



► Ficha informativa país

Septiembre 2023

Los cuidados en el trabajo en México

Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo

Principales puntos

El informe de la OIT “Los cuidados en el trabajo: Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo”, ofrece una visión general mundial de las leyes y prácticas nacionales relativas a las políticas de cuidados, a saber, la protección de la maternidad, políticas sobre licencia de paternidad, parental, cuidados de larga duración y otras políticas de licencia para cuidados, así como a los servicios de cuidado infantil y los cuidados de larga duración. El informe expone las conclusiones de un estudio de carácter jurídico realizado por la OIT en 185 países y examina los progresos realizados en todo el mundo a lo largo de la última década, al tiempo que evalúa las persistentes e importantes lagunas jurídicas que se traducen en la ausencia de protección y apoyo a millones de trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares en todo el mundo. Asimismo, este informe presenta los argumentos a en pro de invertir en políticas de cuidados en México, basados en un ejercicio de simulación de la OIT sobre las necesidades de inversión pública anual y los beneficios en la generación de empleo para 82 países. Este informe se basa en el reporte de la OIT [Los cuidados en el trabajo](#) (2022a), el [Portal mundial de la OIT sobre las políticas de cuidados](#) (ILO, n.d.-a) y el [Simulador de la OIT de inversiones en políticas de cuidados](#) (ILO, n.d.-b).

La licencia de maternidad es un derecho humano y laboral universal que, sin embargo, sigue sin cumplirse

La licencia de maternidad remunerada con protección del empleo y una atención sanitaria materno-infantil adecuada son esenciales para la vida, la salud, la seguridad y la satisfacción económica de las mujeres y sus hijos.

Las normas de la OIT estipulan un período mínimo de licencia de maternidad de 14 semanas y recomiendan aumentarlo hasta al menos 18 semanas para garantizar que la madre disponga de tiempo suficiente para su descanso y recuperación.¹

Además, **el monto de las prestaciones pecuniarias de la licencia de maternidad debe ser adecuado para mantener a la madre y a su hijo sanos y al abrigo de la pobreza y las privaciones**, especialmente cuando se trata de mujeres de la economía informal. Las normas de la OIT exigen que el monto de las prestaciones pecuniarias sea de al menos dos tercios (67 por ciento) de las ganancias anteriores de la mujer y recomiendan aumentarlo hasta el 100 por ciento cuando sea posible. Finalmente, **la protección de la maternidad es un bien público y una responsabilidad colectiva**. Las normas de la OIT estipulan que los empleadores no deberían ser responsables a título individual del coste directo de la licencia de maternidad y que estas prestaciones pecuniarias se proporcionarán a través del seguro social obligatorio o de fondos públicos o mediante la asistencia social no contributiva a las mujeres que no reúnan los requisitos para recibir

¹ Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183) y Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 191).

prestaciones del seguro social. Este es el caso, sobre todo, de las mujeres que trabajan en la economía informal o como autónomas.

- A la fecha, 43 países han ratificado el Convenio núm. 183, de los cuáles siete países son de la región de las Américas² (Antigua y Barbuda, Belice, Cuba, El Salvador, Panamá, Perú y República Dominicana). Por otro lado, un total de 45 países han ratificado el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (núm. 156), entre los cuales 12 países son de las Américas (Belice, Bolivia, Chile, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela). Esto significa que 19 países de la región, incluido **México**³, **no han ratificado ninguno de los dos convenios claves para garantizar los derechos al cuidado**. En la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de 2023, la Comisión de Aplicación de Normas invitó a los Estados Miembros a considerar la posibilidad de ratificar esos convenios y a recurrir a la asistencia técnica de la OIT para evaluar los posibles obstáculos a la ratificación y la aplicación efectiva y las formas de superarlos (ILO 2023a y ILO 2023b).
- En México, el artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo estipula que las mujeres tienen derecho a un total de 12 semanas de licencia de maternidad (seis semanas anteriores y seis semanas posteriores al parto, pudiendo transferir hasta cuatro semanas previas al parto para después del mismo).
- El monto de las prestaciones monetarias por concepto de la licencia de maternidad cubre el 100 por ciento de las ganancias anteriores.
- Las prestaciones monetarias de la licencia de maternidad están a cargo de la seguridad social.
- En México, el régimen de la licencia de maternidad no está conforme a las disposiciones del Convenio núm. 183, por proveer una licencia de maternidad menor a 14 semanas.⁴

El derecho fundamental a una licencia de maternidad remunerada y con protección del empleo debería garantizarse a todas las mujeres, especialmente a las madres que pertenecen a grupos vulnerables y a las que trabajan en la economía informal. Sin embargo, **para algunas categorías de trabajadoras la cobertura de las disposiciones sobre licencia de maternidad sigue siendo particularmente baja**.

- En México, no existe una previsión de prestación pecuniaria por licencia de maternidad para las trabajadoras autónomas.
- En caso de adopción, la trabajadora dispone de un periodo de descanso de seis semanas con goce de sueldo a partir del día que reciben al infante.

La protección del empleo y la no discriminación son esenciales para hacer realidad el derecho a la licencia de maternidad.

- Las madres en México están protegidas contra el despido relacionado con la licencia de maternidad durante el embarazo, la licencia y un periodo adicional.
- Adicionalmente, en México se garantiza el derecho de las madres de regresar al mismo puesto luego de la licencia de maternidad.
- En caso de despido, queda a cargo del empleador la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con la licencia de maternidad.
- En México existe la prohibición frente a las pruebas de embarazo en el empleo de manera explícita.

² De acuerdo a la agrupación de la OIT y los datos disponibles, los países de la región de las Américas incluidos en esta ficha informativa son los siguientes: Antigua y Barbuda, Argentina, Bahamas, Barbados, Belice, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Canadá, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, Estados Unidos de América, Guatemala, Guyana, Haití, Honduras, Islas Vírgenes Británicas, Jamaica, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Suriname, Trinidad y Tabago, Uruguay, Venezuela (República Bolivariana de). Para mayor información por países, véase OIT 2022a y OIT 2022b.

³ México tampoco ratificó en su momento el Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm. 3) ni el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103). Ambos convenios han sido catalogados como instrumentos obsoletos en la octava reunión del Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas (MEN), llevada a cabo en septiembre de 2023.

⁴ Los principales requisitos para la legislación sobre licencia de maternidad que establece el Convenio núm. 183 de la OIT son: i) la licencia no debería ser inferior a 14 semanas; ii) las prestaciones pecuniarias no deberían ser inferiores a dos tercios de las ganancias anteriores; y iii) las prestaciones pecuniarias por licencia de maternidad deberían proporcionarse preferentemente a través del seguro social obligatorio o con fondos públicos.

La licencia de paternidad es fundamental para hacer posibles los derechos y responsabilidades de los hombres en los cuidados

La licencia de paternidad es también un bien público y una responsabilidad colectiva. Las normas internacionales vigentes aún no regulan explícitamente las disposiciones en materia de protección de la paternidad. Sin embargo, la Resolución de la CIT de 2009 relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, tiene una sección específica dedicada al papel que desempeñan los hombres en la igualdad de género. De esta manera, la Resolución reconoce que la licencia de paternidad puede ayudar a los padres trabajadores a implicarse más en el cuidado de los hijos, contribuyendo a derrotar estereotipos arraigados. Más recientemente, la Resolución de la CIT de 2021 relativa a la segunda discusión recurrente sobre la protección social (seguridad social) (OIT 2021), pide a los Estados miembros que fomenten la seguridad de los ingresos durante las licencias de maternidad, paternidad y parental en el marco de sistemas de protección social con perspectiva de género. Las licencias de paternidad mal pagadas desalientan a los padres a acogerse a ellas, perpetuando las desigualdades en la distribución del trabajo de cuidados no remunerado entre los progenitores.

- En México se otorga un permiso de paternidad de cinco días laborables. Las prestaciones pecuniarias por la licencia de paternidad cubren el 100 por ciento de las ganancias anteriores y están a cargo del empleador.
- Si se comparan las duraciones medias de la licencia de maternidad (12 semanas) y de la licencia de paternidad (1 semana), la "brecha de género en las licencias remuneradas" en México es equivalente a 11 semanas.

Todos los padres, sin discriminación, deberían tener derecho a licencia de paternidad. Sin embargo, al igual que ocurre con la licencia de maternidad, **algunas categorías de trabajadores todavía están en gran medida excluidas de las disposiciones relativas a la licencia de paternidad.**

- En México, los trabajadores autónomos no tienen derecho a prestaciones pecuniarias por licencia de paternidad.
- Tanto los padres adoptivos como progenitores del mismo sexo tienen derecho a acceder a una licencia de paternidad.

Los índices de utilización de la licencia de paternidad siguen siendo bajos, incluso cuando los padres tienen derecho a ella. Transformar el diseño de las políticas y las normas de género puede hacerla más atractiva para los hombres, por ejemplo, introduciendo días obligatorios de licencia de paternidad, como ocurre en ocho países, y poniendo en marcha campañas públicas para concienciar sobre la importancia del papel de los hombres como cuidadores. **La protección del empleo y la no discriminación relacionadas con la licencia de paternidad podrían mejorar las tasas de utilización de dicha licencia**, pero las normativas a tal efecto se siguen dando en forma dispersa.

- En el caso de México, los padres cuentan con protección del empleo contra el despido durante la licencia de paternidad y cualquier periodo adicional necesario. Sin embargo, no le incumbe al empleador probar que los motivos del despido no están relacionados con el goce de la licencia de paternidad de darse el caso
- Finalmente, el derecho a regresar al mismo puesto o uno equivalente no está garantizado en la legislación.

La licencia parental y otras licencias para cuidados especiales también pueden ayudar a conciliar las responsabilidades laborales y familiares de madres y padres en el curso de su vida

La licencia parental,⁵ la licencia para cuidados de larga duración y otras licencias para cuidados especiales son esenciales para ayudar a las cuidadoras y cuidadores, especialmente en tiempos de COVID-19. **Sin embargo, a menos que estén bien diseñadas y sean ampliamente accesibles, siguen siendo soluciones marginales para los cuidados.** Las normas de la OIT indican que, tras la licencia de maternidad, cualquiera de los dos progenitores disponga de un período de licencia parental, determinado por las leyes nacionales, sin que tengan que renunciar a su empleo y con la protección de sus derechos al empleo.

⁵ La licencia parental es un permiso de larga duración a disponibilidad de los progenitores para el cuidado de los hijos una vez expirados los permisos de maternidad y de paternidad. Existe gran diversidad en cuanto a las características de esta licencia y los requisitos para el uso a nivel mundial.

- En 2021, 68 de entre 185 países analizados por la OIT contemplan el derecho a licencia parental, derecho al que desde 2011 solo se han sumado tres nuevos países. Esto significa que dos de cada 10 progenitores potenciales⁶ viven en países con tal derecho en su normativa, y la mayoría de estos países se encuentran en Europa y Asia Central (48 de 68).
- En las Américas cinco de 34 países cuentan con licencia parental estatutaria y la duración promedio regional de la licencia parental entre estos países es de 28 semanas. México actualmente no contempla una licencia parental.⁷
- **Las tasas de utilización de los derechos de licencia parental se mantienen bajas entre los hombres.** Cuando se utiliza para suplir las carencias de servicios de cuidado infantil, lo probable es que una licencia parental prolongada, mal remunerada y transferible perjudique la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, ya que siguen siendo las principales usuarias de esta prestación. Para promover la participación de los hombres, 15 de los 68 países con licencia parental reservan para los padres determinados períodos de licencia.

Con el envejecimiento de las sociedades, **la licencia retribuida para cuidados de larga duración puede desempeñar un papel fundamental para subvenir a las nuevas y crecientes necesidades de cuidados.**

- México contempla una licencia para cuidados de larga duración remunerada y financiada por el seguro social

La licencia por motivos urgentes es una licencia especial de corta duración para atender motivos familiares urgentes.

- En México no existe la posibilidad de solicitar una licencia por motivos urgentes.

El lugar de trabajo es un sitio importante donde empezar a promover la seguridad y la salud y salvar vidas

Todos los trabajadores y las trabajadoras deberían tener derecho a un entorno laboral seguro y saludable, incluidas las mujeres embarazadas o lactantes.

- En México, no se puede obligar a las trabajadoras embarazadas o lactantes a realizar trabajos peligrosos o insalubres. En su lugar, se ofrece como alternativa que las trabajadoras se tomen una licencia extra.
- En la legislación se prevé la prohibición a las trabajadoras embarazadas o lactantes a realizar trabajos nocturnos.
- En México no está previsto en la ley que las mujeres cuenten con tiempo libre para controles médicos prenatales.

Los lugares de trabajo que propician la lactancia materna ofrecen tiempo, seguridad de ingresos y espacio para conseguir resultados positivos en materia de nutrición y salud

Todas las mujeres deberían tener derecho a un tiempo de trabajo remunerado para la lactancia materna, como propugna el Convenio de la OIT sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183).

- En México las trabajadoras tienen derecho a interrupciones remuneradas para la lactancia. El periodo de lactancia es hasta por seis meses, con dos reposos diarios de media hora cada uno.
- No se prevén disposiciones normativas en México sobre la instalación de lactarios en el trabajo. Sin embargo, el artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, dispone que en caso la empresa no pueda designar un lugar adecuado e higiénico para la lactancia, se podrá reducir la jornada de trabajo de la trabajadora durante el periodo de los seis meses.

⁶ Los "progenitores potenciales" son hombres y mujeres en edad reproductiva, lo que a efectos del presente informe comprende personas de entre 15 y 49 años.

⁷ La Ley 2114 de julio 2021 crea la licencia parental compartida que establece que los padres pueden distribuirse libremente entre sí las últimas 6 semanas de la licencia de la madre. Para el caso de esta ficha informativa, se considera que la totalidad de las 18 semanas corresponden a la licencia de maternidad siguiendo la Recomendación núm. 191.

Los servicios de cuidado infantil son vitales para el desarrollo del niño, el empleo de las mujeres y la creación de empleo

Es esencial que exista un continuum entre las políticas de licencia para cuidados y los de servicios de cuidado infantil para garantizar lo mejor en la primera etapa infantil y en la seguridad de los ingresos de las familias, permitiendo a las mujeres mantener su participación en el empleo y contribuyendo a impedir que caigan en la pobreza. **Los servicios de cuidado infantil ofrecen muchos beneficios** al promover el desarrollo del niño, crear empleo, reducir el trabajo de cuidados no remunerado de los progenitores y promover el empleo y los ingresos de las mujeres en el curso de su vida. De los datos de la OIT también se desprende que existe una correlación fuerte y positiva entre las ratios de mujeres con hijos pequeños y el número de niños inscritos en programas de desarrollo educacional de la primera infancia para niños de 0 a 2 años.

- En México, la educación inicial va desde los cero hasta los tres años de edad. Desde la Reforma Educativa del 2019 la educación inicial se considera parte de la educación básica y por tanto además de ser obligatoria, debe ser universal, inclusiva, pública, gratuita y laica. Sin embargo, la provisión del servicio es aún limitado en la práctica.
- Por su parte, la educación preescolar cubre la educación de niños y niñas de tres a cinco años de edad. La obligatoriedad constitucional se determinó en 2002 y los niños y niñas deben cursar al menos dos de los tres años de este nivel educativo para pasar a la primaria.
- En México no existe en la normativa un "desfase global en la política de cuidado infantil", desfase que se da entre el momento en que se extinguen los derechos a disfrutar de licencia de que disponen los hogares y la edad en que los hijos pueden acogerse a servicios de cuidado infantil o asistir a la escuela preprimaria. Aún así, es importante que se garantice la disponibilidad del servicio para que lo que establece la legislación se traduzca en la práctica. De otro modo, los progenitores deben cubrir las necesidades de cuidados de sus hijos e hijas (a partir de los 10 meses de edad, periodo máximo de licencia de maternidad posterior al parto) con el trabajo no remunerado o con soluciones de pago a cuenta de las familias, como el recurso a trabajadoras o trabajadores domésticos.

Los servicios de cuidados de larga duración son esenciales para garantizar el derecho a un envejecimiento digno y con salud

La demanda de servicios de cuidados de larga duración para personas mayores y personas con discapacidades que necesitan cuidados o ayuda ha registrado un acentuado aumento debido al incremento de la esperanza de vida. Las normas internacionales del trabajo de la OIT sobre seguridad social piden que la responsabilidad general y principal de la prestación de servicios de cuidados de larga duración recaiga sobre el Estado.

- En todo el mundo, solo 89 de 179 países prevén en su normativa servicios públicos de cuidados de larga duración para las personas mayores. Esto supone que casi la mitad de las personas mayores con necesidades potenciales de cuidados viven en países que prestan por ley servicios de cuidados de larga duración.
- En México no existe una normativa de servicios públicos para brindar cuidados de larga duración para las personas mayores, además, no se encontró en la legislación una obligación legal para que las personas mayores sean atendidas por la familia.

El camino a seguir consiste en invertir en conjuntos transformadores de políticas de cuidados

Hay una necesidad urgente de acelerar el progreso e **invertir en cuidados para colmar estas lagunas en las políticas de cuidados mediante conjuntos transformadores de políticas de cuidados** alineados con el Marco de la OIT para el trabajo de cuidados decente. Estos paquetes de políticas de cuidados deben ser específicos para cada país y comprender una combinación de tiempo (licencia), prestaciones (seguridad de los ingresos), derechos y servicios que hagan posible el derecho a cuidar y ser cuidado y que promuevan la igualdad de género y el trabajo decente. Para potenciar al máximo su fuerza transformadora, es necesario que tales conjuntos de políticas se basen en derechos y sean sensibles a las cuestiones de género, estén integrados, sean universales y se basen en la solidaridad, la representación y el diálogo social. También deberían abrazar un enfoque de ciclo de la vida y comprender políticas y servicios que abarquen desde los

derechos a licencias para cuidados y a la lactancia hasta los servicios de cuidado infantil y de cuidados de larga duración para todos los trabajadores con responsabilidades familiares. **Existen sólidos argumentos en pro de invertir para lograr progresivamente el acceso universal a estos conjuntos transformadores de políticas de cuidados diseñados a nivel nacional.**⁸

- La OIT estima que, la inversión en servicios universales de cuidado infantil y de cuidados de larga duración en México generaría más de **6 millones de empleos para el 2035**. De este total, más de 2 millones corresponden a empleo directo generado de la inversión en servicios y programas de atención y educación de la primera infancia, 3 millones corresponden a empleo directo de la inversión en servicios de cuidados de larga duración y cerca de 1 millón a empleo indirecto generado en sectores diferentes a los de servicios de cuidados. Del empleo total neto generado, 81 por ciento corresponderá a mujeres y el 92 por ciento será empleo formal.
- En México, la inversión anual necesaria para cubrir esta expansión en las políticas de cuidados ascendería a 46 mil millones de dólares EE.UU. (cerca de 3 por ciento del PIB total anual) para 2035. El gasto público anual adicional se reduciría a **2,6 por ciento del PIB** al considerar los ingresos fiscales como consecuencia de la inversión.
- Adicionalmente, la inversión en un conjunto de políticas de cuidados integral y universal podría reducir las brechas de género en las tasas de ocupación y en el ingreso mensual en 8.3 y 15.9 puntos porcentuales, respectivamente. Esto **aumentaría la tasa de ocupación de las mujeres de 47.1 por ciento en 2019 a 58 en 2035**. Con respecto a los ingresos, invertir en políticas de cuidados se traduce en una nueva brecha de género en los ingresos mensuales de **menos 4.5 por ciento en 2035**, una reducción de la brecha de 11.4 por ciento en 2019. Una brecha de género negativa en los ingresos significa que las mujeres ganarían más en promedio que los hombres dado el acceso de más mujeres a empleos mejor remunerados en los sectores de cuidados y en el mercado laboral en general. Esto es una consecuencia directa de los parámetros de la macrosimulación que se basa en garantizar empleos de cuidados decentes, y dado que la mayor parte del trabajo de cuidados no remunerado es realizado por mujeres, la macrosimulación asume que muchas mujeres ocuparán estos empleos de cuidados con salarios más altos que la media. Una forma de converger hacia una mayor igualdad global sería que más hombres se incorporaran a estos empleos en el cuidado mejor remunerados que la media.
- Por otro lado, se estima que el retorno a la inversión en México sería positivo. Cada dólar invertido en un paquete de cuidados para ampliar la licencia relacionada al cuidado infantil adecuadamente remunerada y para expandir los servicios de cuidado y educación de la primera infancia resultaría en un incremento del PIB de 2.53 dólares de EE.UU.

⁸ Las estimaciones a continuación se obtuvieron mediante tablas insumo-producto que abarcan 82 países representativos de alrededor del 87 por ciento de la población mundial empleada y que incluyen, por primera vez, a mujeres y hombres que trabajan en la economía informal, y el 94 por ciento del PIB mundial en 2019. Fuentes: OIT 2023c, OIT, n.d.-b y De Henau 2022.

► Datos del país

Licencia de maternidad											
Duración de la licencia de maternidad en la legislación nacional	Transferencia del período de licencia de maternidad a los padres	Monto de las prestaciones pecuniarias por licencia de maternidad (% de ganancias anteriores)	Fuente de financiación de las prestaciones pecuniarias por licencia de maternidad	Ratificación del Convenio núm. 183	Conformidad con los requisitos del Convenio núm. 183	Previsión de prestaciones pecuniarias por licencia de maternidad para trabajadoras autónomas	Previsión de licencia de maternidad para progenitores adoptivos	Licencia de maternidad - Duración de la protección contra el despido	Carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con la licencia de maternidad	Derecho a retornar al mismo puesto o a uno equivalente	Prohibición de sometimiento a pruebas de embarazo en el empleo
12 semanas	En circunstancias excepcionales	100	Sólo el seguro social	-	No conforme	No	Sí	Embarazo, licencia, período adicional	Le incumbe al empleador	Al mismo puesto	Explícita

Licencia de paternidad									
Duración de la licencia de paternidad en la legislación nacional	Monto de las prestaciones pecuniarias por licencia de paternidad (% de ganancias anteriores)	Fuente de financiación de las prestaciones pecuniarias por licencia de paternidad	Previsión de prestaciones pecuniarias por licencia de paternidad para trabajadores autónomos	Previsión de licencia de paternidad para progenitores adoptivos	Previsión de licencia de paternidad para progenitores del mismo sexo	Licencia de paternidad - Duración de la protección contra el despido	Carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con la licencia de paternidad	Derecho a retornar al mismo puesto o a uno equivalente	
5 días	100	Responsabilidad del empleador	No	Sí	Sí	Licencia de paternidad, período adicional	No le incumbe al empleador	No garantizado	

Licencia parental								
Duración de la licencia parental en la legislación nacional	Monto de las prestaciones pecuniarias por licencia parental (% de las ganancias anteriores)	Fuente de financiación de las prestaciones pecuniarias por licencia parental	Previsión de prestaciones pecuniarias por licencia parental para trabajadores autónomos	Previsión de licencia parental para progenitores adoptivos	Previsión de licencia parental para progenitores del mismo sexo	Licencia parental - Duración de la protección contra el despido	Carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con la licencia parental	Derecho a retornar al mismo puesto o a uno equivalente
-	-	-	-	-	-	-	-	-

Nota: - = No hay licencia parental.

Licencia para cuidados de larga duración				Licencia por motivos urgentes		
Previsión de licencia para cuidados de larga duración	Fuente de financiación de las prestaciones pecuniarias por licencia para cuidados de larga duración	Previsión de licencia para cuidados de larga duración para trabajadores autónomos	Previsión de licencia por motivos urgentes	Fuente de financiación de las prestaciones pecuniarias por licencia por motivos urgentes	Previsión de licencia por motivos urgentes para trabajadores autónomos	
Sí, remunerada	Seguro social	No	No	-	-	

Nota: - = No hay licencia para cuidados de larga duración o licencia por motivos urgentes

Protección de la salud para mujeres embarazadas y lactantes			
Protección frente al trabajo nocturno	Tiempo libre para controles médicos prenatales	Protecciones frente a trabajos peligrosos o insalubres	Alternativas al trabajo peligroso o insalubre
Prohibición	No está previsto	No obligación	Licencia extra

Lactancia en el trabajo				
Derecho a interrupciones remuneradas para la lactancia	Número de interrupciones diarias para la lactancia	Duración total diaria de las interrupciones para la lactancia	Período durante el cual la ley permite las interrupciones para la lactancia	Disposiciones normativas sobre instalaciones para la lactancia en el trabajo
Remuneradas o reducción	2	60	6 meses	No se prevén

Sistema de servicios de cuidado infantil (niños de 0 a 2 años)				Sistema de educación preprimaria (niños de 3 años en adelante)			
Previsión de un sistema nacional de servicios de cuidado infantil	Tipo de régimen de financiación de los servicios de cuidado infantil	Edad de comienzo para poder acceder a los servicios	Horas de servicio garantizadas	Previsión de un sistema nacional de educación preprimaria	Tipo de régimen de financiación de los servicios de educación preprimaria	Edad de comienzo para poder acceder a los servicios	Horas de servicio garantizadas
Sí	Universal	0 años	No se indican las horas semanales	Sí	Universal	3 años	No se indican las horas semanales

Servicios de cuidados de larga duración para personas mayores						
Previsión de un servicio público de cuidados de larga duración para personas mayores	Obligación legal de que las personas mayores sean cuidadas en la familia	Previsión de servicios de cuidados personales a domicilio para personas mayores	Previsión de servicios comunitarios de día para personas mayores	Previsión de servicios de cuidados en residencias para personas mayores	Fuente de financiación de las prestaciones pecuniarias para servicios de cuidados de larga duración	Ayuda gubernamental para servicios de cuidados de larga duración
No	No encontrada en la legislación	-	-	-	-	-

Nota: - = No hay servicios de cuidados de larga duración.

Desfase en la política de cuidado infantil							
Edad de comienzo de la AEPI universal y gratuita o la educación primaria (meses)	Edad de comienzo de la AEPI universal y gratuita o la educación primaria (años)	Licencia remunerada relacionada con el cuidado infantil reservada a los hogares (meses)	Licencia remunerada relacionada con el cuidado infantil reservada a los hogares (años)	Desfase en la política de cuidado infantil (meses)	Desfase en la política de cuidado infantil (años)	Desfase en la política de cuidado infantil - equivalente a la tasa completa (meses)	Desfase en la política de cuidado infantil - equivalente a la tasa completa (años)
0	0	3	0.3	0	0	0	0

Fuente: OIT 2022 y OIT, n.d.-a.

► Simulador de la OIT de inversiones en políticas de cuidados

Parámetros de política

Año de proyección	2019	2035
Licencias remuneradas para el cuidado infantil (licencia de maternidad, paternidad y parental)		
<i>Trabajadores asalariados en empleo formal</i>		
Semanas remuneradas de licencia de maternidad (equivalente a 100% del salario medio)	12.0	18.0
Semanas remuneradas de licencia de paternidad (equivalente a 100% del salario medio)	0.0	2.8
Semanas remuneradas de licencia parental de la madre (a la tasa de remuneración)	0.0	15.6
Tasa de remuneración de la licencia parental (madre - % del salario medio)	0%	67%
Semanas remuneradas de licencia parental del padre (a la tasa de remuneración)	0.0	15.6
Tasa de remuneración de la licencia parental (padre - % del salario medio)	0%	67%
		18.0
<i>Trabajadores autónomos en empleo formal</i>		
Semanas remuneradas de licencia de maternidad (equivalente a 100% del salario medio)	0.0	18.0
Semanas remuneradas de licencia de paternidad (equivalente a 100% del salario medio)	0.0	2.8
Semanas remuneradas de licencia parental de la madre (a la tasa de remuneración)	0.0	15.6
Tasa de remuneración de la licencia parental (madre - % del salario medio)	0%	67%
Semanas remuneradas de licencia parental del padre (a la tasa de remuneración)	0.0	15.6
Tasa de remuneración de la licencia parental (padre - % del salario medio)	0%	67%
<i>Trabajadores en empleo informal</i>		
Semanas remuneradas de licencia de maternidad (equivalente a % del salario mínimo)	0.0	14.0
Semanas remuneradas de licencia de paternidad (equivalente a % del salario mínimo)	0.0	2.8
Semanas remuneradas de licencia parental de la madre (equivalente a % del salario mínimo)	0.0	0.0
Semanas remuneradas de licencia parental del padre (equivalente a % del salario mínimo)	0.0	0.0
Tasa de remuneración de (cualquier) licencia (% del salario mínimo)	0%	100%
Pausas para la lactancia		
Minutos por día (equivalente a 100% del salario medio) - formal	0	60
Minutos por día (equivalente a % del salario mínimo) - informal	0	60
Tasa de remuneración (% del salario mínimo.) - informal	0%	100%
Atención y educación de la primera infancia (AEPI)		
% de niños en DEPI	4%	60%
% de niños en preprimaria	82%	100%
Horas semanales por niño en la DEPI	n/a	40
Horas semanales por niño en preprimaria	n/a	40
Ratio de niños por personal (DEPI)	12.2	4.0
Ratio de niños por personal (preprimaria)	24.3	8.0
Nivel de remuneración de educadores de la primera infancia (% salario de maestros de primaria)	100%	100%
Nivel de remuneración de educadores auxiliares de la primera infancia (% del salario mínimo)	n/a	120%
Proporción de educadores de la primera infancia en la DEPI	n/a	67%
Proporción de educadores de la primera infancia en preprimaria	n/a	92%
Otro tipo de personal (en % de niños)	n/a	4%
Cuidados de larga duración (CLD)		
Ratio de beneficiarios por cuidador (15-64 años)	n/a	2.5
Ratio de beneficiarios por cuidador (65+ años)	n/a	2.5
Porcentaje trabajadores del cuidado personal (% de trabajadores CLD)	n/a	100%
Nivel de remuneración de los trabajadores del cuidado personal (% salario del personal de enfermería)	n/a	75%
Nivel de remuneración de otros trabajadores CLD (% del salario mínimo)	n/a	120%

Resultados

Año de proyección		2019	2035
Resultados clave			
Inversión bruta anual adicional necesaria - todas las políticas de cuidados (% PIB)		-	2.97%
Empleo total neto generado - AEPI y CLD (sin efectos inducidos)		-	6,656,119
Variación en puntos % en brecha de género en la tasa de empleo (sin efectos inducidos)		-	-8.3
Variación en puntos % en brecha de género en el salario mensual (sin efectos inducidos)		-	-15.9
ROI (AEPI y Licencias): aumento en dólares EE.UU. PIB por dólar EE.UU. gastado		-	2.53
Total - todas las políticas de cuidados			
Necesidades de inversión	Gasto público de referencia en AEPI y CLD (% PIB)	0.56%	0.45%
	Inversión bruta anual adicional (millones UMNac)		894,039
	Inversión bruta anual adicional (millones de dólares EE. UU.)		46,411
	Inversión bruta anual adicional (% PIB)		2.97%
	Incremento de la inversión anual hasta el año proyectado (% PIB)		0.23%
	% Inversión bruta recuperada en ingresos fiscales		12%
	Inversión anual neta adicional (% PIB)		2.61%
	Inversión anual neta adicional (con efectos inducidos) (% PIB)		2.39%
Retorno de la inversión	ROI (AEPI y Licencias): aumento en dólares EE.UU. PIB por dólar EE.UU. gastado		2.53
Generación de empleo	Empleo neto total generado (sin efectos inducidos)		6,656,119
	% directo		85%
	% mujeres		81%
	% formal (todos)		92%
	% formal (mujeres)		96%
	Empleo neto total generado (con efectos inducidos)		7,895,970
	% directo		72%
	% mujeres		75%
	% formal (todos)		85%
	% formal (mujeres)		92%
	Empleo neto directo generado (todos formal)		5,660,651
	% mujeres		89%
	Empleo neto indirecto generado		995,468
	% mujeres		39%
	% formal (todos)		47%
	% formal (mujeres)		47%
Igualdad de género en empleos y salarios	Tasa de empleo (todos) (sin efectos inducidos)	62.4%	69.3%
	Tasa de empleo (mujeres) (sin efectos inducidos)	47.1%	58.0%
	Tasa de empleo (hombres) (sin efectos inducidos)	79.0%	81.6%
	Tasa de empleo (todos) (con efectos inducidos)	62.4%	70.5%
	Tasa de empleo (mujeres) (con efectos inducidos)	47.1%	59.1%
	Tasa de empleo (hombres) (con efectos inducidos)	79.0%	83.2%
	Tasa de empleo materno (25-54 años)	51.8%	62.5%
	Brecha de género en los salarios mensuales (sin efectos inducidos)	11.4%	-4.5%
	Brecha de género en los salarios mensuales (con efectos inducidos)	11.4%	-4.5%

Año de proyección		2019	2035
Licencias remuneradas para el cuidado infantil (licencia de maternidad, paternidad y parental)			
Necesidades de inversión	Inversión bruta anual adicional - todos los trabajadores (millones UMnac)		39,939
	Inversión bruta anual adicional - todos los trabajadores (millones de dólares EE. UU.)		2,073
	Inversión bruta anual adicional - todos los trabajadores (% PIB)		0.133%
	licencia de maternidad		0.046%
	licencia de paternidad		0.015%
	licencia parental (madres)		0.031%
	licencia parental (padres)		0.040%
	Inversión bruta anual adicional - en empleo informal (% PIB)		0.023%
	licencia de maternidad		0.018%
	licencia de paternidad		0.005%
	licencia parental (madres)		0.000%
	licencia parental (padres)		0.000%
	Incremento de la inversión anual hasta el año proyectado (% PIB)		0.010%
Retorno de la inversión (ROI)	ROI (AEPI y Licencias): aumento en dólares EE.UU. PIB por dólar EE.UU. gastado		2.53
Generación de empleo	Empleo neto inducido generado		59,870
	% mujeres		40%
	% formal		47%
Pausas para la lactancia			
Necesidades de inversión	Inversión bruta anual adicional (millones UMnac)		4,214
	Inversión bruta anual adicional (millones de dólares EE. UU.)		219
	Inversión bruta anual adicional (% PIB)		0.014%
	Incremento de la inversión anual hasta el año proyectado (% PIB)		0.001%

Año de proyección		2019	2035
Atención y educación de la primera infancia (AEPI)			
Necesidades de inversión	Gasto de referencia en AEPI (% PIB)	0.56%	0.45%
	Inversión bruta anual adicional (millones UMnac)		429,630
	Inversión bruta anual adicional (millones de dólares EE. UU.)		22,303
	Inversión bruta anual adicional (% PIB)		1.43%
	Incremento de la inversión anual hasta el año proyectado (% PIB)		0.11%
	Inversión anual neta adicional (% PIB)		1.24%
	Inversión anual neta adicional (con efectos inducidos) (% PIB)		1.12%
Retorno de la inversión (ROI)	ROI (AEPI y Licencias): aumento en dólares EE.UU. PIB por dólar EE.UU. gastado		2.53
Generación de empleo	Empleo neto total generado (sin efectos inducidos)		2,402,110
	% directo		93%
	% mujeres		91%
	% formal (todos)		96%
	% formal (mujeres)		98%
	Empleo neto total generado (con efectos inducidos)		3,073,550
	% directo		72%
	% mujeres		80%
	% formal (todos)		85%
	% formal (mujeres)		93%
	Empleo neto directo generado (todos formal)		2,224,094
	% mujeres		95%
	Empleo neto indirecto generado		178,016
	% mujeres		36%
	% formal (todos)		47%
	% formal (mujeres)		47%
Igualdad de género en empleos y salarios	Tasa de empleo (todos) (sin efectos inducidos)	62.4%	64.8%
	Tasa de empleo (mujeres) (sin efectos inducidos)	47.1%	51.5%
	Tasa de empleo (hombres) (sin efectos inducidos)	79.0%	79.5%
	Tasa de empleo (todos) (con efectos inducidos)	62.4%	65.5%
	Tasa de empleo (mujeres) (con efectos inducidos)	47.1%	52.1%
	Tasa de empleo (hombres) (con efectos inducidos)	79.0%	80.3%

Año de proyección		2019	2035
Cuidados de larga duración (CLD)			
Necesidades de inversión	Gasto de referencia CLD (% PIB)	0.00%	0.00%
	Inversión bruta anual adicional (millones UMnac)		420,257
	Inversión bruta anual adicional (millones de dólares EE. UU.)		21,816
	Inversión bruta anual adicional (% PIB)		1.40%
	Incremento de la inversión anual hasta el año proyectado (% PIB)		0.11%
	Inversión anual neta adicional (% PIB)		1.22%
	Inversión anual neta adicional (con efectos inducidos) (% PIB)		1.13%
Generación de empleo	Empleo neto total generado (sin efectos inducidos)		4,254,009
	% directo		81%
	% mujeres		76%
	% formal (todos)		90%
	% formal (mujeres)		95%
	Empleo neto total generado (con efectos inducidos)		4,762,550
	% directo		72%
	% mujeres		72%
	% formal (todos)		85%
	% formal (mujeres)		92%
	Empleo neto directo generado (todos formal)		3,436,557
	% mujeres		85%
	Empleo neto indirecto generado		817,453
	% mujeres		39%
	% formal (todos)		47%
	% formal (mujeres)		47%
Igualdad de género en empleo y salarios	Tasa de empleo (todos) (sin efectos inducidos)	62.4%	66.8%
	Tasa de empleo (mujeres) (sin efectos inducidos)	47.1%	53.7%
	Tasa de empleo (hombres) (sin efectos inducidos)	79.0%	81.2%
	Tasa de empleo (todos) (con efectos inducidos)	62.4%	67.3%
	Tasa de empleo (mujeres) (con efectos inducidos)	47.1%	54.1%
	Tasa de empleo (hombres) (con efectos inducidos)	79.0%	81.8%

Fuente: OIT, n.d.-b.

Fuentes

OIT. 2021. [Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre la protección social \(seguridad social\)](#). OIT. 2022a. [Los cuidados en el trabajo: Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo](#). OIT. 2022b. [Los cuidados en el trabajo: Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo. Informe regional complementario para América Latina y el Caribe](#). OIT. 2023a. [Alcanzar la igualdad de género en el trabajo](#), Conferencia Internacional del Trabajo, Estudio General. OIT. 2023b. [Proyecto de resultado de la discusión de la Comisión de Aplicación de Normas sobre el Estudio General: Alcanzar la igualdad de género en el trabajo](#), Conferencia Internacional del Trabajo. OIT. 2023c. [Simulador de la OIT de inversiones en políticas de cuidados: Nota técnica](#). OIT (s.f.-a). [Portal mundial de la OIT sobre política de cuidados](#). OIT (s.f.-b). [Simulador de la OIT de inversiones en políticas de cuidados](#). De Henau, Jerome. 2022. [“Costs and Benefits of Investing in Transformative Care Policy Packages: A Macrosimulation Study in 82 Countries”](#), Documento de trabajo de la OIT 55.

Esta nota fue financiada por la Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo (ASDI) y el Simulador de la OIT de inversiones en políticas de cuidados por la Fundación Bill & Melinda Gates. El contenido no necesariamente refleja las posiciones y políticas de ASDI y la fundación.



Contacto

Organización Internacional del Trabajo

Route des Morillons 4
CH-1211 Ginebra 22
Suiza

Servicio de Género, Igualdad, Diversidad e
Inclusión (GEDI)

T: +41 22 799 7239
E: gedi@ilo.org