

► Escenarios de inversión para la sociedad del cuidado en América Latina y el Caribe

Agosto, 2025

Índice

Introducción	1
Antecedentes y contexto	3
Avances y tendencias en normativas sobre tiempos y servicios de cuidados	6
El camino a seguir consiste en invertir en sistemas transformadores de cuidados	14
Bibliografía	17

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

Introducción

El trabajo de cuidados es una dimensión central para el bienestar social, el desarrollo económico y la igualdad de género. Sin embargo, dado el nudo estructural de la desigualdad basado en la división sexual del trabajo y la injusta organización social del cuidado, este trabajo ha sido históricamente subvalorado, invisibilizado asignado mayoritariamente a las mujeres (CEPAL, 2022). El cuidado incluye las actividades y las relaciones que aseguran la reproducción humana y social, la sostenibilidad de la vida y el bienestar de las personas y del planeta. Esta forma de entender el trabajo de cuidados implica comprender la economía del cuidado más allá de los límites del mercado y considerar conjuntamente el trabajo remunerado y el no remunerado, los cuales son esenciales para realizar cualquier otro trabajo y actividad (CEPAL, ONU Mujeres y OIT, 2025; OIT, 2024a).

Los países de América Latina y el Caribe han impulsado progresivamente el derecho al cuidado a través de la Agenda Regional de Género, que incluye los compromisos adoptados por los gobiernos en la Conferencia Regional sobre la Mujer celebrada desde 1977. Como parte de esta Agenda, el Compromiso de Buenos Aires (2022) promueve medidas para superar la actual división sexual del trabajo. Esto incluye acuerdos para ampliar licencias y tiempos para el cuidado; diseñar políticas fiscales orientadas a aumentar la inversión pública con el objetivo de garantizar el acceso universal a servicios de cuidado asequibles y de calidad; fomentar la medición de los efectos multiplicadores de la economía del cuidado en términos de participación en el mercado laboral, bienestar, redistribución y crecimiento económico, incluyendo la estimación del costo de la inversión y su retorno. Por su parte, la XVI Conferencia Regional sobre la Mujer de

América Latina y el Caribe, celebrada en agosto de 2025 en Ciudad de México, trata sobre las transformaciones necesarias en los ámbitos político, económico, social, cultural y ambiental, para impulsar la sociedad del cuidado y la igualdad de género.

Las normas internacionales del trabajo proporcionan un amplio marco para el desarrollo de las políticas de cuidado, en conjunto con otros instrumentos orientados a la igualdad en el mundo del trabajo. En especial, el Convenio sobre la Protección de la Maternidad, 2000 (núm. 183) y el Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1981 (núm. 156), ambos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), junto con las Recomendaciones núm. 191 y núm. 165 que los acompañan, abordan la necesidad de establecer licencias y servicios de cuidados para avanzar hacia la igualdad de género. Por su parte, la Resolución relativa al trabajo decente y la economía del cuidado, aprobada en 2024 en la 112ª Conferencia Internacional del Trabajo (OIT, 2024a), es el primer acuerdo internacional tripartito que destaca la interrelación entre la economía del cuidado, la igualdad de género, el trabajo decente y el desarrollo sostenible. Esta Resolución subraya la urgencia de adoptar medidas para garantizar el trabajo decente y promover el acceso a cuidados y apoyo de calidad y contribuye con principios rectores para que los Estados y actores sociales tripartitos fortalezcan el trabajo decente, abordando la garantía de derechos tanto para las personas que cuidan como las que reciben cuidados. En consecuencia, esta Resolución adopta el Marco de las 5 R de la OIT para el trabajo de cuidados decente, compuesto por el reconocimiento, la reducción y la redistribución del trabajo de cuidados no remunerado, y la recompensa y representación de las y los trabajadores del cuidado (OIT, 2019).

México es la segunda economía más grande en América Latina, y la decimoquinta a nivel mundial (Banco Mundial, 2025). Aunque en los últimos años el salario mínimo ha incrementado su valor real por primera vez en décadas, el país todavía enfrenta retos importantes en condiciones laborales, en trabajo decente e igualdad de género. En este mismo sentido, el gobierno mexicano se ha comprometido a construir un Sistema Nacional y Progresivo de Cuidados (Gobierno de México, 2025), que funcione como eje

articulador de las políticas de cuidado, con el objetivo de garantizar el ejercicio pleno de los derechos humanos, la inclusión y la no discriminación, tanto de quienes requieren cuidados como de quienes los brindan. Esta estrategia ha comenzado en 2025 con la ampliación de la oferta de servicios de cuidado infantil para hijos e hijas de trabajadoras agrícolas y de maquila¹, pero tiene como meta extenderse progresivamente por todo el país. Estas reformas han creado un contexto institucional propicio para dar un nuevo impulso a la agenda de cuidados nacional. El principio de progresividad que sustenta al Sistema de cuidados supone establecer metas claras a mediano y largo plazo, de modo que sea posible orientar las decisiones de política y monitorear el avance del país en materia de cuidados. Los tres escenarios de inversión en políticas de cuidado que se presentan en este documento constituyen un insumo que brinda a las personas tomadoras de decisiones, información relevante y actualizada sobre los esfuerzos que podría realizar el país para implementar políticas integrales de cuidados. Estas políticas están basadas en el ciclo de vida y la información incluye los rendimientos que podrían obtenerse a partir de dichas inversiones. Para las estimaciones en el caso de México, se utilizó el Simulador de la OIT de inversiones en políticas de cuidados (OIT, s/f), una herramienta diseñada para el diálogo social tripartito e intergubernamental, que permite calcular la inversión pública necesaria para distintos ámbitos de políticas de cuidado, así como los efectos esperados en términos de empleo, ingresos y recaudación fiscal, y cuya cobertura fue actualizada a 23 países de la región en colaboración con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

En este contexto esta nota:

- ▶ Ofrece una revisión de la situación y el progreso del mercado laboral mexicano, así como de la legislación en políticas de cuidados en el país.
- ▶ Destaca las características del mercado laboral y vacíos normativos o legales, que podrían limitar el acceso de las mujeres trabajadoras, sus parejas y familia a prestaciones en materia de cuidados.
- ▶ Presenta escenarios de inversión en políticas de cuidados y sus impactos macroeconómicos, sociales y de género.

¹ Las personas trabajadoras de maquila son aquellas que trabajan en plantas de manufactura, a menudo ubicadas en zonas francas, donde realizan tareas de producción, ensamblaje o transformación de bienes que son exportados.

Antecedentes y contexto

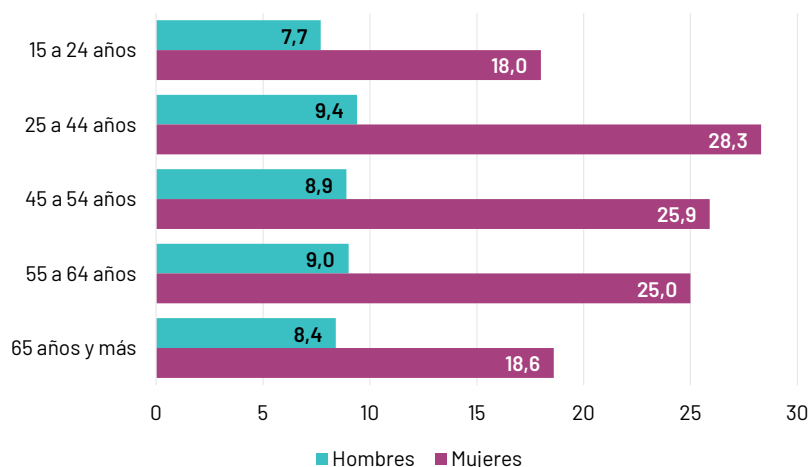
La forma en la que se organiza la provisión y acceso al cuidado en México consiste en un arreglo en el que las mujeres dedican considerablemente más tiempo que los hombres al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado. En México, como lo muestra el indicador 5.4.1 de los ODS (“Proporción de tiempo dedicado al trabajo doméstico y asistencial no remunerado”), en 2019 las mujeres dedicaban 24,2% de su tiempo al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, mientras en el caso de los hombres este valor era 8,8% (CEPAL, 2025a), siendo esta dedicación mayor en el caso de las mujeres en edad reproductiva (véase Gráfico 1).

La dedicación desigual a las tareas de cuidado que llevan las mujeres dificulta su participación en el mercado de trabajo. La OIT estima que, en 2023, cerca de un 70% de mujeres en México cita las labores de cuidado como la razón principal para estar fuera de la fuerza laboral, frente a un 12% de los hombres

(OIT, 2024b). La tasa de participación laboral de los hombres (74,8%) se encuentra 29,5 puntos porcentuales por encima de la tasa de participación laboral de las mujeres (45,3%)² (INEGI, 2025). Esta tasa es la segunda más baja entre los países de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) (2025), y está por debajo del promedio de América Latina, que en 2024 fue de 51,8% (CEPAL, 2025b).

Actualmente, según datos de INEGI (2025) poco más del 59% de las personas en edad de trabajar –equivalente a 60,5 millones– forman parte de la fuerza laboral del país, y muchas de ellas enfrentan realidades profundamente desiguales. Por un lado, el 33,9% de la población ocupada percibe ingresos insuficientes para cubrir sus necesidades básicas; por otro, un alto porcentaje (54,3%) tiene empleos informales, sin acceso a prestaciones laborales ni seguridad social.

Gráfico 1. México, 2019: Proporción de horas dedicadas al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, según sexo y grupo de edad. *(En porcentajes)*



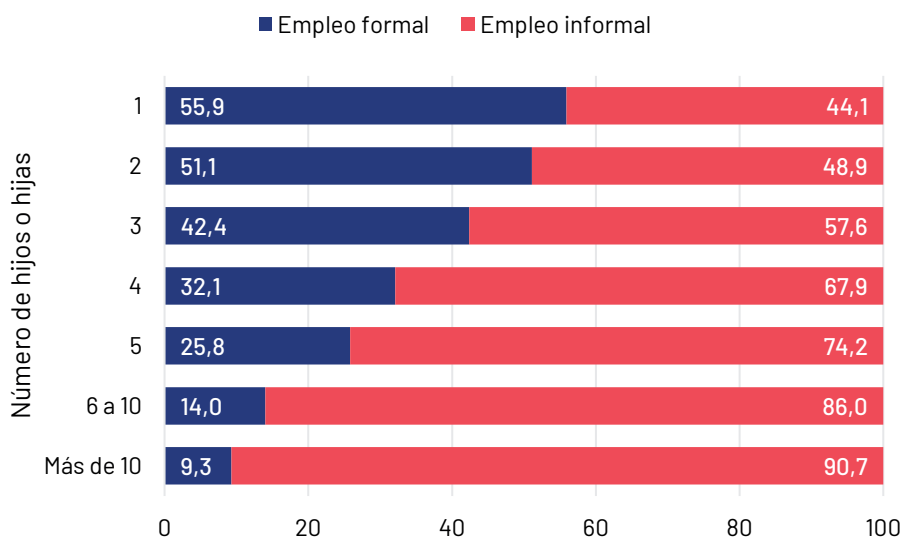
Fuente: Elaboración propia con datos de CEPALSTAT y Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe.

² La baja tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral en México también se explica porque los ingresos que perciben son, en promedio, menores a los de los hombres. Durante el primer trimestre de 2025, el ingreso salarial promedio de los hombres fue de \$11,495 pesos mexicanos (aproximadamente \$574 usd), mientras que para las mujeres fue de \$9,377 (\$468 usd) (INEGI, 2025). Esto equivale a una brecha salarial bruta de aproximadamente 18%.

La baja participación de las mujeres en el mercado laboral y la disparidad en los salarios limitan la posibilidad de muchas mujeres de tener ingresos laborales suficientes³, y priva a muchas de ellas de un acceso adecuado a la protección social. Esto se intensifica por las altas tasas de informalidad que caracterizan al mercado laboral mexicano. La informalidad laboral afecta las condiciones de trabajo de buena parte de la población que trabaja en México: actualmente 53,9% de los hombres y 54,9% de las mujeres tienen un empleo informal (INEGI, 2025). Esto significa que más de la mitad de la población ocupada en el país no tiene acceso a seguridad social y, en promedio, percibe la mitad de lo que percibiría si tuviera un empleo formal⁴. La alta tasa de informalidad es un problema estructural del mercado laboral mexicano y de la región, pero afecta desproporcionadamente a las mujeres (CEPAL, 2024), quienes además de recibir menores ingresos⁵,

son quienes principalmente realizan las tareas de cuidado. Por un lado, muchas mujeres aceptan trabajos con menos prestaciones y/o peores condiciones laborales a cambio de contar con mayor flexibilidad para atender las necesidades de cuidado de sus hijas, hijos e incluso de sus parejas. En 86,3% de los casos, la madre es la principal persona encargada del cuidado de niños y niñas menores de 5 años y, en el 81,7%, del cuidado de las personas de 6 a 17 años (INEGI, 2022). Así, a más demanda de cuidados en los hogares, mayor es la proporción de mujeres en el mercado laboral ocupadas en empleos informales (véase el Gráfico 2). Estas elevadas tasas de informalidad dificultan el acceso efectivo a los derechos laborales y sociales incluso aquellos que el Estado ha intentado garantizar en las últimas décadas mediante políticas de protección a la maternidad y una creciente oferta de políticas de cuidados (Michel et al., 2024).

Gráfico 2. México, 2025. Formalidad del empleo de las mujeres ocupadas de 15 años y más, según el número de hijos o hijas. (En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), primer trimestre de 2025.

³ 36,1% de las mujeres se encuentran en pobreza laboral, frente a 33,3% de los hombres. La pobreza laboral se refiere a la situación en la que el ingreso laboral de un hogar no es suficiente para alimentar a todos sus integrantes (INEGI 2025).

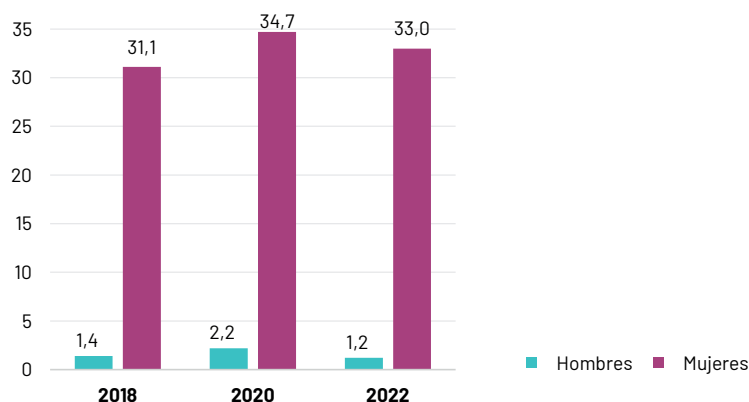
⁴ Según datos de INEGI (2025), el ingreso laboral mensual promedio en un empleo formal en México en el primer trimestre de 2025 fue de \$14.112 pesos (\$740 usd aproximadamente), mientras que el de un empleo informal es de \$7.595 pesos (\$399 usd).

⁵ La brecha salarial de género es 53% mayor cuando se trata de ingresos laborales en empleos informales (que es de 27,6%) (INEGI, 2025).

Lo anterior se manifiesta en la desigualdad entre el salario de las mujeres que tienen hijos o hijas y las que no tienen, que se incrementa a medida que aumenta el número de hijas e hijos en el hogar. El ingreso promedio mensual de las mujeres con hijos e hijas es de \$7.296 pesos mexicanos (\$365 usd), mientras que las mujeres sin hijos e hijas perciben hasta 16% más, y cuentan con mejores condiciones laborales en términos de acceso a seguridad social y otras prestaciones (México, ¿cómo vamos?, 2025).

La sobrecarga de tareas de cuidados que asumen las mujeres en comparación con los hombres, en combinación con un mercado laboral conformado por empleos informales y precarios, termina por excluir a las mujeres de la fuerza laboral. Como se muestra en el Gráfico 3, alrededor de 31% de la población que está fuera del mercado laboral realizando exclusivamente trabajos domésticos y de cuidados, son mujeres, mientras que esa cifra es de 1,4% para los hombres.

Gráfico 3. México, 2018-2022. Población de 15 a 64 años fuera del mercado laboral con dedicación exclusiva al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, por sexo. (En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia con datos de CEPALSTAT y Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe.

Actualmente, menos de la mitad de las madres mexicanas (45%) están ocupadas⁶ (INEGI, 2025). Un estudio reciente muestra que 15 meses después del nacimiento de un hijo o hija en los hogares⁷ en México, las madres tienen, en promedio, 16 puntos porcentuales (32%) menos de probabilidades de participar en la fuerza laboral, mientras que la participación del padre no se ve afectada (Aguilar-Gomez et al., 2025).

Estas condiciones ponen de relieve la necesidad de disminuir la penalización del mercado laboral sobre la maternidad. Esto supone, proteger la maternidad para que no sea un factor que excluya a las mujeres

de mantener un empleo, recibir sueldos justos por su trabajo, y progresar en su desarrollo profesional. Tanto las licencias de maternidad como las pausas para la lactancia son políticas que, junto con otras, contribuyen a este fin. Esto también implica una mayor corresponsabilidad social y de género en los trabajos de cuidado no remunerado. En este sentido, las licencias de paternidad y parentales, así como los servicios de atención y educación en la primera infancia y de cuidados de larga duración juegan un rol crucial, ya que tienen el potencial de redistribuir el trabajo de cuidados no remunerado al interior de los hogares, y entre las familias y el Estado.

⁶ Esta cifra considera la proporción de madres mayores de 15 años que forman parte de la población económicamente activa, respecto del total de madres mayores de 15 años.

⁷ Las autoras emplean la definición de hogares del INEGI, la cual considera al grupo de individuos que viven en el mismo espacio de vivienda y comparten gastos en alimentos. De esta forma, los cálculos pueden incluir a miembros de la familia extendida, que no necesariamente son hijos o hijas de los padres del hogar.

Avances y tendencias en normativas sobre tiempos y servicios de cuidados

1. Protección de la Maternidad

Las licencias de maternidad representan un derecho laboral, a la vez que son un mecanismo de protección a la maternidad. Otorgar tiempo a las madres para la recuperación del parto y el cuidado de sus hijos e hijas durante las primeras semanas de vida, sin que ello suponga una disminución significativa en sus ingresos laborales, se ha vinculado con mejoras en su salud física y mental, disminución en la mortalidad infantil, mayor duración de la lactancia materna y reducción en la depresión posparto y violencia doméstica (Ogbuanu et al., 2011; Van Niel et al., 2020). Además, se ha demostrado que la protección de la maternidad facilita el retorno de las mujeres al empleo (Baum, 2004) y, en general, una mayor participación de esta población en la fuerza laboral (Del Rey et al., 2021).

En México, sin embargo, no se han podido garantizar las mismas oportunidades para todas las mujeres. Las altas tasas de informalidad laboral y los bajos salarios, en combinación con el hecho de que son principalmente las mujeres quienes asumen el cuidado de sus familiares (INEGI, 2022), han limitado su participación en el mercado laboral. Durante los últimos 20 años, la tasa de participación en la fuerza de trabajo de las mujeres en edad de trabajar ha fluctuado desde 40% a 45%, frente a la de hombres que se mantiene constante alrededor de 75% (INEGI, 2025).

En la actualidad, prevalecen desafíos estructurales en torno a la protección social a la maternidad. Desde 1970 la legislación nacional otorga una licencia remunerada por maternidad de 12 semanas para las madres trabajadoras (Ley Federal del Trabajo, art. 170, inciso II). También, a finales de 2024 se reformó la legislación nacional para otorgar a las trabajadoras una licencia de 6 semanas en caso de adopción. Además, en los últimos meses se han discutido reformas para ampliar las licencias de maternidad

a 21 semanas (7 semanas previas y 14 posteriores al parto) (Cámara de Diputados, 2025). Pese a lo anterior, México continúa otorgando a las mujeres una licencia que está por debajo de las recomendaciones establecidas en el Convenio núm. 183 de la OIT. Este convenio, destaca la importancia de otorgar al menos 14 semanas de licencia de maternidad; mientras la Recomendación núm. 191 insta a los países a incrementar la duración de la licencia a 18 semanas. También, el Convenio núm. 183 señala la necesidad de otorgar este periodo para todas las mujeres que estén empleadas, “incluidas las que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente”. En el contexto mexicano también es importante destacar que una gran parte de las mujeres asalariadas ejercen trabajos en la economía informal, en donde los trabajos están asociados a bajos salarios (López et al., 2021) y la inscripción a la seguridad social suele ser voluntaria.

En efecto, existen dos tipos de regímenes de aseguramiento en México, el obligatorio y el voluntario. En el régimen obligatorio, las personas son afiliadas por sus empleadores debido a la relación laboral que existe entre ambas partes, mientras que en el voluntario, la afiliación es una decisión individual o colectiva. El régimen obligatorio⁸ está dirigido a las personas con empleos formales. El voluntario incluye siete modalidades distintas, cada una de las cuales va dirigida a una población diferente (incluidos trabajadores del campo, independientes, personas trabajadoras del hogar, estudiantes, beneficiarios familiares y personas trabajadoras de instituciones de gobierno en sus tres ámbitos) y ofrece distintos seguros (por ejemplo, protección a la maternidad, riesgos de trabajo o vejez). Al cierre del 2024, de las personas que podrían afiliarse a alguna de estas seis modalidades (de un total de siete⁹), poco menos del

⁸ El régimen obligatorio incluye cinco tipos de seguros: Riesgos de Trabajo (SRT), Enfermedades y Maternidad (SEM), Invalidez y Vida (SIV), Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (SRCV), y Guarderías y Prestaciones Sociales (SGPS).

⁹ La séptima modalidad es la “modalidad 32” dirigida principalmente a estudiantes quienes representan 98% de las personas afiliadas. Si bien esta modalidad otorga a las estudiantes embarazadas el derecho de recibir atención médica, farmacéutica y hospitalaria, no otorga una licencia de maternidad remunerada.

1% lo había hecho¹⁰. De aquí se desprenden dos de los principales retos en México en materia de protección a la maternidad: ampliar el número de semanas de licencia, y extenderla a las mujeres que trabajan en la economía informal.

Con el Simulador de la OIT se calcularon tres escenarios de inversión, todos para 2035, para avanzar en el reto de ampliar la duración de la licencia y garantizar este derecho a más personas (véase Tabla 1 de Parámetros de política). El primer escenario (E1) considera la inversión que implicaría para el gobierno mexicano ampliar el número de semanas de licencia de maternidad de 12 a 14 para trabajadoras asalariadas e independientes del sector formal, en línea con lo establecido en el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183). El segundo escenario (E2) considera la inversión que supondría ampliar la cobertura de la licencia de maternidad a todas las mujeres, incluyendo aquellas que desempeñan su trabajo en el sector informal. Esto, considerando el alto porcentaje de mujeres en edad reproductiva (16 a 49 años) que no puede acceder a licencias de maternidad por tener un empleo informal (52%) (INEGI, 2025), así como la baja cobertura del régimen voluntario de seguridad social para trabajadoras independientes (0,03%) (IMSS, 2025a). Este escenario significa cumplir integralmente con lo establecido en el Convenio núm. 183 de la OIT, y por tanto considera una inversión para otorgar una licencia de maternidad de 14 semanas a trabajadoras formales, informales e independientes. Además, se simulan dichas licencias con una remuneración al 100% del salario medio para las trabajadoras formales e independientes, y al 120% del salario mínimo para las que trabajan en el sector informal. Finalmente, el tercer escenario (E3)¹¹ consiste en extender la duración de la licencia de maternidad a 18 semanas, según lo establecido en la Recomendación núm. 191 sobre protección a la maternidad (2000) a trabajadoras en empleo formal, empleo informal e independientes, remuneradas al 100% del salario medio en el caso de las formales e independientes, y al 120% del salario mínimo para las informales.

2. Licencia de paternidad

Las licencias de paternidad son una herramienta clave para redistribuir el trabajo de cuidados entre hombres y mujeres, ya que no puede haber igualdad en el mercado laboral si no hay corresponsabilidad en el hogar. Las licencias de paternidad han demostrado ser un instrumento central para lograr equilibrar el trabajo con las responsabilidades familiares (Kotsadam y Finseraas, 2011). En los países con mayor trayectoria en la implementación de estas políticas se ha observado que, al incentivar una mayor participación de los padres en el cuidado, la carga de trabajo no remunerado ha dejado de recaer solo en las madres, lo que les permite reincorporarse al mercado laboral (Hart et al., 2022). Como resultado de la permanencia y desarrollo de las madres en el mercado laboral, a largo plazo estas políticas también contribuyen a reducir la brecha salarial de género y aumentan el ingreso total familiar (Andersen, 2018).

Actualmente las licencias de paternidad en México tienen una duración de cinco días hábiles (laborales) con goce de sueldo. A diferencia de la licencia de maternidad, que es obligatoria, intransferible y financiada por la seguridad social, el permiso de paternidad con goce de sueldo está a cargo del empleador. Las condiciones en las que se otorga este permiso sitúan a México en una posición por debajo de otros países de la región: al menos 12 países tienen licencia de más de 10 días (CEPAL, ONU Mujeres y OIT, 2025). En 2023 la Cámara de Diputados aprobó una reforma para ampliar las licencias a 20 días calendario (incluyendo fines de semana y días festivos), con goce de sueldo, para trabajadores del sector público como del privado (Cámara de Diputados, 2023). La iniciativa fue enviada al Senado, en donde todavía se espera su revisión. Además, existen ya en algunas entidades federales de México, como Nuevo León y Quintana Roo, licencias con goce de sueldo de hasta 60 días (equivalentes a aproximadamente 8 semanas) para las personas trabajadoras en las instituciones del gobierno de esos estados.

¹⁰ Estimación propia con datos de IMSS (2025a) y CONEVAL (2024).

¹¹ Los parámetros empleados para modelar el tercer escenario de inversión de todas las políticas se basaron en los valores más altos que despliega el Simulador de la OIT. Esto puede generar algunas diferencias con los resultados de otros estudios que también utilizan esta herramienta de simulación.

Más recientemente, en mayo de 2025, la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) declaró la inconstitucionalidad de algunas disposiciones en la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios del Estado de Baja California Sur (2025). Al analizar esta legislación desde la perspectiva del derecho a la igualdad en las oportunidades laborales en relación con las responsabilidades familiares, la Corte consideró que otorgar plazos distintos para las licencias de maternidad y paternidad, posiciona “las labores de cuidado y crianza de los recién nacidos, como una obligación y responsabilidad principal, casi exclusiva, de las madres trabajadoras”. Con ello, la Corte sienta un precedente importante según el cual las licencias para ambos progenitores deben ser por el mismo periodo.

Si bien estas experiencias, y la decisión de la Suprema Corte fijan un estándar importante, la evidencia de otros países muestra que no basta con otorgar este derecho a los padres, sino en fomentar su uso. En esta línea, CEPAL y OIT (2025) recomiendan a los países de la región reconocer y ampliar progresivamente el derecho a la licencia de paternidad remunerada, no transferible y financiada por la seguridad social. Para estimar el gasto público anual necesario para implementar estas políticas (véase Tabla 1 de Parámetros de política), el primer escenario de inversión (E1) simula un escenario en donde se otorga una licencia por paternidad de 3 días (0,6 semanas), pagadas por la seguridad social, para padres trabajadores en el sector formal. Con este escenario se busca modelar una situación que muestre un avance, moderado pero progresivo, hacia una igualdad efectiva de oportunidades para las y los trabajadores, tal como lo establece el principio de gradualidad al que se hace referencia en la Recomendación núm. 165 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981). El segundo escenario (E2) adopta como referencia los parámetros propuestos en las iniciativas de reforma legislativa en curso, en particular aquella aprobada por la Cámara de Diputados en 2023. Aunque su tramitación en el Senado aún está pendiente, su eventual implementación representaría un avance significativo respecto al marco normativo vigente. Este escenario también incluye la

ampliación de la cobertura de esta licencia a los padres con empleos en el sector informal, siguiendo un criterio similar al utilizado para la licencia de maternidad en el escenario equivalente. En resumen, en el segundo escenario se simula la inversión requerida para otorgar licencias de paternidad para trabajadores formales, informales e independientes, con una duración de 2,8 semanas (20 días)¹², remuneradas al 100% del salario medio en el caso de los formales e independientes, y al 120% del salario mínimo para los informales. El tercer escenario (E3) calcula la inversión que se requeriría para otorgar licencias de paternidad para trabajadores formales, informales e independientes, con una duración de 18 semanas, remuneradas al 100% del salario medio en el caso de los formales e independientes, y al 120% del salario mínimo para los informales. El E3 simula licencias de maternidad y paternidad iguales.

3. Licencias parentales y otras licencias de cuidados especiales

Las licencias para el cuidado son instrumentos de política que favorecen una mayor corresponsabilidad en el cuidado y contribuyen a la equidad de género en el ámbito doméstico y laboral. Entre las diferentes modalidades que otorgan tiempo para el cuidado por el nacimiento de hijas e hijos, se encuentran las licencias parentales y las licencias para cuidados especiales, ya sea para cuidados de larga duración o motivos urgentes.

A pesar de la relevancia de las licencias parentales, en México la discusión pública y legislativa no se ha centrado en este tipo de medidas, sino principalmente en las licencias relacionadas con cuidados especiales, particularmente aquellas vinculadas a enfermedades específicas que afectan a alguno de los hijos o hijos. En 2019, se aprobó una reforma que otorga a las madres y padres trabajadores asegurados por el Instituto de Seguridad Social en México, una licencia -aún en discusión- para acompañar a sus hijos o hijas menores de 16 años durante su tratamiento oncológico, en caso de diagnóstico de cáncer¹³. Además, en 2023 la Comisión de Trabajo y

¹² 20 días calendario equivalen aproximadamente a 2,8 semanas (calculado sobre una base de 7 días por semana).

¹³ Esta licencia se otorga por periodos de hasta 28 días, dentro de un plazo de tres años, sin exceder un total de 364 días, los cuales no tienen que ser continuos, y no se podrá otorgar licencia a los dos padres al mismo tiempo.

Previsión Social de la Cámara de Diputados aprobó una iniciativa para otorgar permisos con goce de sueldo a las y los trabajadores, de hasta tres días laborables, por causas personales o familiares de fuerza mayor¹⁴.

Por su parte, las licencias parentales son menos extendidas en América Latina. Este tipo de licencias consiste en “un período de licencia más amplio, con protección del empleo, que se pone a disposición de alguno de los progenitores para permitirles cuidar de su hija o hijo después de que expire la licencia por maternidad o paternidad” (CEPAL y OIT, 2025, p.6). Estas licencias pueden ser remuneradas o no. En la región, solo Chile, Colombia, Cuba y Uruguay reconocen el derecho a licencia parental remunerada y, en Ecuador, no está remunerada. Estos países han adoptado distintas modalidades de licencias, algunas transferibles entre progenitores y otras extendidas a cuidadores no parentales, y con distintos niveles de garantía de ingresos y acceso según su situación laboral (CEPAL y OIT, 2025). En México, las licencias parentales todavía no forman parte del debate público. Aún así, sus efectos positivos en la redistribución de la responsabilidad del cuidado de las hijas e hijos y labores del hogar han sido ampliamente documentada en otras partes del mundo. En efecto, se ha demostrado que, al estar disponibles para ambos progenitores, este tipo de licencias permite fortalecer el vínculo emocional familiar, y promueven una crianza más equitativa (O’Brien, 2009). Las Recomendaciones de la OIT núm. 165 y núm. 191 incluyen varias disposiciones sobre la licencia parental, en las que indican que, tras la licencia de maternidad, alguno de los progenitores debería poder disfrutar de un período de licencia parental sin perder su empleo y con protección de sus derechos en el trabajo.

Debido a que en México este tipo de licencias aún no forman parte de las discusiones legislativas ni existen estados subnacionales o agencias estatales que las hayan implementado, éstas no se contemplan en el E1 (véase Tabla 1 de Parámetros de política). El segundo escenario de inversión (E2) estima la inversión necesaria para otorgar una licencia parental que sea tan amplia como la licencia de paternidad

más larga del país. En México los trabajadores del Poder Judicial de la Federación tienen una licencia de paternidad de 12 semanas, con goce de sueldo. Ese es el parámetro que se toma como referencia para modelar el escenario de inversión intermedio sobre licencias parentales: 12 semanas adicionales a las licencias de paternidad y maternidad. Además, considerando que el uso de estas licencias suele ser menor en los hombres que en las mujeres (ONU Mujeres, 2018), se destaca la importancia de la intransferibilidad de esta licencia para ambos padres (ya sea parcial o total). Finalmente, el tercer escenario (E3) implica un cálculo de la inversión para otorgar licencias parentales para personas en empleo formal, empleo informal e independientes, con una duración de 52 semanas (26 para la madre y 26 para el padre) remuneradas al 100% del salario medio en el caso de las personas formales e independientes, y al 120% del salario mínimo para informales.

4. Lactancia en el lugar de trabajo

Los acuerdos internacionales plantean que todas las mujeres deberían tener derecho a un tiempo de interrupciones diarias durante la jornada de trabajo para la lactancia materna, contabilizadas como tiempo de trabajo y remuneradas, y que podría ser agrupado en un solo momento al comienzo o final de la jornada, como lo establece el Convenio sobre la Protección de la Maternidad, 2000 (núm. 183) de la OIT y su Recomendación (núm. 191) del año 2000, y, de acuerdo con las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS) (CEPAL, ONU Mujeres y OIT, 2025). Otorgar tiempo dentro de la jornada laboral para amamantar es una forma de reconocer y valorar el trabajo de cuidados y de hacer posible para las mujeres un equilibrio entre el trabajo remunerado y no remunerado. La lactancia materna tiene efectos positivos tanto para la salud del hijo o hija como la de la madre. En los recién nacidos, reduce el riesgo de infecciones respiratorias, gastrointestinales y enfermedades crónicas como la obesidad y la diabetes tipo 2 (Victoria et al., 2016). Para las madres, amamantar se asocia con una menor incidencia de cáncer de mama y ovario, así como con una recuperación posparto más rápida (Chowdhury et al.,

¹⁴ Estas incluyen fallecimiento, internamiento en instalación hospitalaria por enfermedad, e intervención quirúrgica de madres, padres, hijos, hijas, cónyuge o conviviente.

2015). Además, la lactancia fortalece el vínculo afectivo, promoviendo el desarrollo emocional del recién nacido (OMS, 2023).

La lactancia materna exclusiva es recomendada durante los primeros seis meses de vida, evitando el uso de fórmulas infantiles (OMS, 2023; UNICEF, s/f). En línea con estas disposiciones, la Ley Federal del Trabajo en México otorga a las madres trabajadoras el derecho de tomar, durante los primeros seis meses posteriores al parto, dos períodos diarios de 30 minutos cada uno (o reducir su jornada laboral una hora), para amamantar. Además, la ley establece que esto deberá ocurrir en un lugar adecuado e higiénico. Si bien estas disposiciones buscan favorecer el periodo de lactancia, en México solo el 34,2% de los menores de 6 meses reciben lactancia materna exclusiva. Una de las principales razones por las que las madres dejan de amamantar es debido a que, tras haber tenido a su hijo o hija, regresan a sus empleos (UNICEF, s/f).

Considerando que la legislación actual asigna al empleador como único responsable de asumir los costos de garantizar pausas para la lactancia, las posibilidades que tienen las mujeres de ejercer este derecho varían tanto como las capacidades instaladas de las unidades económicas en las que trabajan. Dentro de los diferentes tipos de unidades económicas, 44,8% de las mujeres en México trabajan en el sector formal, y 29,3% tienen un empleo informal en el sector informal de la economía, 14,2% tienen un empleo informal en empresas, gobierno e instituciones (del sector formal de la economía), 3,1% tienen un empleo informal en el ámbito agropecuario y 8,3% un empleo informal en el trabajo doméstico remunerado (INEGI, 2024). Esta diversidad dificulta que los derechos establecidos por la ley puedan ser ejercidos por todas las mujeres.

La Resolución de la OIT relativa al trabajo decente y la economía del cuidado (OIT, 2024a), indica que la responsabilidad principal de garantizar los derechos de las y los trabajadores debe recaer en el Estado¹⁵;

dejar la responsabilidad financiera exclusivamente en manos del empleador, en cambio, contribuye a desincentivar la contratación, retención y promoción de mujeres en edad reproductiva, perpetuando desigualdades en el acceso al trabajo decente. Esto contraviene lo dispuesto en el artículo 9 del Convenio 183 de la OIT sobre la protección de la maternidad, según el cual “[t]odo Miembro debe adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo”. En este sentido, incorporar las pausas para la lactancia como una prestación financiada por la seguridad social permitiría distribuir equitativamente los costos, reducir la discriminación y reconocer a la lactancia como una función social que merece protección colectiva. Al mismo tiempo, permitiría garantizar este derecho a las mujeres con empleos en el sector informal.

En los últimos años la discusión pública en México en torno a las pausas para lactancia se ha centrado en impulsar reformas legislativas que amplíen su duración (Senado de la República, 2023) y establezcan la obligación de contar con espacios adecuados para la lactancia en los centros de trabajo (Cámara de Diputados, 2024). Pese a ello, el debate sobre su financiamiento por parte de la seguridad social ha estado ausente. Por ello, en el primer escenario de inversión (E1) se considera un escenario en el que las pausas para la lactancia tienen la misma duración que ya establece la ley, pero financiadas por la seguridad social al 100% del salario medio (véase Tabla 1 de Parámetros de política). En el escenario intermedio (E2), y considerando que 30,2% de las madres en edad reproductiva en México son trabajadoras del sector informal (INEGI, 2025), se contempla una inversión para garantizar el acceso a pausas para la lactancia para trabajadoras formales al 100% del salario medio y para trabajadoras del sector informal al 80% del salario mínimo, financiado por la seguridad social. Finalmente, en el tercer escenario (E3) se estima la inversión que requeriría dar acceso a pausas para la lactancia a trabajadoras formales

¹⁵ Como parte de los principios rectores, en la Resolución se establece lo siguiente: “El Estado asume la responsabilidad principal de la provisión, la financiación y la regulación de los cuidados, y vela por que se apliquen los más altos estándares en materia de calidad, seguridad y salud a los trabajadores y los destinatarios del cuidado.” Sin embargo, también contempla el involucramiento de otros sectores e instituciones como actores corresponsables: “Las alianzas público-privadas que aprovechan las ventajas de los sectores público y privado pueden contribuir a desarrollar servicios de cuidados de calidad sin imponer una carga excesiva a ninguna de las partes, favoreciendo así un ecosistema de cuidados más sostenible. (...) La provisión de cuidados comunitarios, inclusive mediante alianzas de colaboración con los pueblos indígenas y tribales, cuando proceda, puede ayudar a satisfacer las necesidades locales.”

e informales, financiadas por la seguridad social al 100% del salario medio para las trabajadoras formales, y al 120% del salario mínimo para las informales.

5. Servicios de cuidado infantil

Los servicios de cuidado infantil son una pieza clave para reducir el trabajo de cuidados no remunerado en los hogares. Estudios en la región muestran que el uso de servicios de cuidado infantil disminuye las horas que las mujeres dedican al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado (Amarante et al., 2024). Además, el gasto público en infraestructura de cuidados se asocia a mayores tasas de ocupación entre las personas que cuidan a sus familiares de forma no remunerada, aunque las mujeres y las personas con menos recursos no siempre acceden a estos servicios en igualdad de condiciones (Laschinski, 2024).

En México persiste una brecha importante en el acceso a servicios de cuidado infantil. La cobertura es particularmente limitada para niñas y niños de 0 a 2 años. De acuerdo con los datos del Simulador de la OIT y del Sistema de Información y Gestión Educativa (SIGED), sólo el 4% accede a servicios de desarrollo y educación para la primera infancia (DEPI). Si bien la oferta de servicios de DEPI es diversa –incluyendo centros de desarrollo infantil (CENDI), guarderías por derechohabencia (como las del Instituto Mexicano del Seguro Social [IMSS] o del ISSSTE), así como esquemas más recientes (como los Centros de Educación y Cuidado Infantil [CECI])– esta heterogeneidad ha derivado en un ejercicio desigual del derecho a recibir cuidados entre la población (CONEVAL y UNICEF, 2022), con importantes diferencias en cuanto a su calidad, criterios de ingreso y financiamiento. Además, la demanda social de estos servicios es baja: según datos de la ENASIC, 85,5% de las personas cuidadoras no remuneradas consideran que las niñas y niños son aún “muy pequeños” para asistir a este tipo de centros (INEGI, 2022). También, un porcentaje significativo declaró que no confía en el trato que reciben las infancias por parte del personal que labora en estos establecimientos (21,4%) (INEGI, 2022). Esta desconfianza puede reflejar, por una parte, la persistencia de patrones socioculturales que atribuyen a las familias –y, dentro de ellas, a las madres– la responsabilidad del cuidado en los primeros

años de vida. Por otra parte, también podría reflejar una falta de pertinencia cultural de los servicios disponibles, pues muchas familias no los encuentran suficientemente flexibles o adecuados a sus rutinas

o necesidades de cuidado. Lo anterior constituye un obstáculo para la expansión y el reconocimiento de los servicios de DEPI como una etapa educativa fundamental para el desarrollo de niños y niñas.

En contraste, la cobertura de educación preescolar en niñas y niños de 3 a 5 años es de 66%¹⁶, cifra que es considerablemente mayor a la de DEPI, aunque todavía insuficiente para garantizar el acceso universal. Desde la reforma al artículo 3° constitucional en 2002, que estableció la obligatoriedad de la educación preescolar en México, la oferta educativa para este nivel ha experimentado un proceso de expansión e institucionalización. A más de dos décadas de esta disposición normativa, la educación preescolar se ha posicionado como parte estructural del sistema educativo mexicano, permitiendo avances importantes en cuanto a su cobertura, profesionalización docente e infraestructura. También se ha integrado en la expectativa social la noción de que niñas y niños deben asistir al preescolar como escalón inicial en su proceso educativo y de desarrollo integral. Pese a lo anterior, persisten brechas territoriales y socioeconómicas en el acceso que limitan la reducción de las desigualdades que se originan en la primera infancia (Secretaría de Educación Pública, 2023).

Una reforma al artículo 3° constitucional, aprobada en 2019, incorporó la educación inicial como parte de la educación básica, lo que la convirtió en obligatoria. Para acompañar este proceso, el Ejecutivo federal elaboró una Estrategia Nacional de Atención a la Primera Infancia (ENAPI). Esta estrategia contempla, entre sus principales líneas de acción, el fortalecimiento de la educación inicial (0 a 2 años) y preescolar (3 a 5 años), con un énfasis en la educación inicial (Gobierno de México, 2020). En este marco, la Secretaría de Educación Pública (SEP) desarrolló el Programa de Expansión de la Educación Inicial (PEEI), el cual tiene por objetivo ampliar la cobertura de los servicios de este nivel educativo, particularmente para las niñas y niños que se encuentran en condiciones de vulnerabilidad o en riesgo de exclusión. Asimismo, busca mejorar la calidad de los servi-

¹⁶ Estimación con datos de la Secretaría de Educación Pública (2024) e INEGI (2020).

cios mediante la formación y actualización continua de quienes trabajan en el sector de la educación, fortaleciendo sus capacidades en torno al Currículo Nacional de Educación Inicial y otros procesos relevantes para el desarrollo integral de la población infantil.

Tomando este contexto como punto de partida (véase Tabla 1 de Parámetros de política), el primer escenario de inversión (E1) consiste en aumentar el porcentaje de cobertura al 10% en DEPI, en línea con la intención del gobierno mexicano de avanzar progresivamente en la implementación de la ENAPI y considerando el rezago histórico en este nivel. En preprimaria se propone aumentar al 75% el nivel de cobertura. Del personal educativo en ambos niveles, 33% serían educadores, mientras que un 2% corresponde a otro personal, y los centros operarían 10 horas semanales por niño o niña. Las y los educadores de la primera infancia recibirían una remuneración equivalente al 100% del salario de los maestros de primaria, con el fin de no retroceder en los avances ya alcanzados; mientras que la remuneración de las y los educadores auxiliares sería equivalente al 80% del salario mínimo. El siguiente escenario (E2) propone como primera línea de acción expandir la cobertura de los servicios de cuidado infantil al 20%, y al 90% para preescolar. En ambos niveles los centros operarían 40 horas semanales, alineándose con el horario que ofrecía el programa federal Escuelas de Tiempo Completo (ocho horas diarias), que fue cancelado en 2022¹⁷. En cuanto a la composición del personal, se considera que en el DEPI el 40% estaría conformado por educadores con formación pedagógica, mientras que en preescolar esta proporción sería del 50%. Se conservaría el principio de que las y los educadores reciban el 100% del salario de referencia de las y los maestros de primaria. No obstante, para avanzar en garantizar empleos decentes para los auxiliares educativos, se contempla un ajuste en su remuneración, al 100% del salario mínimo vigente, pues actualmente perciben en promedio \$6.310 pesos mexicanos mensuales (aproximadamente \$315 usd) (INEGI, 2024), cantidad inferior al salario míni-

mo vigente de \$8.480,17 pesos al mes. El escenario número tres (E3) plantea avanzar hacia la universalización de los servicios de cuidado infantil, garantizando que el 50% de niños y niñas accedan al DEPI y el 100% a preescolar. Se considera una jornada de 50 horas semanales de operación, con el fin de otorgar a las y los trabajadores facilidades para conciliar la vida familiar con la laboral. Este escenario también considera, para los servicios de DEPI, un educador o educadora por cada cuatro infantes, mientras que, para preescolar, la proporción considerada es de uno por cada ocho niños o niñas. En servicios de DEPI, un 67% de educadores contarían con formación pedagógica, mientras que, en preescolar, ese porcentaje sería del 92%. Finalmente, las y los educadores de la primera infancia seguirían percibiendo un salario equivalente al 100% del salario de referencia de los docentes de primaria, y se considera que los auxiliares educativos reciban una remuneración equivalente al 120% del salario mínimo.

6. Servicios de cuidados de larga duración

Los servicios que brindan cuidados de larga duración (CLD) son fundamentales para mantener y mejorar la salud, autonomía y calidad de vida de las personas con algún nivel de dependencia. Al mismo tiempo, estos servicios le otorgan tiempo libre a quienes habitualmente brindan cuidados no remunerados. Existe evidencia en México que indica que las personas mayores que reciben CLD en un centro de día mejoran su bienestar físico y social, y reducen sus niveles de depresión. También, que las personas que suelen cuidar de ellas en su hogar se benefician de estos servicios, pues mejoran su bienestar autopercibido y su salud mental (BID, 2024). Otros estudios en América Latina evidencian que las cuidadoras primarias sufren una fuerte carga emocional al prestar CLD para sus familiares de forma no remunerada, asumiendo además costos económicos elevados, lo cual agrava la precariedad económica de las fami-

¹⁷ El programa de Escuelas de Tiempo Completo (ETC) fue un programa del gobierno federal que inició sus operaciones en 2007. El programa consistía en ampliar la jornada educativa de las escuelas públicas de educación básica con un solo turno, de aproximadamente 4,5 horas diarias, a ocho horas diarias. Además, como parte del programa se otorgaba un servicio de alimentación a la población escolar con elevados índices de pobreza. El gobierno federal anunció el cierre del programa en 2022, aunque su proceso de terminación inició en 2020, con la reducción de su presupuesto. En 2021 el presupuesto del programa de ETC fue asignado a un nuevo programa llamado "La Escuela es Nuestra", que consiste en otorgar transferencias directas al comité de padres de cada escuela para que las inviertan en infraestructura física, mobiliario y materiales educativos que consideren pertinentes. El presupuesto y cobertura de La Escuela es Nuestra es significativamente inferior al de ETC (Olvera et al., en prensa).

lias, especialmente de quienes viven en contextos de pobreza (Aranco et al., 2018; OPS y BID, 2023).

Los servicios de CLD incluyen esencialmente la ayuda o la asistencia a dos tipos de poblaciones: personas con discapacidad, y personas (niños, niñas, adultos en edad de trabajar y personas mayores) con limitaciones funcionales para realizar actividades básicas e instrumentales de la vida diaria. En México, el cuidado de estas poblaciones suele recaer exclusivamente en las familias y, dentro de ellas, en las mujeres. De hecho, para un 64,5% de las personas con discapacidad o dependencia que reciben cuidados en su hogar, la principal persona encargada de su cuidado es la madre (30,7%) o la hija (33,8%), y solo en un 19,9% de los casos, quien asume esta responsabilidad es el cónyuge o la pareja. Para la población de 60 años y más, los principales responsables de su cuidado son las parejas o cónyuges (42,2%), seguidas de sus hijas (33,4%). Solo en 10,4% de los casos son los hijos los principales responsables de su cuidado (INEGI, 2022).

De estos dos grupos poblacionales que suelen requerir CLD, en México las políticas de cuidado y protección social se han enfocado con mayor énfasis en la población mayor. Tradicionalmente, la oferta institucional para esta población ha estado orientada a brindar protección frente a la insuficiencia de ingresos propios durante ese periodo del ciclo de vida. Desde hace varias décadas, los apoyos para esta población han consistido en descuentos en ciertos servicios y, más recientemente, en pensiones no contributivas. En 2020, 73% de las personas de 65 años o más recibió una pensión, ya sea contributiva, no contributiva o ambas (INEGI, 2020).

En los últimos años, y acelerado por el envejecimiento demográfico, el perfil epidemiológico de la población ha cambiado, de forma que el estado de salud de la población está principalmente determinado por enfermedades crónico-degenerativas (a mayor edad aumenta la prevalencia y la comorbilidad de enfermedades cardiovasculares, respiratorias crónicas, entre otras), lo que conlleva mayores requerimientos de apoyos (CEPAL, 2024). Esto ha puesto en evidencia la necesidad de complementar los apoyos monetarios con servicios de cuidado no sanitarios que permitan mantener la autonomía e independencia funcional de las personas mayores (CEPAL, 2023a; IMSS, 2023a). Esto es particularmente relevante si

se considera que, pese al esfuerzo del gobierno por garantizar un nivel de vida digno para la población mayor, en 2018 poco más de la mitad (50,7%) de las personas mayores con pensión no contributiva se encontraba en situación de pobreza, en contraste con el 18,4% del grupo que recibe una pensión contributiva (CONEVAL, 2020).

Si bien la oferta pública de servicios de CLD para personas con dependencia continúa siendo limitada (CONEVAL, 2020), en los últimos años ha ocupado un lugar central en el diálogo social en el país. En 2022, la Cámara de Diputados aprobó una reforma a la Ley del Instituto de Seguridad Social para los Trabajadores del Estado, para establecer como prestación y servicio de carácter obligatorio las casas de día para personas mayores que sean jubiladas y pensionadas derechohabientes de ese Instituto. En 2023, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) abrió el primer centro de día público para personas mayores con dependencia en México (2023b), en donde ofrecen CLD. El IMSS tiene planeado ampliar la cobertura de este tipo de centros a otras partes del país, para atender a más personas con derechohabencia (IMSS, 2025b). Si bien lo anterior representa un importante avance, incluso si la cobertura de estos centros creciera exponencialmente, solo una pequeña parte de la población podría acceder a ellos, pues entre las personas mayores en México, sólo 41,5% de los hombres, y 25,4% de las mujeres recibieron ingresos por pensión contributiva (INEGI, 2020).

El Convenio núm. 156 de la OIT sobre trabajadores con responsabilidades familiares, 1981, recomienda la implementación de servicios de cuidados para otros integrantes de la familia inmediata de personas trabajadoras que necesitan asistencia o apoyo. Además, se ha exhortado a los gobiernos a asumir la “responsabilidad general y principal” de los servicios de cuidados de larga duración, sin que ello necesariamente implique que sean los gobiernos quienes presten la totalidad de los servicios (OIT, 2022; OIT, 2024a; OMS, 2015). A partir de lo anterior, se usó el Simulador de la OIT para modelar tres escenarios de inversión en CLD (véase Tabla 1 de Parámetros de política).

El primer escenario (E1) considera cuatro personas usuarias por cada persona cuidadora (el valor más alto en el simulador), considerando que el centro de día del IMSS está operando con una proporción de cinco personas usuarias por cada persona cuidado-

ra¹⁸. En cuanto al personal, el 33% serían trabajadoras del cuidado personal, es decir, personal de enfermería y profesionales no sanitarios, que recibirían una remuneración equivalente al 67% del salario del personal de enfermería. Además, en este escenario se consideran “otros trabajadores de servicios de CLD”, es decir, personal que asiste a trabajadores del cuidado personal o que prestan servicios de apoyo en la limpieza o preparación de alimentos, que o no tienen cualificación profesional. Para este grupo se propone una remuneración equivalente al 80% del salario mínimo. El segundo escenario de inversión (E2) contempla el gasto público necesario para brindar servicios de CLD donde haya tres personas usuarias por cada persona cuidadora. Se consideró que el 50% del personal correspondería a trabajadores del

cuidado personal, para quienes se calculó una remuneración equivalente al 75% del salario del personal de enfermería, en línea con los salarios que el IMSS está previendo¹⁹. Para otros trabajadores de servicios de CLD se consideró una remuneración equivalente al 100% del salario mínimo. En el escenario número tres (E3), se consideró la inversión que conlleva brindar servicios de CLD con personal suficiente para mantener una proporción de 2,5 usuarios por cada persona cuidadora, tanto para personas de 15 a 64 años como para personas de 65 años y más. El 100% del personal corresponde a trabajadores del cuidado personal, quienes recibirían una remuneración equivalente al 80% del salario del personal de enfermería. Otros trabajadores de servicios de CLD percibirían una remuneración equivalente al 120% del salario mínimo.

El camino a seguir consiste en invertir en sistemas transformadores de cuidados

Las desigualdades en el acceso a licencias y servicios de cuidado, así como las consecuencias que su ausencia tiene para quienes asumen estas tareas de manera remunerada y no remunerada, evidencian la urgencia de fortalecer la inversión en políticas y sistemas de cuidados en México. No actuar implica posponer una transformación indispensable para garantizar los derechos humanos de la población, particularmente de cara a la crisis de la economía de los cuidados que enfrenta la región. Debido al envejecimiento poblacional, a los cambios en el perfil epidemiológico de la población, el aumento –lento pero sostenido– de la participación laboral de las mujeres y a la caída en las tasas de natalidad, cada vez es más la población que requiere cuidados y menos la que está en condiciones de brindarlos.

A partir del Simulador de la OIT de inversiones en políticas de cuidados se realizó una estimación de la inversión pública anual adicional necesaria para cada escenario, y los efectos que se obtendrían en térmi-

nos de generación de empleo, ingresos y recaudación fiscal, proyectado para el año 2035. Por un lado, los componentes de los tres escenarios han sido detallados en cada una de las secciones previas, pero representan distintos estadios de implementación hacia la construcción de un sistema nacional y progresivo de cuidados en México, tal como se detalla en la Tabla 1.

Por otro lado, el cálculo de dichos efectos está basado en el supuesto de que la evolución de la economía en el país se mantiene favorable para la implementación de las políticas consideradas, así como en la interacción positiva entre éstas y otras políticas económicas y sociales existentes a nivel nacional.

Además, los efectos en la generación de empleo y en la reducción de las brechas salariales y laborales de género parten de un cálculo que replica la actual división sexual del trabajo, por lo que podrían estar subestimados (para más detalles sobre los supuestos en los que está basado el Simulador de la OIT,

¹⁸ Dra. Emilia Chino, exdirectora del Centro de Atención Social a la Salud de las y los Adultos Mayores (CASSAAM) del IMSS, llamada telefónica con la consultora, 23 de mayo de 2025.

¹⁹ *Ibid.*

consultar la Nota Técnica (OIT, 2024c)). Cada uno de los escenarios conlleva una inversión distinta, sin embargo, todos producen un efecto positivo y sostenible para las finanzas públicas. Constituyen una

propuesta de acciones de política concretas que contribuirían a la igualdad de género y no discriminación en el mundo del trabajo en México.

Tabla 1. Parámetros de política: Componentes de inversión en los tres escenarios de políticas de cuidados en México hacia el 2035

Componente de la política de cuidados	Línea base	2035		
	2019	Escenario 1 (E1)	Escenario 2 (E2)	Escenario 3 (E3)
Licencias de maternidad	12 semanas para trabajadoras formales	14 semanas para trabajadoras asalariadas e independientes en el sector formal	14 semanas para todas las trabajadoras (formales, independientes e informales)	18 semanas para todas las trabajadoras (formales, independientes e informales)
Licencias de paternidad	5 días para trabajadores formales, pagados por el empleador	0,6 semanas para trabajadores formales, pagados por la seguridad social	2,8 semanas para todos los trabajadores, pagadas por la seguridad social	18 semanas para todos los trabajadores, pagadas por la seguridad social
Licencias parentales	No previstas en la legislación	No previstas en la legislación	6 semanas para la madre y 6 semanas para el padre, pagadas por la seguridad social	26 semanas para la madre y 26 semanas para el padre, pagadas por la seguridad social
Pausas para lactancia	Para trabajadoras formales, pagadas por el empleador	Para trabajadoras formales, pagadas por la seguridad social	Para trabajadoras formales y para informales al 80% del salario mínimo, financiado por la seguridad social	Para todas las trabajadoras, pagadas por la seguridad social
Atención y educación de la primera infancia	Cobertura de 4% en DEPI, y 66% en preprimaria	Cobertura de 10% en DEPI, y 75% en preprimaria	Cobertura de 20% en DEPI, y 90% en preprimaria	Cobertura de 50% en DEPI, y 100% en preprimaria
Cuidados de larga duración	Inversión de 0% del PIB y sin información sobre cobertura	4 personas usuarias por cada persona cuidadora. Un 33% serían trabajadoras del cuidado personal recibirían una remuneración del 67% del salario del personal de enfermería	3 personas usuarias por cada persona cuidadora. Un 50% serían trabajadoras del cuidado personal recibirían una remuneración del 75% del salario del personal de enfermería	2,5 personas usuarias por cada persona cuidadora. Un 100% serían trabajadoras del cuidado personal recibirían una remuneración del 80% del salario del personal de enfermería

Hay una necesidad urgente de acelerar el progreso e invertir en cuidados mediante conjuntos transformadores de políticas que impulsen una nueva organización social de los cuidados, y la superación de la división sexual del trabajo. Un desafío es adoptar todas las medidas necesarias para que los Estados, garanticen la efectiva implementación de los marcos normativos internacionales de derechos humanos y en consonancia con la Agenda Regional de Género de América Latina y el Caribe (CEPAL, 2023b; CEPAL, ONU-Mujeres y OIT, 2025), y la Resolución relativa al trabajo decente y la economía del cuidado adoptada en la 112ª Conferencia Internacional del Trabajo (OIT, 2024a). Invertir en los cuidados implica abordar de manera comprensiva políticas y marcos regulatorios, servicios, infraestructura, instituciones y mecanismos de financiación, así como normas sociales que determinan y rigen la provisión y recepción de cuidados y apoyo, garantizando el derecho de todas

las personas a cuidar, ser cuidadas y ejercer el autocuidado (CEPAL, 2024; OIT 2024a). Para lograr un cambio efectivo al elaborar estrategias integradas y coherentes, es fundamental seguir la orientación del Marco de las 5 R para el trabajo de cuidados decente al reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidado no remunerado, así como recompensar y representar el trabajo de cuidados remunerado desde una perspectiva de género, interseccional y de derechos humanos que fomente la corresponsabilidad entre géneros, y entre los hogares, el Estado, el mercado y las comunidades (OIT 2024a, Naciones Unidas 2024). Existen sólidos argumentos para lograr progresivamente el acceso universal a estos conjuntos transformadores de políticas de cuidados diseñados a nivel nacional. Este informe desarrolló tres escenarios que permiten orientar un horizonte hacia la construcción de un sistema universal de cuidados basado en el ciclo de vida.

- **El primer escenario de inversión representa el punto de partida hacia la construcción de un sistema nacional y progresivo de cuidados en México**, una propuesta incipiente en sus distintos frentes (inversión, cobertura, poblaciones objetivo y mejora de condiciones laborales), pero que sienta las bases para una expansión gradual y sostenida. A fin de cumplir con el Convenio núm. 183, la principal reforma es la ampliación de las licencias de maternidad de 12 a 14 semanas que supone una inversión de 0,004% del PIB. Pero el primer escenario de inversión considera otras modificaciones al estado actual de las políticas de cuidado (véase Tabla 1), y para esto se requiere una **inversión total del 0,56% del PIB**, lo que implica una **inversión anual, progresiva y sostenible de 0,04% del PIB** para alcanzar el gasto necesario para estas políticas de cuidado al 2035. Además, sus impactos sociales y económicos son relevantes, se estima la creación de **más de 2,7 millones de empleos** directos en AEPI y CLD, así como de empleos indirectos en industrias que proveen a estos sectores. La brecha de ocupación entre hombres y mujeres se reduciría en 2,63 puntos y la brecha salarial en 3,78 puntos²⁰. Por cada unidad monetaria invertida retornarían 5,09 unidades a la economía²¹. Asimismo, se recuperaría el 12,23% de la inversión anual a través de ingresos fiscales gracias al aumento del empleo y la actividad económica.
- **El segundo escenario supone un esfuerzo orientado a la ampliación de la cobertura de licencias a todas las personas trabajadoras sin diferenciar por su condición de formalidad, mientras se amplía significativamente la cobertura de cuidado infantil y de larga duración**. Este escenario requiere una **inversión total de 1,25% del PIB**, implicando una **inversión anual, progresiva y sostenible de 0,10% del PIB** para alcanzar el gasto necesario al 2035. Este tendría un impacto inmediato y estructural en el mercado

laboral, se estima que la expansión de los servicios de AEPI y CLD generaría **más de 4,7 millones de empleos** directos (en el ámbito de AEPI y CLD) e indirectos (en industrias que se relacionan con estos sectores). También, reduciría la brecha de ocupación en 4,70 puntos y la salarial en 15,41 puntos. El retorno económico sería de 7,82 unidades por cada unidad monetaria invertida, con una recuperación fiscal del 11,45%.

- **El tercer escenario representa un compromiso sostenido con la construcción de un sistema nacional de cuidados universal basado en el ciclo de vida, e incluye una implementación de licencias, pausas para la lactancia, servicios de AEPI y de CLD alineados a los más altos estándares internacionales**. Requiere una **inversión total del 3,56% del PIB**, lo que implica una **inversión anual, progresiva y sostenible de 0,27% del PIB** para alcanzar el gasto necesario para este paquete comprensivo de políticas de cuidado al 2035. Esta inversión, la más alta dentro de los tres escenarios modelados, generaría importantes beneficios, cuyos efectos tendrían un tamaño suficientemente grande para transformar la estructura laboral y social del país. Se produciría una generación de empleo neto directo en AEPI y CLD, y de empleos indirectos en otros sectores afines a estos servicios, de más de **8,4 millones de puestos de trabajo**. Asimismo, la reducción de las brechas de género que resultarían de esta inversión permitiría avanzar en un plazo relativamente corto hacia una sociedad menos desigual. La brecha de ocupación disminuiría en 8,73 puntos y la salarial en 22,21 puntos. El retorno estimado es de 1,76 unidades por cada unidad monetaria invertida, con una recuperación fiscal del 11,21%.

En definitiva, es necesario avanzar en la consolidación de sistemas integrales de cuidados con enfoque de derechos, universales, solidarios, progresi-

²⁰ El Simulador de la OIT calcula la reducción en puntos porcentuales, partiendo de una brecha bruta simulada mayor a las estimaciones nacionales, pues mide un cambio absoluto en la media salarial y excluye a trabajadoras independientes (para más especificaciones sobre el cálculo consulte OIT, 2024c).

²¹ Este cálculo es conocido como retorno de la inversión (ROI), una forma de medir cuánto beneficio económico se genera por cada peso o dólar que se invierte –en este caso, por cada peso o dólar invertido en políticas de cuidado. Para calcularlo, se estima cuánto dinero adicional podrán ganar las madres a lo largo de su vida laboral gracias a estas políticas, comparado con lo que el gobierno gasta para ofrecerlas. Este cálculo toma en cuenta un período promedio de 35 años, desde que una madre tiene a su primer hijo o hija y hasta que se jubila. Si el dinero que las madres ganan de más supera lo que se invirtió, se dice que el ROI es mayor a 1, lo que significa que la inversión es rentable para la economía. Este método también considera que con mejores políticas de cuidado, las madres pueden trabajar más horas y ganar mejores salarios, reduciendo la diferencia con los hombres. Para más detalles se sugiere revisar OIT, 2024c.

vos, intersectoriales y articulados que garanticen el cuidado como un derecho social y laboral. Estos deben incluir componentes de licencias, servicios, protección social y regulación laboral, promoviendo la corresponsabilidad social entre el Estado, el sector privado, las familias, la economía social y solidaria y la comunidad. Como este informe ha demostrado, la inversión en políticas de cuidados, además de responder a la demanda y garantizar los derechos de quienes requieren cuidados, tiene un alto potencial

para el estímulo económico y la generación de empleo. Se trata de una inversión con impactos positivos a largo plazo, expresados en beneficios fiscales, económicos y sociales. Estos impactos trascienden a quienes requieren cuidados a lo largo del ciclo de vida, o a quienes proporcionan cuidados –ya sea de forma remunerada o no remunerada–, también promueven el avance de los países hacia sociedades de cuidado basadas en los principios de corresponsabilidad e interdependencia.

Bibliografía

- Aguilar-Gomez, S., Arceo-Gomez, E. O., y De la Cruz Toledo, E. (2025). Inside the black box of child penalties: Unpaid work and household structure. *Journal of Development Economics*, 103554. <https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2025.103554>
- Amarante, V., Rossel, C., y Scalese, F. (2024). Hours of Work and Early Childhood Education and Access to Care Services in Latin America: Evidence From Colombia, Chile, Mexico, and Uruguay. *Journal of Family Issues*, 45(8), 1867–1896. <https://doi.org/10.1177/0192513X231194296>
- Andersen, S. H. (2018). Paternity Leave and the Motherhood Penalty: New Causal Evidence. *Journal of Marriage and Family*, 80(5), 1125–1143. <https://doi.org/10.1111/jomf.12507>
- Aranco, N., Stampini, M., Ibarrarán, P., y Medellín, N. (2018). *Panorama de envejecimiento y dependencia en América Latina y el Caribe*. Inter-American Development Bank. <https://doi.org/10.18235/0000984>
- Banco Mundial. (2025). México: Panorama general. World Bank. <https://www.bancomundial.org/es/country/mexico/overview>
- Baum, C. L. (2004). The effects of employment while pregnant on health at birth. *Working Papers*, Article 200408. <https://ideas.repec.org/p/mts/wpaper/200408.html>
- BID. (2024). *Evaluación del impacto del primer Centro de Día del IMSS en el bienestar de las personas mayores y las personas cuidadoras*. <https://www.iadb.org/document.cfm?id=EZIDB0000384-1589538830-123>
- Cámara de Diputados. (2023). *Destaca PVEM aval del Pleno a ampliar de cinco a 20 días licencias de paternidad; se avanza en igualdad sustantiva*. <http://comunicacionsocial.diputados.gob.mx/index.php/notilegis/destaca-pvem-aval-del-pleno-a-ampliar-de-cinco-a-20-dias-licencias-de-paternidad-se-avanza-en-igualdad-sustantiva>
- Cámara de Diputados. (2024). *Impulsan instalación de salas de lactancia y lactarios en los centros de trabajo*. Boletines. <http://comunicacionsocial.diputados.gob.mx/index.php/boletines/impulsan-instalacion-de-salas-de-lactancia-y-lactarios-en-los-centros-de-trabajo>
- Cámara de Diputados. (2025). *Propone Mario Alberto López reforma para aumentar la licencia por maternidad previa y posterior al parto*. Notas. <http://comunicacionsocial.diputados.gob.mx/index.php/notilegis/propone-mario-alberto-lopez-reforma-para-aumentar-la-licencia-por-maternidad-previa-y-posterior-al-parto>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2022). *La sociedad del cuidado: horizonte para una recuperación sostenible con igualdad de género*. (LC/CRM.15/3).
- CEPAL. (2023a). *Panorama Social de América Latina y el Caribe 2023: La inclusión laboral como eje central para el desarrollo social inclusivo*. (LC/PUB.2023/18-P/Rev.1)
- CEPAL (2023b). *Compromiso de Buenos Aires* (LC/CRM.15/6/Rev.1), Santiago, 2023.
- CEPAL. (2024). *Panorama Social de América Latina y el Caribe, 2024: Desafíos de la protección social no contributiva para avanzar hacia el desarrollo social inclusivo*. (LC/PUB.2024/21-P/Rev.1)

- CEPAL. (2025a). *Proporción del tiempo dedicado al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado según sexo. Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe*. <https://oig.cepal.org/es/indicadores?id=2287>
- CEPAL. (2025b). *Estudio Económico de América Latina y el Caribe, 2025 (LC/PUB.2025/12-P)*.
- CEPAL y Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2025). *Tiempos para cuidar en América Latina y el Caribe: Hacia la corresponsabilidad social y de género*. <https://repositorio.cepal.org/entities/publication/37f8fbf8-214d-4547-b0c8-75d4e0b17d6d>
- CEPAL, Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres) y OIT. (2025). *El derecho al cuidado en América Latina y el Caribe: avances normativos. Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. Estudios (4) (LC/PUB.2025/9-P)*.
- Chowdhury, R., Sinha, B., Sankar, M. J., Taneja, S., Bhandari, N., Rollins, N., Bahl, R., y Martines, J. (2015). *Breastfeeding and maternal health outcomes: A systematic review and meta-analysis*. *Acta Paediatrica* (Oslo, Norway: 1992), 104(467), 96–113. <https://doi.org/10.1111/apa.13102>
- CONEVAL. (2020). *Pobreza y personas mayores en México 2020*. https://www.coneval.org.mx/Medicion/MP/Documents/adultos_mayores/Pobreza_personas_mayores_2020.pdf
- CONEVAL. (2024). *Informe de Evaluación de la Política de Desarrollo Social 2024. Resumen ejecutivo*. Coneval. https://www.coneval.org.mx/EvaluacionDS/PP/CEIPP/Documents/Informes/IEPDS_2024_Resumen.pdf
- CONEVAL y UNICEF. (2022). *Diagnóstico y brechas de evidencia sobre cuidado infantil*. https://www.coneval.org.mx/InformesPublicaciones/Documents/Diagnostico_mapeo_brechas_cuidado_infantil.pdf
- Del Rey, E., Kyriacou, A., y Silva, J. I. (2021). Maternity leave and female labor force participation: Evidence from 159 countries. *Journal of Population Economics*, 34(3), 803–824. <https://doi.org/10.1007/s00148-020-00806-1>
- Gobierno de México. (2020). *Estrategia Nacional de Atención a la Primera Infancia (ENAPI)*. <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/539066/ENAPI-DOF-02-03-20-.pdf>
- Gobierno de México. (2025). *Impulsa SNDIF construcción del Sistema Nacional de Cuidados por seguridad y justicia social*. <http://www.gob.mx/difnacional/es/articulos/boletin-senado?idiom=es>
- Hart, R. K., Andersen, S. N., y Drange, N. (2022). Effects of extended paternity leave on family dynamics. *Journal of Marriage and Family*, 84(3), 814–839. <https://doi.org/10.1111/jomf.12818>
- IMSS. (2023a). *Atención Geriátrica en el IMSS*. gob.mx. <http://www.gob.mx/imss/articulos/atencion-geriatrica-en-el-imss>
- IMSS. (2023b). *Cuenta IMSS con Centro de Día para brindar cuidados a personas mayores con algún tipo de dependencia*. <https://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202311/561>
- IMSS. (2025a). *Consulta dinámica (CUBOS)*. <https://www.imss.gob.mx/conoce-al-imss/cubos>
- IMSS. (2025b). *Prestaciones Sociales del IMSS punta de lanza en la construcción del Sistema Nacional de Cuidados para personas mayores*. <http://www.gob.mx/imss/articulos/prestaciones-sociales-del-imss-punta-de-lanza-en-la-construccion-del-sistema-nacional-de-cuidados-para-personas-mayores?state=published>
- INEGI. (2020). *Censo de Población y Vivienda 2020*. <https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/>
- INEGI. (2022). *Encuesta Nacional para el Sistema de Cuidados (ENASIC) 2022*. <https://www.inegi.org.mx/programas/enasic/2022/>
- INEGI. (2024). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad, T4-2024*. <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/#documentacion>
- INEGI. (2025). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad, T1-2025*. <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/#documentacion>
- Kotsadam, A., y Finseraas, H. (2011). The state intervenes in the battle of the sexes: Causal effects of paternity leave. *Social Science Research*, 40(6), 1611–1622. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2011.06.011>
- Laschinski, M. (2024). Defamilization? Not for everyone. Unequal labour-market participation among informal caregivers in Europe. *Journal of European Social Policy*, 34(4), 419–436. <https://doi.org/10.1177/09589287241251990>
- López, A., Ruiz-Arranz, M., y Ochoa, E. (2021). Closing Gender Gaps in the World of Work: Central America, Mexico, Panama, and the Dominican Republic. *IDB Publications*. <https://doi.org/10.18235/0003504>
- México, ¿cómo vamos? (2025). *Observatorio del mercado laboral: ¿cómo vamos al 1T2025?* https://mexicocomo-vamos.mx/wp-content/uploads/2025/02/20250527_PublicacionMCV_Mercado-Laboral_1T2025.pdf

- Michel, C., Cejudo, G., y Oseguera, A. (2024). Los instrumentos integradores en los sistemas de cuidados en América Latina: Una visión de política pública. *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, 88, Article 88. <https://doi.org/10.69733/clad.ryd.n88.a340>
- Naciones Unidas. (2024). *Transformar los sistemas de cuidado en el contexto de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y Nuestra Agenda Común*. Documento de Política del Sistema de las Naciones Unidas.
- O'Brien, M. (2009). Fathers, Parental Leave Policies, and Infant Quality of Life: International Perspectives and Policy Impact. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 624(1), 190–213. <https://doi.org/10.1177/0002716209334349>
- OCDE. (2025). *OECD employment and labour force participation rates stable at record highs in the third quarter of 2024*. <https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/data/insights/statistical-releases/2025/1/labour-market-situation-oecd-01-2025.pdf>
- Ogbuanu, C., Glover, S., Probst, J., Liu, J., y Hussey, J. (2011). The Effect of Maternity Leave Length and Time of Return to Work on Breastfeeding. *Pediatrics*, 127(6), e1414–e1427. <https://doi.org/10.1542/peds.2010-0459>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (s/f). *Portal mundial de la OIT sobre las políticas de cuidados*. <https://webapps.ilo.org/globalcare/?language=es#home>
- OIT. (2022). *Los cuidados en el trabajo: Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo (1a ed.)*. Organización Internacional del Trabajo. <https://doi.org/10.54394/PIHL1206>
- OIT. (2024a). *Resolución relativa al trabajo decente y la economía del cuidado*. <https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-06/ILC112-Resolution-V-%7BRELMETINGS-240620-001%7D-Web-SP.pdf>
- OIT. (2024b). *708 millones de mujeres no pueden participar en el mercado laboral debido al trabajo de cuidados no remunerado* | International Labour Organization. <https://www.ilo.org/es/resource/news/708-mil-lones-de-mujeres-no-pueden-participar-en-el-mercado-laboral-debido>
- OIT. (2024c). *Simulador de la OIT de inversiones en políticas de cuidados. Nota técnica – versión 2.0*. <https://www.ilo.org/es/publications/simulador-de-la-oit-de-inversiones-en-politicas-de-cuidados-nota-tecnica>
- Olvera, J., Cejudo, G., y Penilla, A. (en prensa). *When Extended School Days End: Income and Employment Effects of a Negative Childcare Shock in Mexico*.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2015). *Informe Mundial sobre el envejecimiento y la salud*. https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/186466/9789240694873_spa.pdf?sequence=1
- OMS. (2023). *Infant and young child feeding*. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/infant-and-young-child-feeding>
- ONU Mujeres. (2018). *Maternidad y paternidad en el trabajo: ¿Cómo pueden las empresas promover la corresponsabilidad de género en los cuidados?* <https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/2018/12/maternidad%20y%20paternidad.pdf>
- OPS y BID. (2023). *La situación de los cuidados a largo plazo en América Latina y el Caribe*. OPS y BID. <https://doi.org/10.37774/9789275326879>
- SCJN. (2025). *Invalida la corte disposiciones de la ley de los trabajadores al servicio del estado y municipios del estado de Baja California Sur*. <https://www.inter-net2.scjn.gob.mx/red2/comunicados/comunicado.asp?id=8253>
- Secretaría de Educación Pública. (2023). *Atlas de los servicios educativos. Representación cartográfica del acceso y prestación de los servicios Educativos en México*. https://planeacion.sep.gob.mx/Doc/Atlas_estados/0000_Atlas_completo.pdf
- Secretaría de Educación Pública. (2024). *Estadística Educativa 2024-2025*. <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiYjI2OWMzYjgtYjE2My00MGU4LWI4NjUtMjIiMDFKNjIjNDZjIiwidCI6IjZiODc0ZmZlLUU4NjYtNDI2Mi1iYzdmLTlmN2I5NDVlZjNiMiIsImMiOiR9>
- Senado de la República. (2023). *Senado avala reforma para garantizar estabilidad en el empleo de trabajadoras en periodo de lactancia*. Coordinación de Comunicación Social LXVI Legislatura. <https://comunicacionsocial.senado.gob.mx/informacion/comunicados/7290-senado-avala-reforma-para-garantizar-estabilidad-en-el-empleo-de-trabajadoras-en-periodo-de-lactancia>
- UNICEF. (s/f). *Lactancia y trabajo*. <https://www.unicef.org/mexico/lactancia-y-trabajo>
- Van Niel, M. S., Bhatia, R., Riano, N. S., de Faria, L., Catapano-Friedman, L., Ravven, S., Weissman, B., Nzodom, C., Alexander, A., Budde, K., y Mangurian, C. (2020). The Impact of Paid Maternity Leave on the Mental and Physical Health of Mothers and Children: A Review of the Literature and Policy Implications. *Harvard Review of Psychiatry*, 28(2), 113–126. <https://doi.org/10.1097/HRP.0000000000000246>
- Victoria, C. G., Bahl, R., Barros, A. J. D., França, G. V. A., Horton, S., Krasevec, J., Murch, S., Sankar, M. J., Walker, N., Rollins, N. C., y Lancet Breastfeeding Series Group. (2016). Breastfeeding in the 21st century: Epidemiology, mechanisms, and lifelong effect. *Lancet (London, England)*, 387(10017), 475–490. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(15\)01024-7](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(15)01024-7)

Esta publicación ha sido preparada conjuntamente por la División de Asuntos de Género de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), dirigida por Ana Gúezmes García, y la Oficina Regional de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para América Latina y el Caribe, dirigida por Ana Virginia Moreira.

La coordinación del documento estuvo a cargo de Ana Gúezmes García, Lucía Scuro Somma, Oficial Superior de Asuntos Sociales de la División de Asuntos de Género de la CEPAL y Paz Arancibia Román, Especialista Sénior Regional de Género y No Discriminación de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe.

El documento fue elaborado por; Cynthia Michel, Consultora OIT. Se recibieron valiosos aportes y comentarios de las siguientes funcionarias de la OIT: Laura Addati, Especialista en Protección de la Maternidad y Políticas de Cuidados del Servicio de Género, Igualdad, Diversidad e Inclusión (GEDI); Lorena Pastor, Economista Júnior y Oficial Técnica de Políticas de Cuidados del GEDI; Rosalia Vazquez-Alvarez, Economista Senior (GEDI); Paz Arancibia, Especialista Sénior Regional de Género y No Discriminación de la Oficina Regional para América Latina y el Caribe; Ana Heatley, Oficial Nacional de Proyectos de la oficina de la OIT México y Cuba y María Jesús Silva, Consultora OIT. Por parte de la División de Asuntos de Género de la CEPAL, se recibieron aportes y comentarios de Javiera Ravest, Asistente Superior de Asuntos Sociales y Diego Collado, Oficial Asociado de Asuntos Económicos y Carolina Salazar, Diseñadora.

Este documento es un aporte a la XVI Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, que se realizará en agosto de 2025 en la Ciudad de México, y cuyo tema prioritario es “Las transformaciones en los ámbitos político, económico, social, cultural y ambiental para impulsar la sociedad del cuidado y la igualdad de género”.

Se agradece el apoyo brindado para la elaboración de este documento por el programa de cooperación técnica de la CEPAL, así como de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID). Este informe no habría sido posible sin el apoyo financiero de la Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo (ASDI). El contenido de este informe no refleja necesariamente la posición o políticas de AECID o ASDI. Las Naciones Unidas y los países que representan no son responsables por el contenido de vínculos a sitios web externos incluidos en esta publicación.

No deberá entenderse que existe adhesión de las Naciones Unidas o los países que representan a empresas, productos o servicios comerciales mencionados en esta publicación.

Las opiniones expresadas en este documento son de exclusiva responsabilidad de los autores y pueden no coincidir con las de las Naciones Unidas o las de los países que representan.

Copyright © Naciones Unidas, 2025

Todos los derechos reservados

Esta publicación debe citarse como: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Organización Internacional del Trabajo (OIT), *México: Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo*. Serie: Escenarios de inversión para la sociedad del cuidado en América Latina y el Caribe.

La autorización para reproducir total o parcialmente esta obra debe solicitarse a la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), División de Documentos y Publicaciones, publicaciones.cepal@un.org. Los Estados Miembros de las Naciones Unidas y sus instituciones gubernamentales pueden reproducir.