencia parental compartida
Duración	5 días	5 días	15 días	54 semanas en total
Costo estimado <sup>19</sup>	\$1,658 mdp	\$1,658 mdp	\$4,974 mdp	Por estimar
Esquema de financiamiento	Recae en su totalidad en el <b>empleador</b> .	<b>Seguridad social</b> , se redistribuye entre empleadores, personas trabajadoras y seguridad social.	<b>Seguridad social</b> , se redistribuye entre empleadores, personas trabajadoras y seguridad social.	<b>Seguridad social</b> , se redistribuye entre empleadores, personas trabajadoras y seguridad social.
Costo como % del PIB	0.01%	0.01%	0.02%	-
Viabilidad de implementación	-	Media	Baja	Baja
Necesidad de reforma legislativa o institucional	-	Sí	Sí	Sí
Universo de cobertura	Padres trabajadores formales	Padres trabajadores formales	Padres trabajadores formales	Hogares donde una o ambas personas cuidadoras trabajan en la formalidad

## Anexo 2: Metodología

### Proyección de potenciales padres

Para estimar el número de potenciales padres al año, el IMCO construyó una tasa de paternidad, definida como el cociente entre los **nacimientos registrados entre los padres ocupados de 15 años o más** utilizando las Estadísticas de Natalidad del INEGI y la **población masculina ocupada en el mismo rango de edad** con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del INEGI.

$$Tasa\ de\ paternidad = \frac{Nacimientos\ con\ padre\ ocupado\ (2024)}{Hombres\ ocupados\ (3T2024)}$$

Debido a que las estadísticas de nacimientos para 2025 aún no se encuentran disponibles, se emplea la información de 2024 por ser la más reciente. Para garantizar comparabilidad, se utiliza el mismo año para los datos de la ENOE. La tasa de paternidad resultante es de 0.04, consistente con el rango observado entre 2018 y 2024, periodo en el que este indicador ha oscilado entre 0.04 y 0.05.

<sup>19</sup> Se utiliza el dato del PIB desestacionalizado a precios de 2018 para 3T2025.

Esta tasa se aplicó al total de puestos de trabajo de hombres afiliados al IMSS en septiembre de 2025 (13.5 millones), dando como resultado una proyección de **508,573 padres que podrían ser beneficiarios de un permiso de paternidad en un año.**

### Proyección del costo de las licencias

El IMCO estimó el costo de las licencias de 5 y 15 días multiplicando el número de posibles padres beneficiarios por el salario base de cotización diario promedio de los trabajadores masculinos afiliados al IMSS en septiembre de 2025 (\$652.02 pesos). Se utilizó el salario base de cotización, en lugar del salario ordinario que actualmente sirve de referencia para los permisos de paternidad, con el fin de homologar el cálculo al esquema utilizado para las licencias de maternidad.

- **Salario ordinario:** remuneración diaria regular asociada al puesto o a la jornada laboral. Corresponde al pago que recibe una persona trabajadora por la prestación de sus servicios, sin incorporar otras prestaciones o percepciones adicionales.
- **Salario base de cotización:** salario registrado ante el IMSS que sirve como referencia para calcular cuotas y prestaciones de seguridad social. Además del salario ordinario, integra otros componentes del ingreso laboral, como gratificaciones, primas, comisiones, prestaciones en especie y demás percepciones que recibe la persona trabajadora.

Para expresar los montos como proporción del PIB, se utilizó como referencia PIB desestacionalizado a precios de 2018 para el tercer trimestre de 2025.

### Distribución del costo entre empleadores, trabajadores y seguridad social

Para transitar de un permiso a una licencia de paternidad, es necesario modificar el diseño actual hacia un esquema financiado mediante la seguridad social. La distribución de los costos entre los distintos actores toma como referencia el esquema de financiamiento previsto en el artículo 107 de la Ley del Seguro Social para las prestaciones en dinero del seguro de Enfermedades y Maternidad.

Por ello, se considera una cuota equivalente a 1% del salario base de cotización, distribuida de la siguiente manera: 70% a cargo del empleador, 25% a cargo de la persona trabajadora y 5% a cargo del Estado.

Para la estimación no se incorpora el criterio de elegibilidad que requiere acreditar al menos 30 semanas de cotización durante los 12 meses previos al inicio de la licencia, debido a que no se cuenta con información pública para identificar la proporción de padres que cumplirían con ese requisito. Sin embargo, este criterio debería considerarse en el diseño operativo de la política, en línea con las reglas actuales de acceso a la licencia de maternidad.



