



Para recibir nuestro boletín diario, ¡suscríbete aquí!

En la semana del Día del Padre, América Latina llega con reformas en marcha, avances desiguales y una deuda pendiente en licencias de paternidad.

Fecha de publicación: 19/06/2026

Etiquetas: Centroamérica, Trabajadores, derechos laborales, reforma laboral, Laboral

Cada junio, el Día del Padre, (tercer domingo de cada mes en la mayoría de los países de América Latina) vuelve a poner sobre la mesa una pregunta que la región no termina de responder: **¿cuánto tiempo necesita realmente un padre para ejercer el cuidado de un hijo tras su nacimiento o adopción?** Mientras el discurso sobre la corresponsabilidad familiar gana espacio en los ámbitos públicos y empresariales, la legislación laboral de la región avanza a un ritmo mucho más lento.

Las cifras reflejan esa brecha. Un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), publicado en abril de 2026, revela que los padres trabajadores disponen, en promedio, siete días de licencia remunerada tras el nacimiento de un hijo, frente a los 84 días reconocidos para las madres. Más que una diferencia de tiempo, esa brecha evidencia un modelo de cuidados que sigue recayendo principalmente sobre las mujeres y que, según la OIT y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), repercute en la participación laboral femenina, la productividad e incluso la natalidad.

El boletín *Tiempos para cuidar en América Latina y el Caribe: hacia la corresponsabilidad social y de género*, elaborado por ambos organismos, confirma ese diagnóstico. Solo 11 países de América Latina cuentan con licencias de paternidad remuneradas y apenas seis conceden entre 10 y 15 días. En el Caribe, el panorama es aún más restrictivo: de los 14 países analizados, únicamente Surinam y Barbados reconocen este derecho. Por ello, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) recomienda garantizar al menos 14 días de licencia remunerada, exclusiva e intransferible para cada progenitor -un estándar que hoy solo cumplen cuatro países de la región.

Sin embargo, el mapa regional comienza a cambiar. En lo que va de 2026, **varios países aprobaron e impulsan reformas para ampliar las licencias parentales o fortalecer la protección laboral de los padres trabajadores**, mientras otras de las principales economías latinoamericanas mantienen intacta su legislación.

En ese contexto, LexLatin consultó a abogados laboristas y expertos de la región para analizar qué establecen las normas y cómo las empresas están interpretando, aplicando y adaptando el ejercicio de la paternidad en el ámbito laboral.

¿Cuántos días de licencia de paternidad otorga cada país de América Latina?

Fuente: Datos del Banco Interamericano de Desarrollo 2025-2026
Nota: La comparación es orientativa, ya que el cálculo varía entre países según el sector (público o privado) y si se computan días hábiles o corridos.

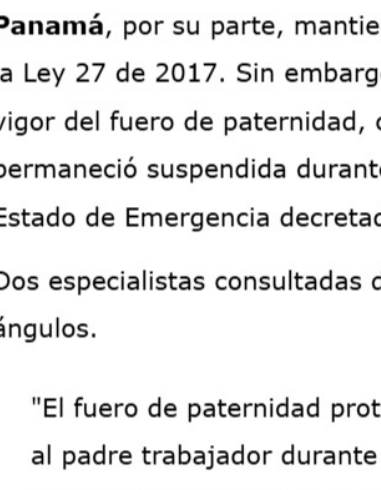


América Latina en 2026: Los cambios laborales y fiscales que redefinen el cumplimiento empresarial

Centroamérica: entre avances normativos y vacíos legales

En Centroamérica, las licencias de paternidad siguen siendo breves, aunque algunos países comienzan a introducir cambios normativos o complementos con políticas empresariales.

Costa Rica es uno de esos casos: la legislación reconoce ocho días hábiles de licencia de paternidad, distribuidos en bloques de dos días por semana durante las primeras cuatro semanas de vida del menor, además de una licencia por duelo en caso de fallecimiento de un hijo. En paralelo, varias multinacionales con operaciones en el país ya aplican políticas globales de parentalidad que conceden hasta 16 semanas remuneradas, muy por encima del mínimo legal, explica **Carolina Soto**, líder del departamento laboral de **Arias Costa Rica**.

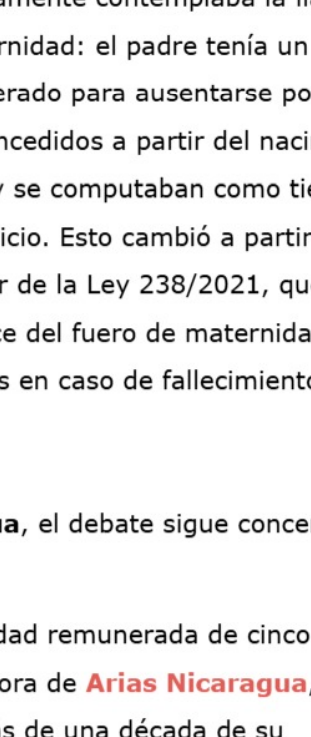


"La presencia del padre durante las primeras semanas o meses posteriores al nacimiento tiene efectos positivos sobre la recuperación física y emocional de la madre, facilita la distribución de responsabilidades de cuidado, fortalece los vínculos familiares y contribuye al desarrollo temprano del niño o la niña. No estamos hablando únicamente de un beneficio laboral, sino de una medida que impacta positivamente al entorno familiar completo. Por lo tanto, cuando se discute una posible ampliación de derechos para los padres trabajadores, no estamos hablando únicamente de un beneficio laboral. Estamos hablando de una medida que impacta positivamente al entorno familiar completo", argumenta.

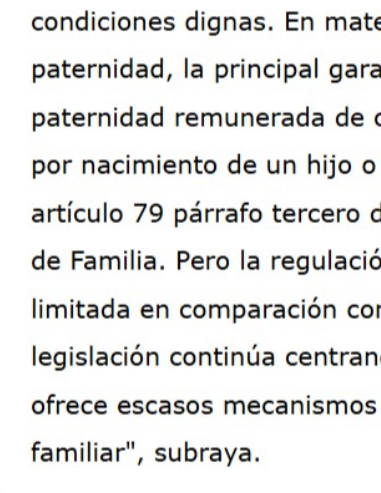
Panamá, por su parte, mantiene una licencia de paternidad de tres días hábiles desde la Ley 27 de 2017. Sin embargo, el principal cambio reciente ha sido la entrada en vigor del fuero de paternidad, creado por la Ley 238 de 2021, cuya aplicación permaneció suspendida durante casi tres años hasta julio de 2024, cuando se levantó el Estado de Emergencia decretado por la pandemia.

Dos especialistas consultadas describieron el alcance de esta protección desde distintos ángulos.

"El fuero de paternidad protege contra el despido al padre trabajador durante el primer año de vida del menor, aplicable si la madre no tiene empleo formal o en caso de su fallecimiento. Esta ley busca evitar el estado de indefensión del menor ante la falta de empleo formal de alguno de sus cuidadores primarios, de modo que se garantiza el ingreso económico de al menos uno de los progenitores para cubrir las necesidades básicas del niño. Para gozar del fuero, los trabajadores deberán acreditar mediante documentos privados y oficiales el estado de desempleo de la trabajadora -y en el caso de fallecimiento, presentar el certificado de defunción de la madre y el de nacimiento del hijo", manifiesta **Estefanía Guardia**, asociada de **Icaza, González-Ruiz & Alemán**.



Por su parte, **Siaska SSS Lorenzo**, socia de **Arias Panamá**, recuerda que la vigencia del fuero quedó postergada durante casi tres años y remarca que la norma incorpora beneficios adicionales para los padres trabajadores.

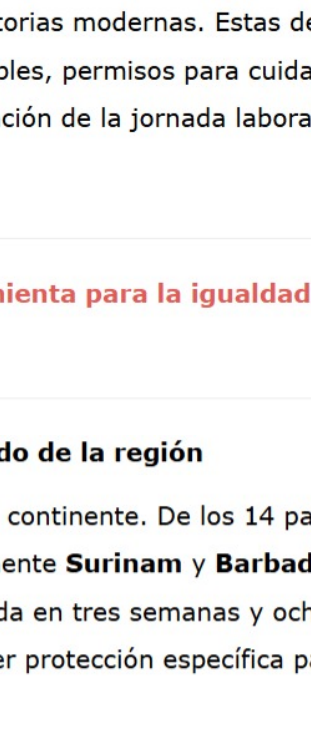


"Para los padres trabajadores, la normativa panameña únicamente contemplaba la llamada licencia de paternidad: el padre tenía un permiso remunerado para ausentarse por 3 días hábiles, concedidos a partir del nacimiento del hijo o hija, y se computaban como tiempo efectivo de servicio. Esto cambió a partir de la entrada en vigor de la Ley 238/2021, que amplía el alcance del fuero de maternidad para que incluya al padre y, además, concede días libres en caso de fallecimiento de la madre", señala.

Más al norte, el panorama cambia poco. En **Nicaragua**, el debate sigue concentrado en las limitaciones del marco vigente.

El Código de Familia reconoce una licencia de paternidad remunerada de cinco días calendario. Para **Ana Teresa Rizo**, socia administradora de **Arias Nicaragua**, la regulación mantiene vacíos importantes, incluso a más de una década de su aprobación.

"El marco jurídico nicaragüense reconoce la protección de la familia, la igualdad entre hombres y mujeres, y el derecho al trabajo en condiciones dignas. En materia específica de paternidad, la principal garantía es la licencia de paternidad remunerada de cinco días calendario por nacimiento de un hijo o hija, establecida en el artículo 79 párrafo tercero de la Ley 870, Código de Familia. Pero la regulación sigue siendo limitada en comparación con las legislaciones regionales e internacionales. La legislación continúa centrando las medidas de protección en la maternidad y ofrece escasos mecanismos que promuevan la corresponsabilidad en el cuidado familiar", subraya.



Esa visión también es compartida por **Walther Sandino**, socio director de **Sandino Law**, quien considera que el problema trasciende la duración de la licencia y revela una falta de coherencia entre las obligaciones familiares y la protección laboral que reciben los padres.



"Mientras la maternidad goza de un necesario blindaje legal, los derechos laborales de los padres trabajadores han sido históricamente olvidados. Es jurídicamente incongruente exigirle al padre corresponsabilidad civil, mientras la ley laboral lo obliga a reincorporarse a la producción casi de inmediato tras el nacimiento de un hijo o ante una emergencia de cuidado, relegando el peso total en la trabajadora madre. Considero urgente reformar la legislación laboral nicaragüense para incorporar herramientas regulatorias modernas. Estas deben incluir licencias parentales compartidas y flexibles, permisos para cuidados de larga duración o por motivos urgentes, y flexibilización de la jornada laboral a disposición de hombres y mujeres", afirma.

¿La flexibilidad laboral es realmente una herramienta para la igualdad de género? El mito en el sector fintech

El Caribe, el rezago más profundo de la región

El Caribe concentra el peor desempeño normativo del continente. De los 14 países analizados por el boletín de la CEPAL y la OIT, únicamente **Surinam y Barbados** registran una licencia de paternidad remunerada, fijada en tres semanas y ocho días, respectivamente, mientras el resto carece de cualquier protección específica para el padre trabajador.

El movimiento más reciente proviene de **República Dominicana**, donde la Cámara de Diputados aprobó, el 20 de mayo de 2026, una modificación al artículo 54 del Código de Trabajo que ampliaría la licencia de paternidad de dos a cuatro días laborales. La propuesta quedó por debajo de la iniciativa planteada originalmente en la Comisión Permanente de Trabajo, que contempla siete días, y aún debe completarse su trámite legislativo en el Senado para su eventual aprobación.

Registro electrónico de jornada en México: obligaciones, sanciones y riesgos legales

América del Norte: México y una reforma pendiente

México conserva una licencia de paternidad de cinco días laborales desde 2012, tanto por nacimiento como por adopción.

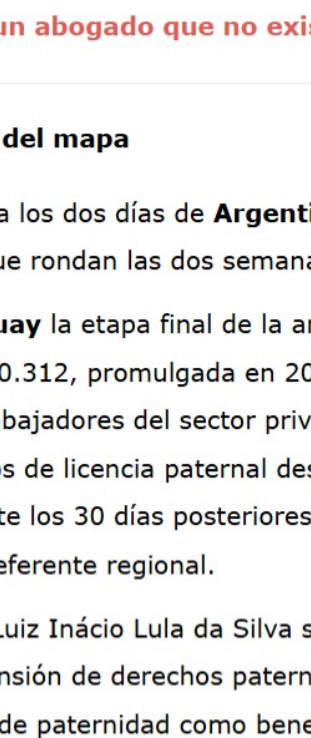
Luis Álvarez, socio de **Basham, Ringe y Correa**, sostiene que ese derecho ha permanecido sin cambios pese al intenso ciclo de reformas laborales que ha vivido el país en los últimos años. A la vez, observa que la verdadera evolución se está dando en el sector privado, donde varias compañías internacionales ya ofrecen beneficios que superan el mínimo previsto por la ley.



"En México no ha habido reforma reciente que haya modificado de manera sustancial los derechos laborales de los padres trabajadores. Donde sí hemos observado una evolución relevante es en la práctica empresarial. Aunque la legislación laboral mexicana no ha cambiado, cada vez más empresas, en particular aquellas con operaciones internacionales, han comenzado a otorgar beneficios superiores al mínimo legal, ya sea mediante políticas internas más amplias, permisos adicionales o esquemas de corresponsabilidad familiar. En ese sentido, la licencia legal de cinco días suele considerarse un piso mínimo. Para los empleadores, esto implica que no existe actualmente una nueva carga legal en materia de licencia de paternidad, pero sí se ha convertido en una herramienta relevante dentro de las estrategias de diversidad, equidad e inclusión", observa.

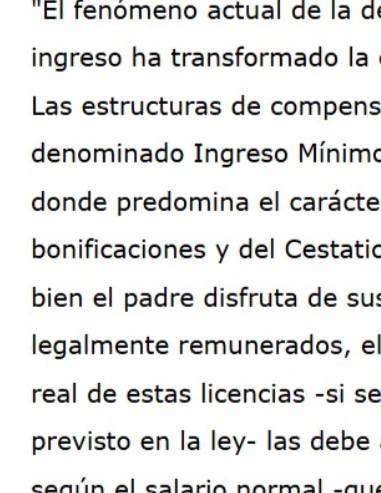
Ese contraste también lo advierte **Juan José Soto**, socio del área laboral de **Pérez-Llorca en México**. Aunque la Ley Federal del Trabajo ha experimentado una intensa actividad reformista en los últimos años, el vocero declara que el aumento de los días del permiso de paternidad continúa siendo una asignatura pendiente.

"En los últimos ocho años, la Ley Federal del Trabajo ha experimentado más reformas que en los cincuenta anteriores. Hace poco más de un mes se publicó la muy comentada reforma en materia de reducción de la jornada, cuyo eje principal es elevar la calidad de vida y dar a las personas trabajadoras más tiempo para convivir con sus familias. No obstante, un tema que sigue pendiente es la ampliación del permiso de paternidad. Con el paso de los años he aprendido que, como padre, el tiempo es el regalo más valioso que tenemos. El trabajo y los compromisos siempre estarán ahí, pero los momentos con los hijos se esfuman en un abrir y cerrar de ojos", reconoce.



Mientras el marco federal permanece prácticamente intacto, **Sebastián Ramos Casares**, asociado de **Ferran Martínez Abogados**, identifica algunos movimientos en otro nivel.

El vocero indica que en los últimos años se han presentado iniciativas para ampliar la licencia de paternidad en el sector privado, con propuestas que van desde los 30 días hasta las 12 semanas, además de las discusiones en congresos locales sobre su extensión para servidores públicos.



"Desde la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2012 no se han aprobado modificaciones legislativas relevantes que amplíen de manera significativa los derechos de los padres trabajadores en el sector privado. Sin embargo, diversos congresos locales han discutido reformas para ampliar las licencias de paternidad de los servidores públicos al servicio de las entidades federativas, reflejando una tendencia clara hacia el reconocimiento de esquemas más equitativos de corresponsabilidad familiar. Desde una perspectiva social, la ampliación de los derechos de los padres trabajadores tendría un impacto positivo en la participación de los hombres en las tareas de cuidado y dejaría de perpetuar los roles tradicionales de género", expresa.

Juan Valera: "Un abogado que nadie conoce es un abogado que no existe"

Sudamérica, los extremos del mapa

El rango sudamericano va de los 20 días de Uruguay a los dos días de **Argentina**, pasando por una reforma en **Brasil** y varios países que rondan las dos semanas.

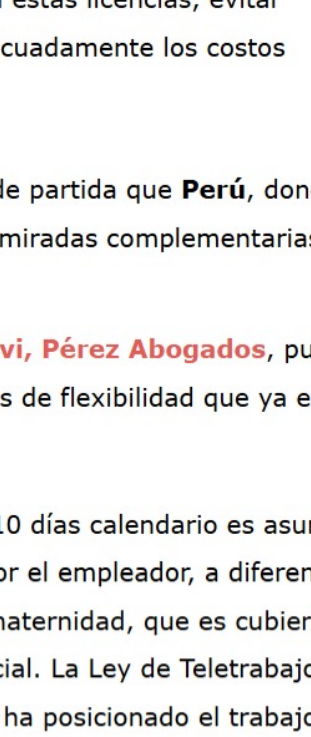
Desde el 1 de enero de 2026 entró en vigor en **Uruguay** la etapa final de la ampliación de la licencia por paternidad, establecida por la Ley 20.312, promulgada en 2024 y aprobada por unanimidad en ambas Cámaras. Los trabajadores del sector privado y los funcionarios públicos tienen derecho a 20 días corridos de licencia paternal desde el parto, con fuero laboral -que impide el despido durante los 30 días posteriores al regreso. Estas medidas consolidan a Uruguay como referente regional.

Otro caso igual de dinámico es **Brasil**. El presidente Luiz Inácio Lula da Silva sancionó el 31 de marzo de 2026 la Ley 15.371, la mayor extensión de derechos paternos en la historia laboral brasileña, que además creó el salario de paternidad como beneficio del INSS equiparado al de maternidad y extendió la estabilidad laboral hasta 30 días después del término de la licencia. La norma establece una transición gradual de 5 días en 2026, 10 en 2027, 15 en 2028 y 20 a partir de 2029, con la posibilidad de sumar 15 días adicionales en las empresas adheridas al programa *Empresa Cidadã* del gobierno brasileño. La reforma tardó casi cuatro décadas desde que la Constitución de 1988 reconoció el derecho.

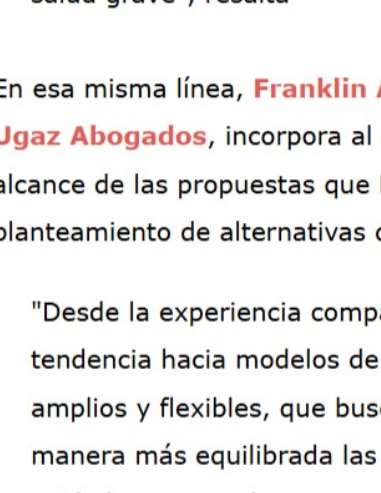
Venezuela otorga 14 días de licencia, financiados formalmente por la seguridad social desde la reforma a la Ley para la Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad de febrero de 2022.

Patricia Lozada, abogada del despacho **Araquereyna**, ubica que el verdadero problema no está en el texto legal, sino en cómo se calcula el pago.

"El fenómeno actual de la desalarización del Ingreso ha transformado la eficacia del beneficio. Las estructuras de compensación basadas en el denominado Ingreso Mínimo Integral Indexado, donde predomina el carácter no salarial de las bonificaciones y del Costaticket, implica que, si bien el padre disfruta de sus días de licencia legalmente remunerados, el impacto financiero real de estas licencias -si se pagan con apego a lo previsto en la ley- las debe asumir el sistema de seguridad social, calculándolas según el ingreso normal -que no incluye las bonificaciones no salariales, que son el grueso del ingreso del empleado. En ese sentido, sostener una ausencia de 14 días o más, si el trabajador junta la licencia con las vacaciones vencidas, representa un costo operativo menor en términos de pasivos laborales", advierte.



Colombia conserva sus 14 días de licencia, pero el movimiento normativo más reciente es jurisprudencial. **Boris Alfaro**, socio y director de práctica laboral de **Brick Abogados**, repasa los hitos legales, desde la Ley 2114 de 2021, que amplió el beneficio a dos semanas remuneradas, creó la licencia parental compartida y la licencia parental flexible de tiempo parcial, hasta la Ley 2141 del mismo año, que reguló el fuero de paternidad y que la Corte Constitucional aclaró en la Sentencia T-291 de 2025, al precisar que ese fuero no depende del desempleo de la madre.

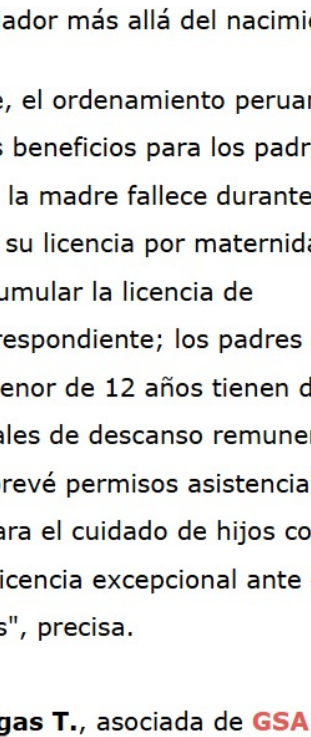


"Ser papá supone un importante deber, pero también representa un derecho consistente en disfrutar la crianza de los hijos con responsabilidad, amor y cuidado. Creemos que este rol en la sociedad estaba en el olvido y actualmente reclama un papel protagónico en la estructura de la familia y de la sociedad. La paternidad ya no debe verse solo como una licencia corta que se tramita en nómina, sino como una situación que puede activar obligaciones de estabilidad laboral reforzada", destaca.

En **Paraguay**, el permiso se extiende a 14 días corridos e ininterrumpidos desde la Ley 5508 de 2015, con carácter irrenunciable y sin posibilidad de computarse como vacaciones anuales.

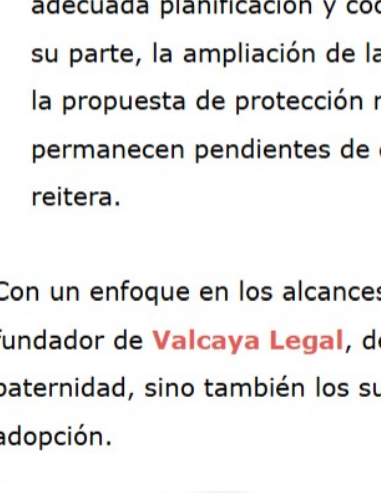
Jorge Peralta Sosa, asociado de **Berkmeyer**, sitúa la norma dentro de una tendencia expansiva más amplia, que ya alcanza a otros grupos familiares.

"En Paraguay, los cambios normativos recientes han mostrado una tendencia predominantemente expansiva respecto de los derechos de los padres trabajadores, en línea con el mandato constitucional de protección de la maternidad y la paternidad responsables. La Ley 7371 de 2025 incorporó licencias especiales con goce de salario para el cuidado y acompañamiento de niños, niñas y adolescentes con discapacidad, aplicables a padres trabajadores, con un límite de hasta el 50 % de la jornada laboral mensual. En la práctica, el principal desafío para los empleadores es adaptar sus políticas internas, registros y procedimientos de recursos humanos para cumplir correctamente con estas licencias, evitar descuentos indebidos o sanciones, y gestionar adecuadamente los costos asociados", enfatiza.



Ecuador otorga 10 días de licencia, el mismo punto de partida que **Perú**, donde la conversación legislativa concentra a cinco firmas con miradas complementarias sobre un régimen que no cambia desde 2018.

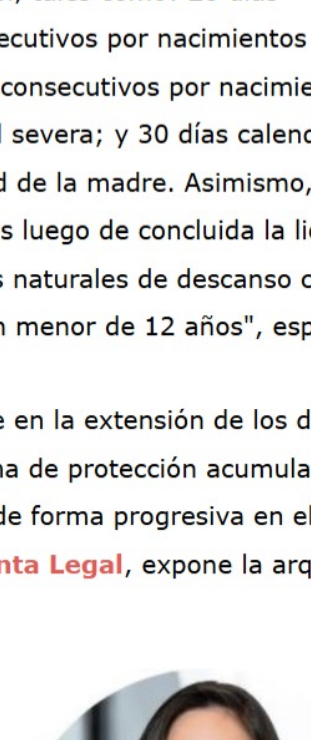
Brian Avalos Rodríguez, socio de **Payet, Rey, Cauvi, Pérez Abogados**, puso énfasis en quién paga la licencia y en las herramientas de flexibilidad que ya existen para los padres.



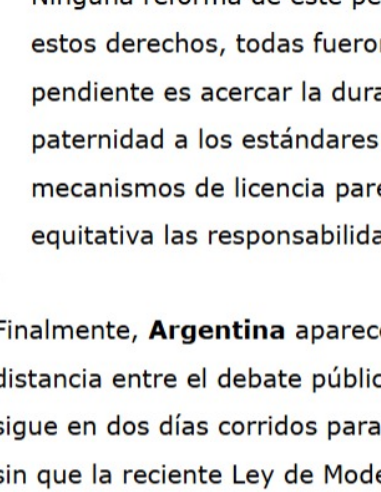
"La licencia de 10 días calendario es asumida íntegramente por el empleador, a diferencia de la licencia por maternidad, que es cubierta por la seguridad social. La Ley de Teletrabajo, número 31572, ha posicionado el trabajo remoto como una modalidad especial que facilita la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral. Asimismo, el artículo 16 fomenta el teletrabajo en favor de la población vulnerable, incluyendo al personal en situación de discapacidad, gestante, en periodo de lactancia y a quienes tienen a su cargo el cuidado de niños, adultos mayores, personas con discapacidad o familiares en situación de salud grave", resalta.

En esa misma línea, **Franklin Altamirano**, asociado sénior de **Benites, Vargas & Ugaz Abogados**, incorpora al análisis la evolución del debate regulatorio en el país y el alcance de las propuestas que ha buscado modificar el régimen vigente, así como el planteamiento de alternativas de financiamiento y nuevos esquemas de licencia.

"Desde la experiencia comparada, se observa una tendencia hacia modelos de licencia parental más amplios y flexibles, que buscan distribuir de manera más equilibrada las responsabilidades de cuidado entre ambos progenitores. En el caso peruano, las iniciativas recientes han apuntado no solo a extender la duración del permiso, sino también a explorar mecanismos que permitan facilitar su uso efectivo sin trasladar necesariamente mayores costos al empleador. En esa línea, se evalúan alternativas: la participación de la seguridad social en el financiamiento y la incorporación de esquemas de licencia parental compartida, que otorguen mayor libertad a las familias para organizar el cuidado en los primeros meses de vida del menor", sostiene.



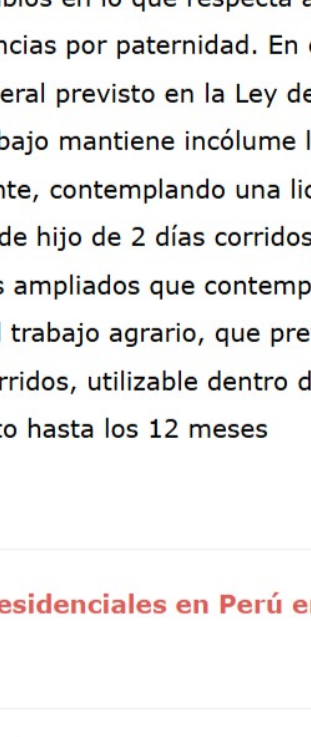
Con una mirada más amplia del marco normativo, **Iván Blume**, socio de **Cuatrecasas Lima**, añade que el ordenamiento laboral peruano incorpora supuestos complementarios que amplían la protección del trabajador más allá del nacimiento.



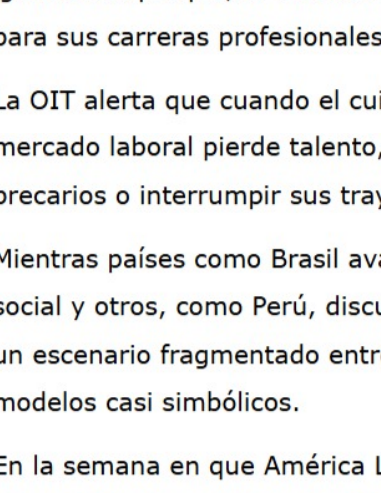
"Adicionalmente, el ordenamiento peruano contempla otros beneficios para los padres trabajadores: si la madre fallece durante el parto o durante su licencia por maternidad, el padre puede acumular la licencia de maternidad correspondiente; los padres que adopten a un menor de 12 años tienen derecho a 30 días naturales de descanso remunerado; y el marco legal prevé permisos asistenciales, como la licencia remunerada de hasta siete días para el cuidado de hijos con enfermedades graves o accidentes, así como una licencia excepcional ante el diagnóstico de cáncer de un hijo menor de 18 años", precisa.

Sobre el proceso legislativo en curso, **Alejandra Vargas T.**, asociada de **GSA Legal**, pone el foco en la ausencia de reformas recientes y en cómo el tratamiento normativo ha ido desplazándose hacia cuestiones de implementación del beneficio.

"Desde la perspectiva de los empleadores, el principal tema de seguimiento es la flexibilización de la oportunidad de goce de la licencia por paternidad. De aprobarse, obligará a adecuar la gestión de ausencias y las políticas internas de licencias, pues el descanso podría utilizarse varios meses después del nacimiento, lo que exigirá una adecuada planificación y coordinación previa. Por su parte, la ampliación de la licencia a 15 días y la propuesta de protección reforzada frente al despido del padre trabajador permanecen pendientes de debate legislativo y podrían retomarse en el futuro", reitera.



Con un enfoque en los alcances prácticos del régimen vigente, **Juan Valera**, director fundador de **Valcaya Legal**, detalla no solo las condiciones actuales de la licencia por paternidad, sino también los supuestos excepcionales y figuras asociadas al sistema de adopción.



"Actualmente los padres de familia tienen una licencia laboral de 10 días calendario consecutivos, en los casos de parto natural o cesárea. Cabe señalar que la licencia por paternidad no es subsidiada por EsSalud, a diferencia de la licencia por maternidad. Sin embargo, hay casos especiales donde esta licencia es mayor, tales como: 20 días calendario consecutivos por nacimientos prematuros y partos múltiples; 30 días calendario consecutivos por nacimiento con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa; y 30 días calendario consecutivos por complicaciones graves en la salud de la madre. Asimismo, el trabajador podrá solicitar el goce de sus vacaciones luego de concluida la licencia. Finalmente, la licencia por adopción otorga 30 días naturales de descanso con goce de haber a los trabajadores que adopten a un menor de 12 años", especifica.

Bolivia ofrece un enfoque distinto. Más que centrarse en la extensión de los días de licencia, su normativa ha ido consolidando un esquema de protección acumulativa del padre trabajador, con medidas que se han reforzado de forma progresiva en el tiempo. En ese marco, **Ximena Pereira Nava**, socia de **Orienta Legal**, expone la arquitectura de este sistema.

"Bolivia ha construido desde 2009 un sistema progresivo de protección del padre trabajador, articulado en torno a la inmovilidad laboral, la licencia remunerada por nacimiento, la tolerancia horaria por cuidado exclusivo y la protección extendida ante enfermedad grave del hijo. Ninguna reforma de este periodo ha recortado estos derechos, todas fueron ampliadas. El reto pendiente es acercar la duración de la licencia por paternidad a los estándares recomendados por la OIT y avanzar hacia mecanismos de licencia parental compartida que distribuyan de forma más equitativa las responsabilidades del cuidado entre ambos progenitores", aclara.

Finalmente, **Argentina** aparece como el caso más rígido del mapa regional, donde la distancia entre el debate público y la regulación vigente sigue siendo amplia. La licencia sigue en dos días corridos para el sector privado según la Ley de Contrato de Trabajo, sin que la reciente Ley de Modernización Laboral haya introducido cambios en esta materia.

Enrique Stile, socio de **Marval O'Farrell Mairal**, distingue entre el régimen general y algunos esquemas especiales que operan en paralelo en determinados sectores.

"El conjunto de modificaciones normativas recientes, que inciden en las relaciones individuales del derecho del trabajo, no han introducido cambios en lo que respecta al régimen de licencias por paternidad. En efecto, el esquema general previsto en la Ley de Contrato de Trabajo mantiene incólume la regulación vigente, contemplando una licencia por nacimiento de hijo de 2 días corridos para los padres. Sin perjuicio de ello, existen regímenes ampljados que contemplan una extensión de dicho plazo, como el régimen de licencia para el trabajo agrario, que prevé una licencia con goce íntegro de haberes de 30 días corridos, utilizable dentro de un periodo que va desde los 45 días anteriores al parto hasta los 12 meses posteriores al nacimiento", pone en relieve.

¿Cuáles son las propuestas de los candidatos presidenciales en Perú en materia laboral?

El argumento que nadie puede ignorar

Más allá de la discusión sobre el marco legal, los organismos internacionales enmarcan el debate en términos económicos. Para el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), las licencias de paternidad son una herramienta para alcanzar sociedades más igualitarias porque, al distribuir las cargas del cuidado, las mujeres ganan autonomía para sus carreras profesionales.

La OIT alerta que cuando el cuidado recae casi exclusivamente en las mujeres, el mercado laboral pierde talento, y que muchas se ven obligadas a aceptar empleos precarios o interrumpir sus trayectorias laborales.

Mientras países como Brasil avanzan hacia esquemas financiados por la seguridad social y otros, como Perú, discuten ajustes aún en fase de proyecto, la región muestra un escenario fragmentado entre reformas en expansión, sistemas estancados y modelos casi simbólicos.

En la semana en que América Latina conmemora el Día del Padre, la pregunta ya no es solo cuánto dura la licencia, sino qué modelo de cuidado están dispuestos a construir los Estados, las empresas y las familias.