

LA HOMOLOGACIÓN DE LAS LICENCIAS DE PATERNIDAD Y MATERNIDAD EN MÉXICO: UN IMPERATIVO PARA REDUCIR LA LOSA DE HORMIGÓN

MATERNITY AND PATERNITY LEAVE HOMOLOGATION IN MEXICO: AN IMPERATIVE TO REDUCE THE MASSIVE BURDEN ON WOMEN

Brenda Tufiño Gómez*
<https://orcid.org/0000-0002-7310-9336>

Resumen:

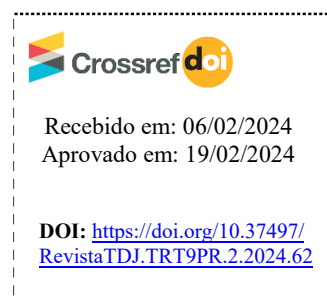
A lo largo del tiempo ha sido común que las mujeres asuman predominantemente las responsabilidades del hogar y el cuidado familiar. No obstante, hoy se reconoce la imperiosa necesidad de que, tanto hombres como mujeres, compartan de manera equitativa estas labores. En México, nos encontramos con una realidad impactante: las mujeres destinan, en promedio, 40 horas semanales a las tareas del hogar y el cuidado, mientras que los hombres contribuyen solo con 15.9 horas. Este desequilibrio se acentúa en hogares con niños menores de 6 años, donde las mujeres aportan 3.4 veces más valor económico por tareas no remuneradas que los hombres. La legislación laboral y de seguridad social, sin embargo, no abona a esta distribución justa, contribuyendo a fenómenos como el techo de cristal, el suelo pegajoso y la "losa de hormigón". Esta última no solo se origina por factores sociales o idiosincráticos, sino también porque la legislación presupone que las mujeres son las principales responsables de estas labores, al ser las receptoras de las prestaciones sociales para el cuidado de hijos e hijas. Es esencial entender que los hombres también deben tener la oportunidad de participar activamente para lograr una igualdad sustantiva. El objetivo de este artículo es resaltar la importancia de homologar las licencias por maternidad y paternidad como una de las medidas clave para proteger el principio de igualdad sustantiva entre las personas trabajadoras con responsabilidades familiares, ya sea por nacimiento, adopción, enfermedad o cuidado de los hijos e hijas. Este análisis se realiza desde una perspectiva cercana, utilizando un enfoque deductivo que parte de conceptos generales, planteamiento del problema y propuestas de reforma. La idea es construir un camino hacia un futuro donde todos, independientemente del género, puedan contribuir de manera equitativa al hogar y al cuidado familiar.

Palabras clave: Trabajo, Familia, Género, Conciliación.

Abstract

Throughout history, it has been common for women to predominantly assume household and family care responsibilities. However, today we recognize the urgent need for both men and women to share these duties equitably. In Mexico, we face a striking reality: women dedicate an average of 40 hours per week to household and care tasks, while men contribute only 15.9 hours. This imbalance is accentuated in households with children under 6 years old, where women provide 3.4 times more economic value for unpaid tasks than men. Nevertheless, labor and social security legislation does not contribute to this fair distribution, contributing to phenomena like the glass ceiling, the sticky floor, and the well-known "concrete ceiling." The latter does not only originate from social or idiosyncratic factors but also because legislation assumes that women are the primary

* Profesora Investigadora de Tiempo Completo de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México, Miembro del Sistema Nacional de Investigadores.
<https://orcid.org/0000-0002-7310-9336>



responsible parties, being the recipients of social benefits for childcare. It is essential to understand that men should also have the opportunity to actively participate to achieve substantive equality. The central purpose of this article is to emphasize the importance of standardizing maternity and paternity leaves as a crucial measure to protect the principle of substantive equality among working individuals with family responsibilities, be it due to birth, adoption, illness, or caring for children. This analysis is conducted from a close perspective, using a deductive approach starting from general concepts, problem identification, and reform proposals. The idea is to pave the way for a future where everyone, regardless of gender, can contribute equitably to both home and family care.

Keywords: Work, Family, Gender, Reconciliation.

1 INTRODUCCIÓN

En el siglo pasado, la lucha laboral de la clase obrera y los primeros movimientos feministas lograron el reconocimiento de derechos humanos inherentes al trabajo que antes se consideraban inalcanzables: jornadas de ocho horas, día de descanso obligatorio, vacaciones, seguridad social, aguinaldo e igualdad salarial entre hombres y mujeres, solo por mencionar algunos ejemplos. Sin embargo, a medida que las generaciones han avanzado, las prestaciones sociales laborales no se han adaptado adecuadamente a las necesidades de los trabajadores, ya sea en la iniciativa pública o privada.

Fenómenos como la pandemia por COVID-19 han dejado al descubierto que la red de soporte laboral de las personas trabajadoras es frágil y no logra sostener el peso de los individuos de manera integral. Durante muchos años, se ha considerado al ser humano como un individuo fragmentado en diversas áreas: trabajador, padre, madre, número u homoclave, pero no se le ha abordado como un todo, como una persona con responsabilidades laborales, familiares y necesidades personales que, por lo general, no pueden desarrollarse sin afectar alguna de esas esferas.

En general, se observa que los derechos laborales atribuibles a la sociedad no se ajustan adecuadamente a las necesidades individuales. Un ejemplo de esto es el periodo destinado a la licencia por maternidad en México, que sigue siendo relativamente corto, con solo 12 semanas en total¹. Esta duración es aún mayor que los escasos 5 días otorgados a quienes se convierten en padres, lo que perpetúa la responsabilidad del cuidado de los recién nacidos exclusivamente en las mujeres. Esto se traduce en un menor índice de inserción de las madres en el mercado laboral, no solo durante el periodo de puerperio y lactancia, sino también durante los primeros años de vida de sus hijos e hijas.²

¹ 84 días, 42 días previos a la fecha probable de parto y 42 días posteriores al parto.

² CONEVAL, *Imprescindible reducir brechas de género en el mercado laboral, en actividades de cuidados y del hogar*, en: https://www.coneval.org.mx/SalaPrensa/ComunicadosPrensa/Documents/2022/COMUNICADO_03_SISTEMA_INDICADORES_POBREZA-GENERO_2016_2020.pdf, consultado el 28 de enero del 2023.

La "losa de hormigón" se hace más evidente cuando las mujeres trabajadoras se convierten en madres. Es imperativo que todas las personas trabajadoras con hijos e hijas cuenten con un tratamiento normativo que proteja de manera efectiva sus derechos humanos y laborales derivados de la naturaleza de sus actividades y responsabilidades familiares.

La hipótesis planteada sostiene que al homologar las licencias por maternidad y paternidad, se puede lograr igualdad en la distribución de las obligaciones familiares y una incorporación equitativa al mercado laboral de hombres y mujeres. De esta manera, a través de una reforma integral en materia laboral y de seguridad social, se sentarán las bases para mitigar la "losa de hormigón" que cargan las mujeres y lograr una verdadera igualdad sustantiva. Este trabajo se estructura en cuatro secciones. La primera establece el marco conceptual definiendo las palabras clave para el entendimiento del artículo, como licencia por maternidad, permiso por paternidad, la distinción entre ambos, y la conceptualización de la "losa de hormigón". La segunda sección aborda la metodología utilizada. La tercera sección presenta el planteamiento de la discusión y las propuestas resultantes del análisis del tema, mientras que la cuarta ofrece consideraciones finales a modo de conclusiones.

2 MARCO CONCEPTUAL

2.1 Licencia por Maternidad

La licencia por maternidad se presenta como un derecho fundamental para las mujeres que desempeñan labores remuneradas, permitiéndoles ausentarse temporalmente de su entorno laboral antes y después del parto. Su esencia radica en brindar a la madre el tiempo necesario para recuperarse física y emocionalmente tras el proceso de gestación y parto, así como para dedicarse al cuidado y forjar vínculos con su recién nacido.³

Lamentablemente, en México se ha utilizado erróneamente el término "incapacidad por maternidad",⁴ lo cual resulta inapropiado al considerar que la maternidad no constituye una enfermedad que requiera una incapacidad, más bien, se trata de una licencia que posibilita apartarse de las responsabilidades laborales debido a aspectos biológicos y emocionales, y no a motivos patológicos.

En el quinto título de la Ley Federal del Trabajo (LFT), se regula el trabajo de las mujeres con el propósito central de salvaguardar la maternidad. Esto se logra mediante la prohibición, durante la gestación, de desempeñar labores consideradas insalubres, peligrosas o

³ Cfr. Cámara de Diputados, *Derechos de las Mujeres Trabajadoras*, en: <https://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/spi/SPI-ISS-09-06.pdf> consultado el 24 de enero del 2023.

⁴ Cfr. Cámara de Diputados, *Derechos de las Mujeres Trabajadoras*, en: <https://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/spi/SPI-ISS-09-06.pdf> consultado el 24 de enero del 2023.

con jornadas nocturnas. Además, se establece la protección del salario, prestaciones y derechos ante situaciones de contingencias sanitarias. La LFT detalla varias prestaciones vinculadas a la maternidad, tales como el descanso de seis semanas antes y después del parto, con la opción de transferir cuatro de las seis semanas previas al parto para después de este. Asimismo, incluye el permiso de lactancia de hasta seis meses.⁵

Estas normativas permiten vislumbrar diversos aspectos que enriquecen la comprensión de la maternidad, trascendiendo la mera asociación con el embarazo. En consecuencia, la licencia por maternidad se concibe como el derecho de la madre para apartarse temporalmente de su entorno laboral a raíz del nacimiento o adopción de su hijo.

En ese sentido, se entiende que la licencia por maternidad tiene como funciones principales:

- La recuperación física y emocional de la madre: Después del parto, las mujeres experimentan cambios significativos en su cuerpo y requieren tiempo para recuperarse físicamente.⁶ La licencia por maternidad les brinda la oportunidad de descansar y rehabilitarse, favoreciendo una recuperación más efectiva,⁷ además de dar la debida importancia a los cuidados del puerperio de la mujer. Vale la pena recalcar que, la recuperación física y emocional debe otorgarse también cuando se haya producido un aborto o la muerte del bebé.
- El cuidado de la persona recién nacida: Permite a las madres dedicar tiempo exclusivo al cuidado de sus recién nacidos. Este periodo es esencial para establecer vínculos emocionales sólidos y atender las necesidades básicas de los hijos, si bien es cierto 42 días no son suficientes, este periodo se hace necesario para generar un espacio de seguridad para la persona que recién ha llegado a este mundo, con todos los cambios que implica.
- El establecimiento de la lactancia y alimentación: Facilita el proceso de lactancia materna al otorgar permisos especiales para amamantar o realizar la extracción manual de leche. Esto contribuye a la salud del bebé y promueve la continuidad de la alimentación materna, ya que se da por hecho que la lactancia se da en automático, la realidad es que es todo un proceso⁸ que necesita tiempo de adecuación, siendo un elemento sumamente

⁵ Artículo 176 de la Ley Federal del Trabajo.

⁶ Cfr. Instituto Mexicano del Seguro Social, Reactivación Física durante el puerperio. En: <https://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202302/066>, consultado el 22 de enero del 2024.

⁷ Cfr. American Pregnancy Association, *Licencia por maternidad*, en: <https://americanpregnancy.org/es/healthy-pregnancy/planning/maternity-leave/>, consultado el 22 de enero del 2024.

⁸ En el entendido de que lo recomendable es que la lactancia materna sea a libre demanda para que cubra los requisitos nutrimentales, de confort y confianza del recién nacido, y esto requiere de una presencia plena de la madre al menos los 2 primeros años de vida.

importante, según la OMS *la lactancia materna es una de las formas más eficaces de garantizar la salud y la supervivencia de los niños.*⁹

Resaltados los puntos anteriores, se puede observar que la maternidad en sus primeras etapas (sin hacer a un lado las posteriores que seguramente son igual o más desafiantes), requiere de una presencia plena y sobre todo de cuidado tanto de la madre como de la persona recién nacida, por lo que no es una actividad que pueda o deba hacer una persona de manera unilateral, sino que se requiere de una red de soporte para poder llevarla a cabo.

2.2 Licencia por paternidad

En la actualidad, se observa un cambio notable en las responsabilidades familiares, ya que tanto padres como madres comparten cada vez más estas obligaciones. Esto implica que las empresas deben reconocer los compromisos familiares de ambos progenitores.¹⁰ Kurzcyn Villalobos destaca la importancia de comprender que la responsabilidad de la reproducción es compartida entre hombres y mujeres, por lo que las responsabilidades sociales y económicas también deben ser compartidas.

La paternidad se define como la relación entre un individuo de sexo masculino y su hijo o hija, ya sea por consanguinidad o adopción.¹¹ En este contexto, la licencia de paternidad es el permiso otorgado al padre trabajador para ausentarse de su trabajo debido al nacimiento o adopción de su hijo o hija. Se busca, de acuerdo con el principio de equidad, equipararla con las licencias otorgadas a la madre, como en casos específicos de tratamientos de fecundidad o aborto.

La licencia de paternidad debe ser concedida a los padres, independientemente de la licencia de maternidad. Aunque el padre no la necesita para su recuperación física, se considera esencial para cuidar de la salud de la madre y establecer vínculos afectivos con el recién nacido.

En México, a partir de 2012, se garantizó un permiso de paternidad de cinco días laborables con salario completo a los trabajadores por el nacimiento o adopción de sus hijos. A pesar de ser una prestación obligatoria, algunos empleadores muestran resistencia, cultural y económicamente, ya que el costo de la licencia recae completamente sobre ellos, a diferencia de la licencia por maternidad, que es cubierta por los institutos gestores de la seguridad social.

⁹ Organización Mundial de la Salud, Lactancia Materna, en: https://www.who.int/es/health-topics/breastfeeding#tab=tab_1

¹⁰ Cfr. Kurzcyn Villalobos, Patricia, Acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo, UNAM, México, 2004, p. 125

¹¹ De conceptos, *Concepto de Paternidad*, en: <http://deconceptos.com/ciencias-naturales/paternidad>, consultado el 04 de enero de 2024.

Si bien es cierto que algunos segmentos de la fuerza laboral, como aquellos empleados por el Consejo de la Judicatura Federal, han disfrutado de una licencia por maternidad o paternidad de 90 días desde junio de 2022, este grupo es reducido en comparación con el resto de la población económicamente activa y a pesar de que constituye un progreso significativo, aún persiste un camino extenso por recorrer.

Desde el año 2015, se han propuesto iniciativas para extender la licencia de paternidad a 20 días para otros trabajadores, y hasta que no se logre la igualdad en las licencias para el cuidado de los hijos, la equidad social y laboral seguirá siendo un objetivo pendiente.

Si bien es cierto, el padre no pasa por ningún proceso biológico al nacimiento de sus hijos e hijas, lo cierto es que el contacto y convivencia son importantes para la familia, de tal forma que la licencia por paternidad se hace indispensable para:

La licencia por paternidad es un permiso remunerado que se concede a los padres trabajadores para ausentarse temporalmente de sus labores después del nacimiento o adopción de un hijo. Su propósito principal es permitir que los padres dediquen tiempo y atención a las necesidades del recién nacido y apoyen a la madre durante las primeras etapas de la crianza.

Algunos de los objetivos y beneficios asociados con la licencia por paternidad incluyen:¹²

- **Crear un Vínculo familiar:** La licencia por paternidad brinda la oportunidad de establecer fuertes lazos emocionales con el recién nacido desde las primeras etapas de su vida. La presencia y participación activa del padre durante este periodo son fundamentales para el desarrollo saludable del niño y para fortalecer la conexión familiar.
- **Cuidado a la madre:** Durante las primeras semanas después del parto, la madre puede necesitar asistencia adicional, tanto emocional como práctica. La licencia por paternidad permite que el padre esté presente para apoyar a la madre en el cuidado del bebé y en la adaptación a los cambios que conlleva la llegada de un nuevo miembro a la familia.
- **Responsabilidad compartida:** La licencia por paternidad fomenta la idea de que la responsabilidad del cuidado de los hijos debe ser compartida entre ambos progenitores. Contribuye a romper estereotipos de género y promueve la equidad en la distribución de las tareas familiares, permitiendo que tanto el padre como la madre participen activamente en la crianza de sus hijos.

¹² Cfr. Indeed, *El permiso de paternidad en México y el mundo*, en: <https://mx.indeed.com/orientacion-profesional/desarrollo-profesional/permiso-de-paternidad>, Consultado el 10 de enero del 2024.

- Desarrollo del padre como cuidador: Al conceder tiempo para el cuidado directo del bebé, la licencia por paternidad contribuye al desarrollo de habilidades parentales en los padres. Esto incluye aprender a cambiar pañales, alimentar al bebé, calmarlo y participar en otras actividades esenciales para su bienestar.
- Beneficios para la salud mental: La presencia del padre durante las primeras semanas de vida del bebé puede tener beneficios significativos para la salud mental de ambos padres. Ayuda a reducir el estrés, fortalece el apoyo emocional mutuo y crea un entorno familiar más sólido.

2.3 Losa de hormigón

Desde la perspectiva feminista, la "losa de hormigón" representa una metáfora que ilustra la sobrecarga y las dificultades adicionales que experimentan muchas mujeres en el ámbito doméstico, especialmente cuando tienen hijos pequeños. Esta carga se vuelve cada vez más pesada debido a los estereotipos de género arraigados y los roles tradicionales que se han asignado a las mujeres a lo largo de las generaciones. El concepto de losa de hormigón es relativamente nuevo, acuñado por Laura Sagnier en 2021, y no porque las conductas a las que se refiere no existan, sino que hoy en día se les ha puesto un nombre.

La losa de hormigón principalmente se compone de:

- Dedicación desproporcionada a tareas domésticas: Las mujeres, según el Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, dedican en proporción de tiempo dedicado a quehaceres domésticos y cuidados no remunerados un 24.2 del tiempo semanal en comparación con el 8.8% de los hombres en las mismas actividades.¹³ Esta desigualdad conlleva diversas consecuencias:
 - Menor tiempo para el trabajo remunerado: La alta dedicación de las mujeres a las tareas domésticas reduce su disponibilidad para participar en el trabajo remunerado, limitando así sus oportunidades de desarrollo profesional y económico.¹⁴
 - Repartición desigual de las responsabilidades de cuidado: La desproporción en la carga de trabajo doméstico también se traduce en la asignación inequitativa de las

¹³ Cfr. CEPAL, *Proporción del tiempo dedicado al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, desglosado por sexo (indicador ODS 5.4.1)*, en: <https://oig.cepal.org/es/indicadores/proporcion-tiempo-dedicado-al-trabajo-domestico-cuidado-no-remunerado-desglosado-sexo>, consultado el 05 de enero del 2023.

¹⁴ Cfr. Vaca Trigo, Ileana, *Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo*, CEPAL, 2019, en: <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/edc6e8c4-d873-4ad7-a069-1a4a260ca8c1/content>.

responsabilidades de cuidado, perpetuando roles tradicionales y limitando la participación activa de los hombres en el ámbito doméstico.¹⁵

- Sumisión económica: La dedicación desigual a las tareas de cuidado puede resultar en la sumisión económica de las mujeres, ya que tienen menos tiempo para dedicarse a actividades remuneradas que contribuyan a su independencia financiera.¹⁶
- Falta de red de apoyo para el cuidado: La sobrecarga de responsabilidades domésticas sin una red de apoyo adecuada dificulta a las mujeres equilibrar el cuidado de los hijos e hijas con otras actividades, generando estrés y limitando su participación en el ámbito laboral.¹⁷

La losa de hormigón, por lo tanto, representa la carga acumulativa de estas dinámicas desiguales, que obstaculizan el desarrollo integral de las mujeres al imponer expectativas y responsabilidades desproporcionadas en el ámbito doméstico. Desde una perspectiva feminista, abordar la losa de hormigón implica desafiar y cambiar los estereotipos de género arraigados, promover la equidad en las responsabilidades familiares y fomentar una redistribución justa del trabajo doméstico y de cuidado.

3. El impacto de la desigualdad en las licencias de maternidad y paternidad

La disparidad en las duraciones de las licencias por maternidad y paternidad refuerza las desigualdades de género en los ámbitos laboral y familiar, generando efectos significativos en el trabajo, nivel de vida y economía de las mujeres. La extensión de la licencia por maternidad impone una carga adicional a las mujeres al asignarles la mayor responsabilidad en el cuidado de los recién nacidos, consolidando roles tradicionales de género donde se espera que las mujeres asuman predominantemente las tareas de crianza.

Este desequilibrio tiene repercusiones directas en la trayectoria laboral de las mujeres, con interrupciones más prolongadas que limitan sus oportunidades de desarrollo profesional y económico. La percepción arraigada de que las mujeres son las principales cuidadoras también influye en la discriminación laboral, con posibles prejuicios hacia las mujeres, considerándolas menos comprometidas o disponibles para el trabajo.

¹⁵ Ídem

¹⁶ UNAM, *Dedican las mujeres el doble de tiempo que los hombres a tareas de cuidado destacan expertas*, en: <https://coordinaciongenero.unam.mx/2022/12/dedican-las-mujeres-el-doble-de-tiempo-que-los-hombres-a-tareas-de-cuidado-destacan-expertas/>, consultado el 23 de enero del 2024.

¹⁷ Cfr. Instituto Nacional de las Mujeres, *¿Cómo Funcionan las Redes de Apoyo para Mujeres?*, México, INMujeres, p. 11 en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101244.pdf, consultado e. 23 de enero del 2024.

La duración limitada de la licencia por paternidad refleja una distribución desigual de responsabilidades, reforzando la idea de que el cuidado de los hijos es principalmente responsabilidad de las mujeres. Este desequilibrio afecta directamente:

- Brecha en las oportunidades profesionales: Las interrupciones más extensas en las carreras de las mujeres pueden resultar en mayores desafíos para mantener o avanzar en el ámbito laboral, limitando su crecimiento profesional y sus ingresos a largo plazo.
- Discriminación de género en el empleo: La percepción arraigada de que las mujeres son las principales cuidadoras puede llevar a discriminación laboral, con posibles preferencias hacia candidatos masculinos que se perciben como menos propensos a ausentarse debido a responsabilidades familiares.
- Impacto económico para las mujeres: La desigualdad en las licencias contribuye a un impacto económico significativo, limitando la participación en el trabajo remunerado y contribuyendo a la dependencia económica de las mujeres, afectando su autonomía financiera.
- Perpetuación de estereotipos de género: La asignación desigual de las licencias refuerza estereotipos de género, asociando a las mujeres principalmente con las responsabilidades de cuidado, dificultando el progreso hacia una sociedad más equitativa.¹⁸
- Salud y bienestar de las madres. La presión para regresar rápidamente al trabajo debido a licencias más cortas puede afectar la salud y el bienestar de las mujeres, contraviniendo el propósito de la licencia por maternidad.
- Impacto en la participación laboral Femenina. La desigualdad en las licencias contribuye a la disminución de la participación laboral femenina, desmotivando a las mujeres a ingresar o permanecer en el mercado laboral debido a limitaciones percibidas.
- Desafíos en la conciliación trabajo-familia. La disparidad en las licencias crea desafíos en la conciliación trabajo-familia, afectando el bienestar y la capacidad de las mujeres para contribuir plenamente al ámbito laboral.
- Dejar en desventaja a las parejas homoparentales. Esto al verse vulnerado su derecho al cuidado de sus hijos biológicos o adoptivos pues la legislación no contempla este supuesto, y si fuera el caso dejaría a dos padres con licencia de solo cinco días cada uno.

¹⁸ Véase: CEPAL, *La sociedad del cuidado, horizonte para una recuperación sostenible con la igualdad de género*, CEPAL 2022, en: https://oig.cepal.org/sites/default/files/s2200704_es.pdf, consultado el 15 de enero del 2024.

Abordar estas disparidades es crucial para avanzar hacia una sociedad más equitativa y justa, reconociendo la importancia de políticas que promuevan una distribución equitativa de las responsabilidades familiares y que desafíen los estereotipos de género arraigados.

4 PROPUESTA DE REFORMA NORMATIVA

Con todo lo discutido, es menester hacer las siguientes propuestas de reforma integral quedando de la siguiente manera:

Tabla 1. Propuesta integral de Reforma.

Legislación	Texto actual:	Propuesta de reforma:
Ley Federal del Trabajo	Título quinto “Trabajo de las mujeres “	Título quinto “Trabajo de las personas trabajadoras con responsabilidades familiares”
Ley Federal del Trabajo	Artículo 165.- Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad	Artículo 165.- Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad, el ejercicio de la paternidad y los cuidados de la persona recién nacida o adoptada.
Ley Federal del Trabajo	Artículo 172, fracción II: disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón, tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe se podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo. En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente. En caso de que se presente autorización de médicos particulares, ésta deberá contener el nombre y número de cédula profesional de quien los expida, la fecha y el estado médico de la trabajadora. II Bis. En caso de adopción de un infante disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban;	Adición de la fracción II. Ter: Los padres trabajadores gozaran de una licencia en los mismos términos al nacimiento o adopción de un infante.
Ley del Seguro Social	Artículo 101. La asegurada tendrá derecho durante el embarazo y el puerperio a un subsidio en dinero igual al cien por ciento del último salario diario de cotización el que recibirá durante cuarenta y dos días anteriores al parto y cuarenta y dos días posteriores al mismo.	Adición del artículo 101. Bis: El asegurado tendrá derecho por el nacimiento de un hijo o hija, a un subsidio igual al establecido en el artículo 101.

Elaboración personal.

5 REFLEXIONES FINALES

Las reflexiones finales derivadas del análisis presentado resaltan la urgencia de replantear y redefinir las políticas relacionadas con las licencias por maternidad y paternidad. La conceptualización actual de la licencia por maternidad, con su término inapropiado de "incapacidad por maternidad", refleja la necesidad de un cambio profundo. Reconocer la maternidad como un período valioso que va más allá de las limitaciones físicas es esencial para construir entornos laborales y sociales que respalden plenamente a las mujeres, fomentando así una red de apoyo efectiva.

En cuanto a la licencia por paternidad, a pesar de los avances, persisten resistencias culturales y económicas. Se destaca la importancia de transformar la percepción de las responsabilidades familiares compartidas. En lugar de ser una formalidad, la licencia por paternidad debería ser un componente integral en la construcción de equidad de género, reconociendo el papel activo de los padres en el cuidado familiar.

La metáfora de la "losa de hormigón" resalta las desigualdades arraigadas en las responsabilidades domésticas, limitando la participación de las mujeres en el trabajo remunerado y perpetuando roles tradicionales de género. Abordar esta "losa de hormigón" implica desafiar y cambiar estereotipos arraigados, promoviendo una redistribución equitativa del trabajo doméstico y del cuidado.

Las disparidades en las duraciones de las licencias por maternidad y paternidad refuerzan las desigualdades de género, con consecuencias significativas en la vida laboral, el nivel de vida y la economía de las mujeres. Cuestionar no solo la duración de estas licencias, sino también la percepción social que subyace en la asignación desigual de responsabilidades es crucial. Abordar estas disparidades es un llamado urgente para construir un futuro donde la equidad de género sea una realidad palpable y donde las responsabilidades familiares sean compartidas equitativamente.

En conclusión, homologar las licencias por maternidad y paternidad es esencial para proteger el principio de igualdad sustantiva entre las personas trabajadoras con cargas familiares. Reconocer que el cuidado de los hijos no es exclusivo de las mujeres y promover la participación activa de todos los miembros de la familia, así como de los empleadores y el Estado, son pasos cruciales hacia la construcción de una sociedad más equitativa. La normativa jurídica debe ser sensible a estas cuestiones, sin hacer distinciones de género en el otorgamiento de prestaciones, contribuyendo así a la eliminación de techos de cristal y la caída de las losas de hormigón en el ámbito laboral y familiar.

REFERÊNCIAS

AMERICAN PREGNANCY ASSOCIATION. "Licencia por maternidad." Edição; Local: American Pregnancy Association. Disponível em: <<https://americanpregnancy.org/es/healthy-pregnancy/planning/maternity-leave/>>. Acesso em: 22 jan. 2024.

Artículo 176 de la Ley Federal del Trabajo.

CÂMARA DE DIPUTADOS. "Derechos de las Mujeres Trabajadoras." Edição; Local: Cámara de Diputados. Disponível em: <<https://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/spi/SPI-ISS-09-06.pdf>>. Acesso em: 24 jan. 2023.

CEPAL. "Proporción del tiempo dedicado al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, desglosado por sexo (indicador ODS 5.4.1)." Edição; Local: CEPAL. Disponível em: <<https://oig.cepal.org/es/indicadores/proporcion-tiempo-dedicado-al-trabajo-domestico-cuidado-no-remunerado-desglosado-sexo>>. Acesso em: 05 jan. 2023.

CONEVAL. "Imprescindible reducir brechas de género en el mercado laboral, en actividades de cuidados y del hogar." Edição; Local: CONEVAL. Disponível em: <https://www.coneval.org.mx/SalaPrensa/Comunicadosprensa/Documents/2022/COMUNICADO_03_SISTEM_A_INDICADORES_POBREZA-GENERO_2016_2020.pdf>. Acesso em: 28 jan. 2023.

DE CONCEPTOS. "Concepto de Paternidad." Edição; Local: De Conceptos. Disponível em: <<http://deconceptos.com/ciencias-naturales/paternidad>>. Acesso em: 04 jan. 2024.

IMCO. "El valor del trabajo doméstico de las mujeres." Edição; Local: IMCO. Disponível em: <<https://imco.org.mx/el-valor-del-trabajo-domestico-mujeres-le-dedican-el-triple-de-tiempo-que-los-hombres/>>. Acesso em: 28 jan. 2023.

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES. "¿Cómo Funcionan las Redes de Apoyo para Mujeres?" Edição; Local: México, INMujeres, p. 11. Disponível em: <http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101244.pdf>. Acesso em: 23 jan. 2024.

KURZCYN VILLALOBOS, Patricia. *Acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo.* Edição; Local: UNAM, México, 2004, p. 125.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. "Lactancia Materna." Edição; Local: Organización Mundial de la Salud. Disponível em: <https://www.who.int/es/health-topics/breastfeeding#tab=tab_1>.

VACA TRIGO, Ileana. "Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo." Edição; Local: CEPAL, 2019. Disponível em: <<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/edc6e8c4-d873-4ad7-a069-1a4a260ca8c1/c>>

Como Citar

ABNT

TUFIÑO GÓMEZ, Brenda. La homologación de las licencias de paternidad y maternidad en México:: un imperativo para reducir la losa de hormigón. **Revista Trabalho, Direito e Justiça**, TRT 9ªRegião, Curitiba-PR, v. 2, n. 1, p. e62, 2024. DOI: 10.37497/RevistaTDJ.TRT9PR.2.2024.62. Disponível em: <https://revista.trt9.jus.br/revista/article/view/62>. Acesso em: .

APA

Tufiño Gómez, B. (2024). La homologación de las licencias de paternidad y maternidad en México:: un imperativo para reducir la losa de hormigón. *Revista Trabalho, Direito e Justiça*, TRT 9ªRegião, 2(1), e62. <https://doi.org/10.37497/RevistaTDJ.TRT9PR.2.2024.62>