



III LEGISLATURA



INICIATIVA ANTE EL CONGRESO DE LA UNIÓN, MEDIANTE LA CUAL SE PROPONE REFORMAR Y ADICIONAR DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, EN MATERIA DE LICENCIAS DE PATERNIDAD, SUSCRITA POR EL DIPUTADO ROYFID TORRES GONZÁLEZ, INTEGRANTE DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO.

El suscrito, **Diputado Royfid Torres González**, integrante del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano, en el Congreso de la Ciudad de México, III Legislatura, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 122, apartado A, fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 29, apartado A, numeral 1, así como, el apartado D, inciso c), y 30, numeral 1, inciso b), de la Constitución Política de la Ciudad de México; 1, 4, fracción XXXIX, 12, fracción II, y 13, fracción LXVII de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México; y 2, fracción XXI, al igual que, el 5, fracción II, 95, fracción II y 96 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, la siguiente **INICIATIVA ANTE EL CONGRESO DE LA UNIÓN, MEDIANTE LA CUAL SE PROPONE REFORMAR Y ADICIONAR DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, EN MATERIA DE LICENCIAS DE PATERNIDAD**, al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

A efecto de dar debido cumplimiento a lo expuesto en el artículo 96 del Reglamento



del Congreso de la Ciudad de México, se exponen puntualmente los siguientes elementos:

I. PROBLEMÁTICA A RESOLVER

Actualmente en México frente al nacimiento de un bebé, si ambos padres trabajan en la formalidad, con registro en algún sistema de seguridad social y las prestaciones asociadas, la madre puede aprovechar la licencia de maternidad de 84 días naturales con goce de sueldo a la que tiene derecho de acuerdo con la Ley del Seguro Social (LSS). Mientras que en el caso del padre, la Ley Federal del Trabajo (LFT) establece que es obligación de la persona empleadora otorgar a los trabajadores un permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo por el nacimiento o adopción de un menor. A diferencia de la licencia de maternidad, el permiso es financiado exclusivamente por el empleador, y no hay datos certeros respecto a cuántos hombres aprovechan esta prestación o, incluso, si sus centros de trabajo lo promueven.¹

De acuerdo con el Boletín: Tiempos para cuidar en América Latina y el Caribe Hacia la corresponsabilidad social y de género, en América Latina, 11 países tienen licencias de paternidad remuneradas de menos de 10 días, 5 países otorgan una licencia de entre 10 y 15 días, y solo uno ofrece una licencia superior a 15 días.⁴ De 14 países del Caribe, únicamente Suriname y Barbados cuentan con una licencia de paternidad remunerada, de una duración de 3 semanas y 8 días respectivamente. Pese a los avances, aún existen desafíos significativos en cuanto a la duración de esta licencia, el origen del financiamiento, la cobertura y la protección laboral ante las responsabilidades de cuidado. Esto impide superar el nudo estructural de la desigualdad referido a la división sexual del trabajo para alcanzar la igualdad de género.²

¹ IMCO. Licencias de paternidad, mayor equidad de género. 2022, Disponible en:

<https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2022/06/lpmeg.pdf>

² CEPAL y OIT. (2025). *Tiempos para cuidar en América Latina y el Caribe: hacia la corresponsabilidad social y de género*. Boletín Igualdad de Género. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe y Organización Internacional del Trabajo. Disponible en:

<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/9fe2da2c-9277-42a4-95b7-5996c7e3d471/content>

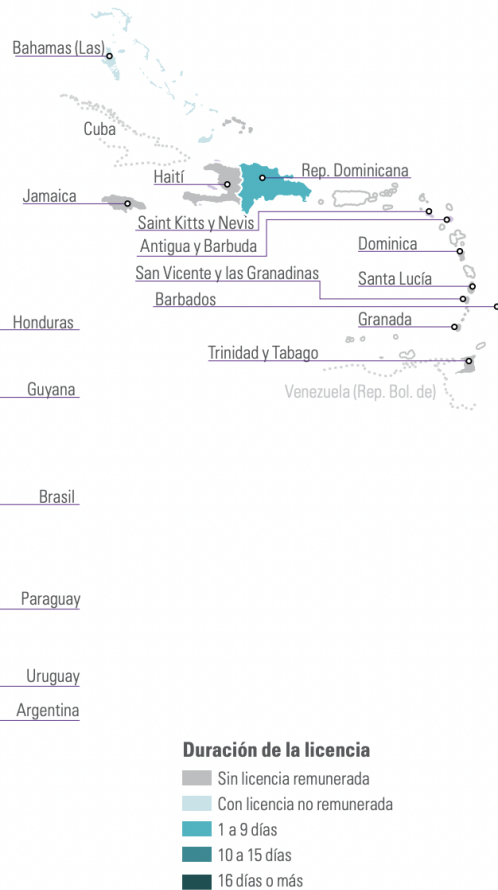
INICIATIVA ANTE EL CONGRESO DE LA UNIÓN, MEDIANTE LA CUAL SE PROPONE REFORMAR Y ADICIONAR DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, EN MATERIA DE LICENCIAS DE PATERNIDAD, SUSCRITA POR EL DIPUTADO ROYFID TORRES GONZÁLEZ, INTEGRANTE DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO.



América Latina



El Caribe



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (OIG) [en línea] <https://oig.cepal.org/es> y Organización Internacional del Trabajo (OIT), "Portal mundial de la OIT sobre las políticas de cuidados" [en línea] <https://webapps.ilo.org/globalcare/?language=es>.

Mapa de licencias de paternidad en América Latina y el Caribe (CEPAL, OIT, 2025)

Según el estudio "The Great Realization" de ManpowerGroup, en el mundo solo uno de cada cuatro hombres busca esta prestación en sus trabajos. El resultado es conocido. Las mujeres siguen cargando con la mayor parte del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, mientras que los hombres participan menos en la crianza temprana. Las mujeres dedican en promedio alrededor de seis horas diarias al trabajo doméstico y de cuidados, frente a apenas tres horas de los hombres. Esa desigualdad tiene efectos concretos: reduce la participación laboral femenina, limita ascensos, deprime ingresos y refuerza la llamada penalización por maternidad. En México, la tasa de participación económica de las mujeres ronda 45.3%, frente a 75.7% de los hombres. No se trata de una diferencia natural: es la consecuencia de una

INICIATIVA ANTE EL CONGRESO DE LA UNIÓN, MEDIANTE LA CUAL SE PROPONE REFORMAR Y ADICIONAR DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, EN MATERIA DE LICENCIAS DE PATERNIDAD, SUSCRITA POR EL DIPUTADO ROYFID TORRES GONZÁLEZ, INTEGRANTE DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO.



organización social que sigue descansando sobre el tiempo, el cuerpo y el trabajo no remunerado de las mujeres.

Por otro lado, en marzo de 2022, el IMCO analizó las prestaciones que ofrece el gobierno del estado a sus funcionarios públicos en caso de tener un bebé. Nuevo León y Quintana Roo destacan por ofrecer un permiso de paternidad por 60 días con goce de sueldo, esto es 11 veces más que el mínimo que se estipula en la LFT. Este es el ejemplo de una buena práctica en el gobierno que puede replicarse en el resto del país y extenderse hacia la iniciativa privada.³



Días de permiso de paternidad gobiernos estatales, IMCO 2022

A nivel federal también se han detectado buenas prácticas. El Consejo de la Judicatura Federal, por ejemplo, anunció hace poco que sus funcionarios tienen derecho a una

³ IMCO. Licencias de paternidad, mayor equidad de género. Op. Cit.

INICIATIVA ANTE EL CONGRESO DE LA UNIÓN, MEDIANTE LA CUAL SE PROPONE REFORMAR Y ADICIONAR DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, EN MATERIA DE LICENCIAS DE PATERNIDAD, SUSCRITA POR EL DIPUTADO ROYFID TORRES GONZÁLEZ, INTEGRANTE DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO.



licencia de paternidad con goce de sueldo por 90 días naturales a partir del nacimiento o adopción de un menor. Este periodo es igual que el que se le otorga a las mujeres por maternidad.

A la luz de lo anterior, Movimiento Ciudadano propone avanzar hacia un nuevo estándar de derechos mediante el tránsito del actual permiso de paternidad hacia un verdadero esquema de licencia de paternidad, ampliando su duración a 12 semanas laborables con goce de sueldo, contados a partir del nacimiento de hijas e hijos y 6 semanas en caso de adopción. Cuando existan complicaciones posteriores al parto que afecten a la madre o al recién nacido, la licencia podrá ampliarse hasta 16 semanas, previa certificación médica.

Para ello se propone reformar la fracción XXVII Bis del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, adicionar un artículo 101 Bis a la Ley del Seguro Social, así como el artículo 28 Bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, con el objetivo de garantizar este derecho con goce de sueldo tanto para las personas trabajadoras del sector privado como para quienes laboran en el servicio público federal.

La reforma busca sustituir el esquema actual de cinco días, claramente insuficiente, por un periodo que permita a los padres participar de manera efectiva en los primeros cuidados de sus hijas e hijos, fortalecer la corresponsabilidad en la crianza y contribuir a reducir las brechas de género en el mercado laboral.

Este cambio también implica una transformación conceptual. Mientras el permiso de paternidad se concibe como una concesión breve otorgada por el empleador, la licencia de paternidad reconoce un derecho laboral plenamente garantizado, vinculado al cuidado de la infancia, la igualdad entre mujeres y hombres y la corresponsabilidad familiar. Bajo este enfoque, la paternidad activa deja de ser un beneficio accesorio y se convierte en parte integral de las políticas públicas orientadas a equilibrar la vida familiar y el trabajo.



II. PROBLEMÁTICA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

A todas las personas nos conviene tener a más mujeres con autonomía económica. El Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) estima que, para 2030, el PIB podría ser 15% mayor que el PIB de 2020 si el gobierno y el sector privado implementan acciones para sumar a 8.2 millones de mujeres a la economía en los próximos 10 años.⁴

La tasa de participación económica de las mexicanas es muy baja. Hasta antes de la pandemia, sólo el 45% de las mujeres mayores de 15 años contaban con un trabajo o estaban en búsqueda de uno. Sin embargo, la pandemia borró el escaso avance de los últimos 15 años, lo que representa toda una generación perdida.⁵ Actualmente, en 2025 nuestro país se aleja cada vez más de la tendencia internacional de reducir la brecha de género en el mercado laboral.⁶

De acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) aquellos países con las tasas más bajas de participación económica de las mujeres, como Italia, México y Turquía, son los que tienen mayor potencial de crecimiento económico.⁷

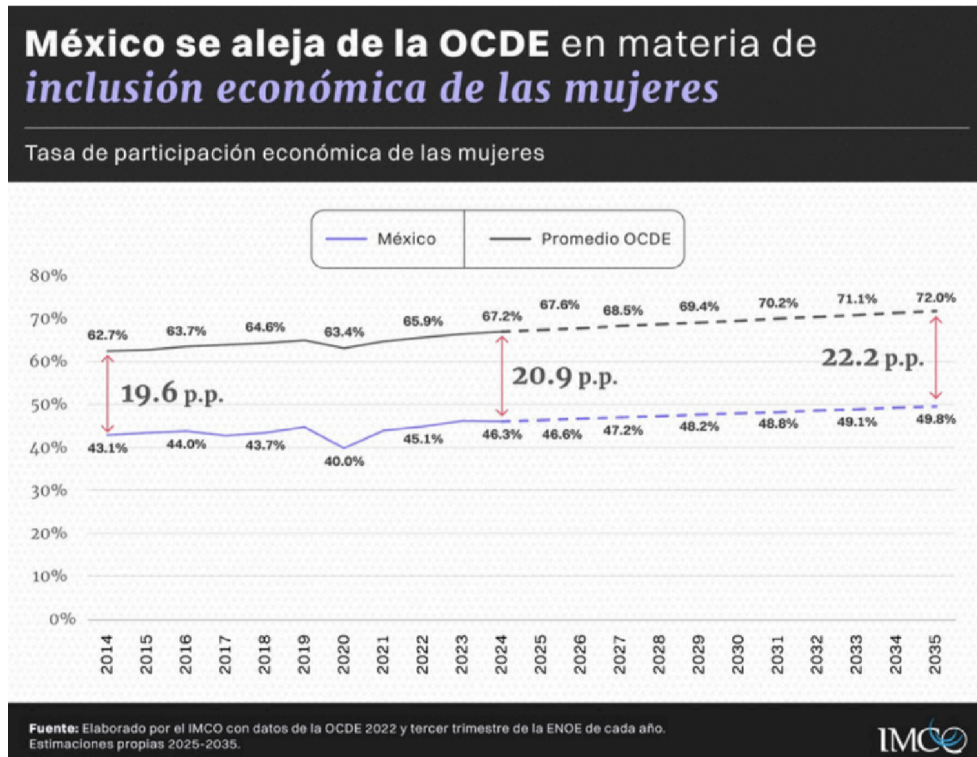
⁴ IMCO. ¿Cuáles son los beneficios económicos de sumar a más trabajadoras?, Instituto Mexicano para la Competitividad. 2021 <https://imco.org.mx/cuales-son-los-beneficios-economicos-de-sumar-a-mas-trabajadoras/>

⁵ Ibid.

⁶ IMCO. *Más mujeres, mayor crecimiento*. Instituto Mexicano para la Competitividad. 2025 <https://imco.org.mx/mas-mujeres-mayor-crecimiento/>

⁷ Ibid.

INICIATIVA ANTE EL CONGRESO DE LA UNIÓN, MEDIANTE LA CUAL SE PROPONE REFORMAR Y ADICIONAR DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, EN MATERIA DE LICENCIAS DE PATERNIDAD, SUSCRITA POR EL DIPUTADO ROYFID TORRES GONZÁLEZ, INTEGRANTE DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO.



Inclusión económica de las mujeres IMCO, 2025

En este sentido, las estimaciones señalan que acelerar el cambio para impulsar una mayor participación económica de las mujeres en México podría aumentar el PIB en 6.9 billones en la próxima década, es decir, alrededor de 630 mil millones de pesos (mmdp) al año⁸, pero sin reconocimiento, remuneración, redistribución y regulación la igualdad de género, incluida la laboral, nunca será una realidad.

Para alcanzar el nivel de participación que mantiene hoy la OCDE, **México tendría que incorporar a 18.6 millones de mujeres a su economía para 2035**. Al respecto el IMCO estima que esta cifra puede ser mucho mayor si el país opta por acelerar la inclusión de más mujeres.

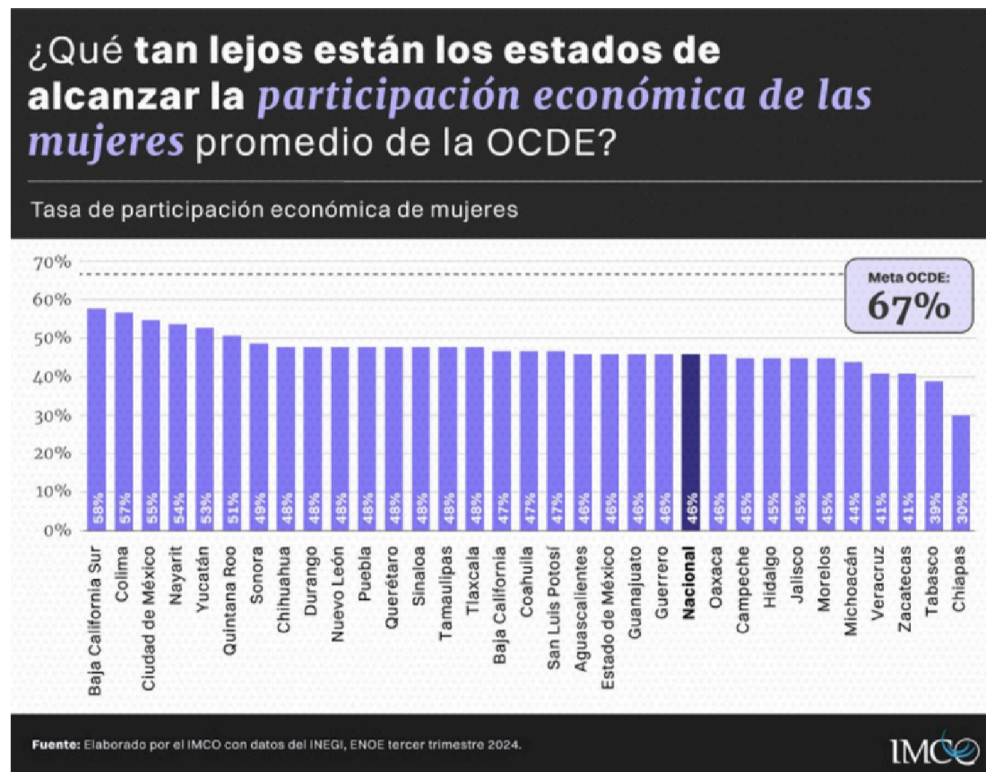
De manera particular, en México, mientras que Baja California Sur, Colima y **Ciudad de México registran una participación económica cercana a 60%**, en Chiapas o Tabasco esta cifra se ubica por debajo de 40%. Para alcanzar la participación de los países de

⁸ Ibid.

INICIATIVA ANTE EL CONGRESO DE LA UNIÓN, MEDIANTE LA CUAL SE PROPONE REFORMAR Y ADICIONAR DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, EN MATERIA DE LICENCIAS DE PATERNIDAD, SUSCRITA POR EL DIPUTADO ROYFID TORRES GONZÁLEZ, INTEGRANTE DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO.



la OCDE, Chiapas y Tabasco tendrían que aumentar su población de mujeres económicamente activas en más del doble, **mientras que Ciudad de México o Colima requieren aumentarla en menos de 40%**. Si la Ciudad de México alcanzara esta meta el PIB estatal de 2035 aumentaría entre 2% y 4%, en comparación con la tendencia actual.⁹



Participación económica de las mujeres IMCO, 2025

Tanto los gobiernos como las empresas tienen un papel clave para incentivar la participación de las mujeres en la economía y potenciar la competitividad del país y de las entidades. Por esta razón es necesario impulsar mayores y mejores políticas de cuidados desde los sectores público y privado, ya que es una realidad que las labores de cuidados recaen desproporcionadamente en las mujeres lo cual impacta sus trayectorias profesionales y su acceso y permanencia en el mercado laboral.¹⁰

⁹ Ibid.

¹⁰ Ibid.

INICIATIVA ANTE EL CONGRESO DE LA UNIÓN, MEDIANTE LA CUAL SE PROPONE REFORMAR Y ADICIONAR DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, EN MATERIA DE LICENCIAS DE PATERNIDAD, SUSCRITA POR EL DIPUTADO ROYFID TORRES GONZÁLEZ, INTEGRANTE DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO.



En este sentido, las recomendaciones de organizaciones nacionales e internacionales coinciden en que es necesario promover la corresponsabilidad de cuidados a través de políticas laborales como la ampliación de licencias de paternidad, flexibilidad laboral, entre otras que permitan nivelar los tiempos disponibles para las responsabilidades del hogar y construir un piso parejo de prestaciones que no dependan de género.¹¹

III. ARGUMENTOS QUE LA SUSTENTAN

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), en la Agenda Regional de Género se definen cuatro nudos estructurales de desigualdad de género que es necesario superar¹²:

- A. La desigualdad socioeconómica y la persistencia de la pobreza;
- B. Los patrones culturales discriminatorios, violentos y el predominio de la cultura del privilegio;
- C. La división sexual del trabajo y la injusta organización social del cuidado, y
- D. La concentración del poder y las relaciones de jerarquía en el ámbito público.

En este marco, cobran particular relevancia las políticas que abordan los nudos estructurales de la desigualdad de género, en particular, la división sexual del trabajo, pues promueven la participación e inclusión laboral de las mujeres, el trabajo decente y la justa organización social del cuidado.¹³

En este sentido, las recomendaciones multilaterales sugieren que, para superar el nudo vinculado a la injusta organización social del cuidado, es esencial promover, desde un enfoque de género, derechos humanos e intersectorialidad, el diseño y la implementación de políticas y sistemas integrales de cuidados que contribuyan a la

¹¹ Ibid.

¹² OIT, CEPAL, *Tiempos para cuidar en América Latina y el Caribe. Hacia la corresponsabilidad social y de género*, Boletín Igualdad de Género, No. 4º, Febrero 2025, disponible en: https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-03/Boletin_OIT-CEPAL_economia%20del%20cuidado%20LAC_0.pdf

¹³ Ibid.

INICIATIVA ANTE EL CONGRESO DE LA UNIÓN, MEDIANTE LA CUAL SE PROPONE REFORMAR Y ADICIONAR DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, EN MATERIA DE LICENCIAS DE PATERNIDAD, SUSCRITA POR EL DIPUTADO ROYFID TORRES GONZÁLEZ, INTEGRANTE DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO.



corresponsabilidad de género y social de los cuidados, es decir, en los que participen las personas de todos los sectores de la sociedad, las familias, las comunidades, el sector privado y el Estado, y tanto hombres, como mujeres y la diversidad sexogénica.¹⁴

La resolución relativa al trabajo decente y la economía del cuidado aprobada durante la 112ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en junio de 2024, representa el primer acuerdo tripartito internacional sobre el tema. Subraya la urgencia de actuar para garantizar el trabajo decente y promover el acceso a cuidados y apoyos de calidad, para lo que se apoya en el Marco de las 5R para el trabajo de cuidados decente, a saber: reconocimiento, reducción y redistribución del cuidado no remunerado, y recompensa y representación de las personas que trabajan en el sector del cuidado, en normas internacionales del trabajo y en el diálogo social.¹⁵

Las políticas de cuidados abarcan diversas medidas orientadas a concretar una nueva organización social de los cuidados que permita garantizar el derecho al cuidado. Entre ellas, se incluyen las relacionadas con los marcos normativos, los datos y la información, la infraestructura, los servicios y prestaciones de cuidado, el financiamiento, la implementación de programas, la regulación, la formación y certificación, la gobernanza y la administración, así como la acción decidida en múltiples dimensiones y mediante una variedad de políticas para superar la actual división del trabajo.¹⁶

Las licencias, regulaciones e instrumentos que amplían los tiempos para el cuidado son fundamentales para promover la corresponsabilidad social y de género en el cuidado, garantizan derechos a las personas que necesitan cuidados y a quienes los brindan, y permiten avanzar hacia la igualdad y la sociedad de cuidado.¹⁷

A continuación, se presentan algunas de las recomendaciones emitidas en conjunto

¹⁴ Ibid.

¹⁵ Ibid.

¹⁶ Ibid.

¹⁷ Ibid.

INICIATIVA ANTE EL CONGRESO DE LA UNIÓN, MEDIANTE LA CUAL SE PROPONE REFORMAR Y ADICIONAR DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, EN MATERIA DE LICENCIAS DE PATERNIDAD, SUSCRITA POR EL DIPUTADO ROYFID TORRES GONZÁLEZ, INTEGRANTE DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO.



por la OIT y la CEPAL en este ámbito¹⁸:

- 1) Promover la ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo vinculadas a los cuidados como el Convenio sobre la Protección de la Maternidad, 2000 (núm. 183) y el Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1981 (núm. 156) de la OIT¹⁹, son fundamentales para establecer licencias y servicios de cuidados. Resulta urgente ratificar y aplicar estos Convenios para alinear las legislaciones nacionales con los estándares internacionales. También es crucial fomentar la adopción de estos Convenios en países que, aunque no los han ratificado, ya tienen normativas que cumplen con los estándares propuestos, a fin de brindar respaldo internacional a los derechos reconocidos.
- 2) Diseñar y aplicar políticas de Estado que favorezcan la corresponsabilidad de género y permitan superar estereotipos mediante, entre otras cosas, el establecimiento de las licencias parentales para las diversas formas de familias, así como otros permisos de cuidado de personas con intensa necesidad de ayudas o apoyos, incluidos los permisos de paternidad irrenunciables e intransferibles.
- 3) Alinear las normatividades sobre licencias de maternidad con los estándares internacionales y garantizar este derecho efectivo a todas las mujeres, sin discriminación.
- 4) Reconocer y ampliar el derecho a la licencia de paternidad remunerada. Es necesario abordar los desafíos relacionados con la duración y el financiamiento de las licencias y coberturas, especialmente en el contexto de las responsabilidades de cuidado.

¹⁸ Ibid.

¹⁹ El 21 de noviembre de 2024 quien suscribe presentó un Punto de Acuerdo de urgente y obvia resolución, por el que se exhorta a diversas autoridades en el marco de sus atribuciones a realizar las acciones necesarias para la ratificación del Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, así como para adoptar la Recomendación 165 sobre los trabajadores con responsabilidades, mismo que fue turnado a la Comisión de Asuntos Laborales, en donde a la fecha de presentación del presente, no ha sido tramitado. Consultar: punto 35, disponible en: III Legislatura Gaceta Parlamentaria, Año 1 PRIMER PERIODO ORDINARIO 20/11/2024, No083 <https://www.congresocdmx.gob.mx/media/documentos/b25e1620c83574b094ba2e87e6168f25b6827892.pdf>

INICIATIVA ANTE EL CONGRESO DE LA UNIÓN, MEDIANTE LA CUAL SE PROPONE REFORMAR Y ADICIONAR DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, EN MATERIA DE LICENCIAS DE PATERNIDAD, SUSCRITA POR EL DIPUTADO ROYFID TORRES GONZÁLEZ, INTEGRANTE DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO.



- 5) La corresponsabilidad de género exige ampliar el tiempo de la licencia por paternidad, de modo de asegurar su uso o goce obligatorio, y garantizar que estas licencias sean intransferibles y debidamente remuneradas e incluyan al conjunto de personas que integran el mercado laboral, no sólo a aquellas que forman parte de la economía formal, y a toda la diversidad de familias.
- 6) Promover la implementaciones de marcos normativos que establezcan una licencia parental irrenunciable e intransferible que permita garantizar que todos los padres y madres puedan ejercer el derecho a cuidar a sus hijas e hijos durante los primeros meses de vida, sin temor a perder el empleo o los ingresos. Estas políticas favorecen no solo el bienestar de las familias y la corresponsabilidad de género y social, sino también una nueva organización social de los cuidados.
- 7) Diseñar e implementar licencias para cuidados de larga duración y licencias por motivos urgentes, que permitan ampliar las licencias de cuidados para incluir a otros familiares más allá de las hijas e hijos, incluidas las personas con enfermedades graves, las personas con discapacidad y las personas mayores y todas aquellas que necesitan apoyo y cuidado. En la actualidad, la normativa en la región se enfoca principalmente en la infancia y deja desprotegidos a las personas trabajadoras que tienen otras responsabilidades de cuidados a lo largo plazo de personas con intensa necesidad de ayudas o apoyos.
- 8) Garantizar un financiamiento adecuado para las prestaciones relacionadas con las licencias de maternidad, paternidad y parentales, así como licencias para cuidados de larga duración o por motivos urgentes, a fin de asegurar el acceso efectivo a estos derechos.
- 9) Implementar medidas que permitan a todas las personas disfrutar de estas licencias es esencial para promover la igualdad de género, el bienestar de las personas y las familias, y el desarrollo sostenible.



- 10) Garantizar una protección adecuada a quienes brindan cuidados a estas poblaciones, reconociendo que este trabajo exige tiempo, recursos y servicios específicos.
- 11) Trabajar para resolver estas cuestiones y ampliar el alcance de los derechos a la adopción y a toda la diversidad de formas familiares.

Adicionalmente, la Oficina de País de la OIT para México y Cuba en 2024 coordinó un proyecto tripartito en la Ciudad de México para promover la corresponsabilidad entre la vida laboral y familiar desde la protección social. Como parte de este proyecto se identificó que aún hay un largo camino hacia la corresponsabilidad parental que en un escenario ideal debería traducirse como inversión en distintas políticas transformadoras de cuidados que liberen tiempo, protejan y fortalezcan derechos, presten servicios.²⁰



Organización
Internacional
del Trabajo

Invertir en un conjunto de políticas transformadoras de cuidados



Políticas transformadoras de cuidados OIT, 2025

Por otro lado, la mayoría de los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) ofrecen algún tipo de permiso remunerado para los

²⁰ Presentación del Foro Compartir Responsabilidades: Fortalecimiento de los sistemas de protección social para el mejor cuidado de hijas e hijos, Cámara de Diputados LXVI Legislatura, OIT, celebrado el 24 de marzo de 2025.

INICIATIVA ANTE EL CONGRESO DE LA UNIÓN, MEDIANTE LA CUAL SE PROPONE REFORMAR Y ADICIONAR DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, EN MATERIA DE LICENCIAS DE PATERNIDAD, SUSCRITA POR EL DIPUTADO ROYFID TORRES GONZÁLEZ, INTEGRANTE DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO.



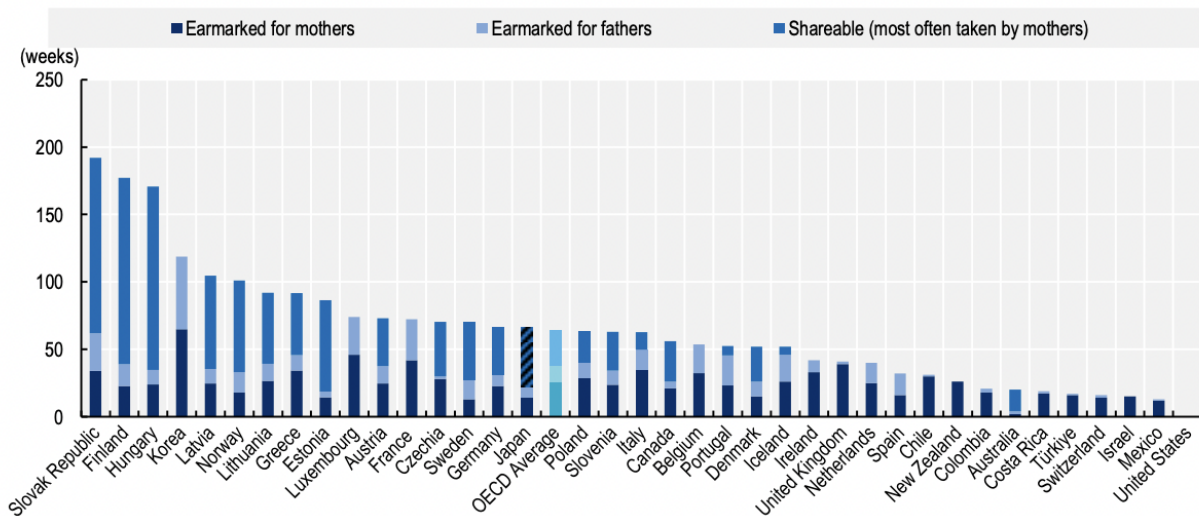
padres, como el permiso de paternidad remunerado y el permiso parental específico para ellos. Sin embargo, estos permisos suelen ser más cortos que los de las madres, aunque varían considerablemente entre países, siendo México de los últimos de la lista, junto con Estados Unidos.

En la última década, los padres son más propensos a tomarse la baja por paternidad, pero esta aún está lejos de ser compartida equitativamente entre madres y padres. Las normas de género, la cultura laboral y las consideraciones económicas suelen disuadir a los padres de tomarse la baja por paternidad. El diseño de las políticas también influye en la organización y distribución del trabajo de cuidados.

El permiso parental beneficia no solo a padres e hijos, sino que también promueve la igualdad de género, a través de la redistribución de los cuidados. Para fomentar su adopción, muchos países de la OCDE han reformado recientemente el permiso remunerado para padres.

Desde la perspectiva de la OCDE promover un uso más equilibrado del permiso parental entre madres y padres, los responsables políticos pueden adoptar un enfoque holístico que incluya lo siguiente:

- Garantizar una remuneración adecuada e incentivos bien diseñados para los padres, como "cuotas para padres" y "períodos de bonificación".
- Promover y diseñar permisos parentales flexibles que apoyen la participación de los padres, por ejemplo, mediante acuerdos a tiempo parcial.
- Sensibilizar sobre los derechos de permiso parental para apoyar los cambios en las normas de género y la cultura laboral (por ejemplo, campañas de sensibilización, informes obligatorios de la empresa sobre el uso del permiso).
- Reforzar los esfuerzos para supervisar y recopilar datos sobre el uso del permiso parental por parte de cada progenitor.



Duración de los derechos de licencia remunerada obligatoria y compatible establecidos por ley, en semanas, OCDE 2024²¹

Para 2024, 35 de los 38 países de la OCDE ofrecían permisos remunerados para padres, ya sea en forma de permiso de paternidad remunerado o permiso parental remunerado específico para padres. De estos países, 20 ofrecían ambos tipos, mientras que 10 sólo permiso de paternidad remunerado y 5 permiso parental remunerado.

Vale la pena señalar que la evidencia señala que el permiso de paternidad remunerado suele ser corto, con una media de 2,4 semanas. España ofrece el período más largo de permiso de paternidad remunerado, con 16 semanas, más del triple que Portugal, el segundo país con mayor duración.

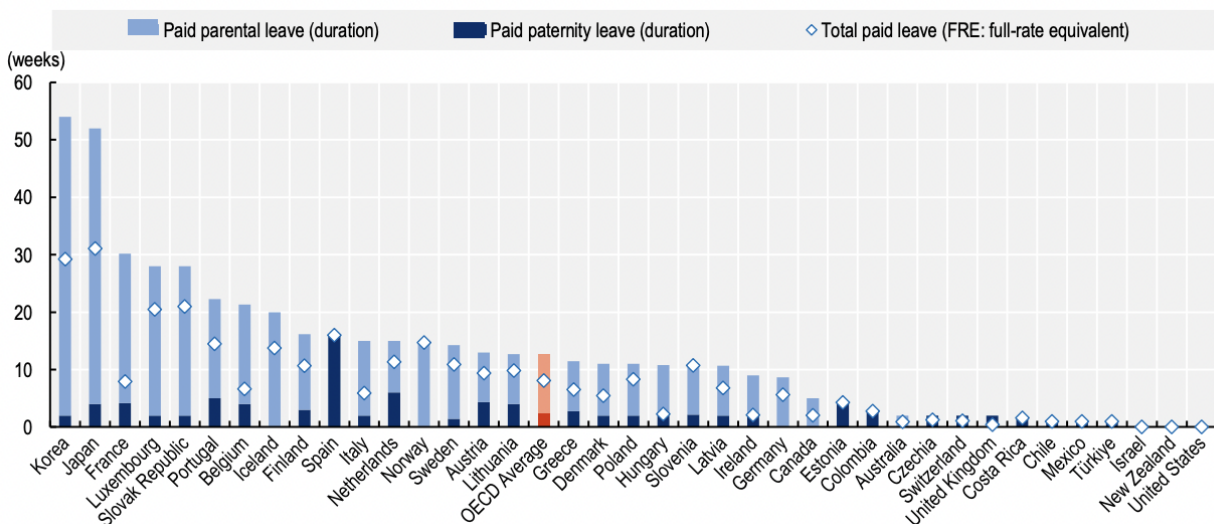
Por el contrario, ocho países no ofrecen permiso de paternidad remunerado. El permiso parental remunerado específico para padres tiene una media de 10,3 semanas, lo que eleva la media total de permisos remunerados para padres a 12,7 semanas. Corea ofrece el período más largo, con 52 semanas en total, mientras que

²¹ La información se refiere a los derechos de licencia remunerada por nacimiento para el cuidado de niños pequeños vigentes a partir de abril de 2024, como la licencia por maternidad, paternidad, cuidado del hogar y parental. Cabe señalar que muchos países también ofrecen licencia remunerada para parejas del mismo sexo y padres adoptivos. Ver: OCDE (2025), "Permiso remunerado para padres: tendencias políticas recientes de la OCDE", OCDE Publishing, París, <https://doi.org/10.1787/07442bed-en>, consultado el 16 de junio de 2026.



tres países no ofrecen ninguno.

Dado que las tasas de pago varían entre países, los derechos se presentan no solo en términos de “duración”, sino también como “equivalente a tarifa completa” (ERC), que se refiere a la duración de la licencia remunerada en semanas si se pagara al 100 % de los ingresos anteriores. En términos de ERC, el promedio es de 8,1 semanas, siendo Japón el país que ofrece el período más largo, con 31,1 semanas. Este es el derecho remunerado específico para padres más generoso de la OCDE; mientras que México está dentro de los cinco países con menores o nulas licencias o permisos para padres.



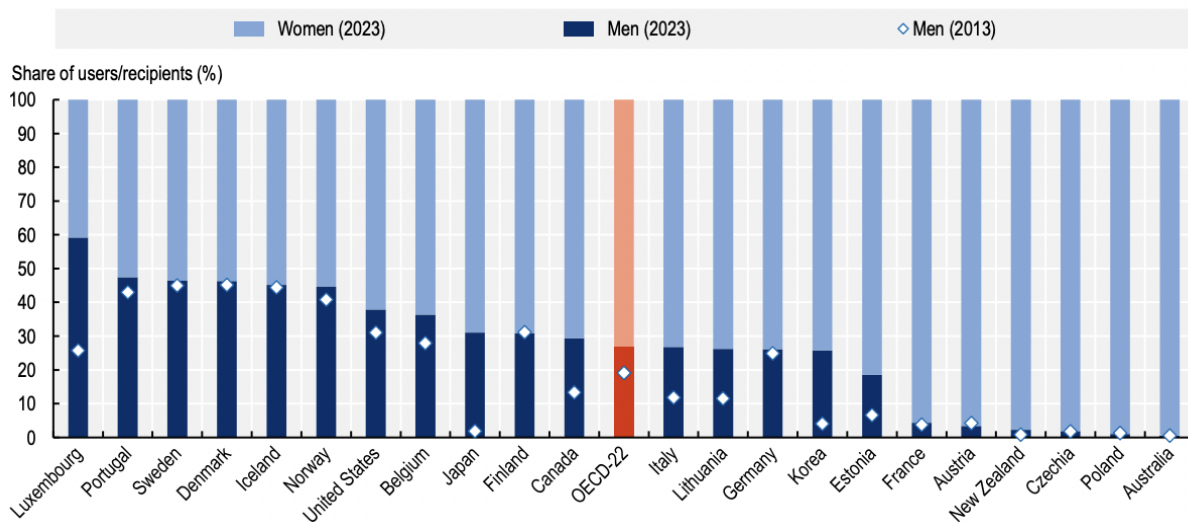
Los derechos legislados a la licencia remunerada para padres difieren entre los países de la OCDE, 2024

En consecuencia con los datos antes mencionados, los padres han aumentado su probabilidad de tomar licencia parental en la última década, pero aún lo hacen con mucha menos frecuencia que las madres. En los 22 países de la OCDE con datos disponibles, la proporción de hombres entre todos los beneficiarios de la licencia parental aumentó de un promedio del 19,1 % en 2013 al 26,1 % en 2023. Siendo Luxemburgo el único país donde actualmente los hombres tienen más probabilidades que las mujeres de tomar licencia parental.

Los datos de México, son tan poco significativos, que no se encuentra entre los 22



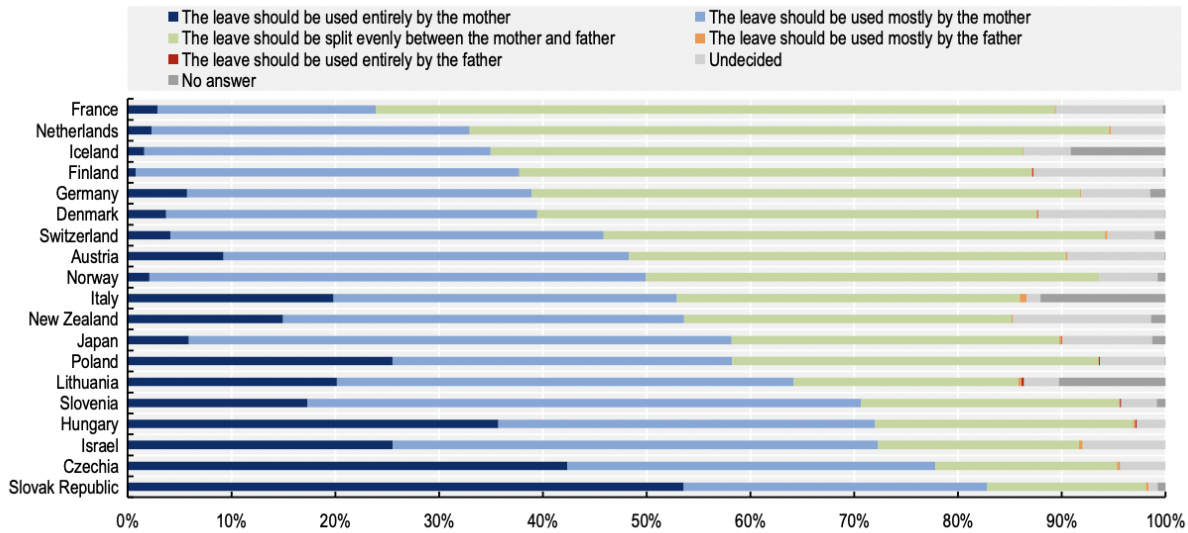
países de la OCDE con datos disponibles sobre el porcentaje de padres ejerciendo estos derechos.



La proporción de hombres entre los beneficiarios de las prestaciones por permiso parental está aumentando, pero sigue siendo baja, OCDE 2024

Los retos frente al avance de las licencias de paternidad están relacionados con tres factores principales. Primero, los roles de género tradicionales relacionados con el cuidado de los hijos y el trabajo no remunerado siguen moldeando el comportamiento. Tal es así que de acuerdo con el Programa Internacional de Encuestas Sociales: Familia y cambios en los roles de género, muchas de las personas encuestadas, en general por igual entre hombres y mujeres, todavía creen que la licencia remunerada debería ser utilizada principalmente o en su totalidad por la madre.

Ante la pregunta realizada en 2022: “Considere una pareja en la que ambos trabajan a tiempo completo y ahora tienen un hijo recién nacido. Ambos se encuentran en una situación laboral similar y tienen derecho a una licencia remunerada. ¿Cómo debería dividirse este período de licencia remunerada entre la madre y el padre?”, estas fueron las respuestas:



Muchas personas creen que la baja por maternidad debería ser utilizada mayoritariamente o en su totalidad por la madre, OCDE 2024²²

Otro obstáculo es meramente reputacional y de cultura organizacional ya que las culturas laborales juegan un papel relevante en esta toma de decisiones y muchos padres evitan tomar licencia por temor a que pueda perjudicar sus carreras. Finalmente, el factor económico también influye en ello, pues ya que existe una amplia brecha de desigualdad salarial, que perjudica principalmente a las mujeres, incluso antes de tener hijos, se considera que la pérdida de ingresos del hogar suele ser menor cuando la madre toma licencia.

No obstante, pese a la baja tasa de utilización promedio, es de común acuerdo que las licencias para padres aportan beneficios significativos para padres, madres e hijos. Por ejemplo, los padres que toman licencia tienen más probabilidades de participar en el trabajo no remunerado en el hogar, incluyendo el cuidado de los hijos y las tareas domésticas, un efecto que persiste mucho más allá del período de licencia.

Este impacto es particularmente fuerte cuando los padres toman licencias más largas o en solitario. De la misma manera, está comprobado que una mayor participación paterna también contribuye a una mejor comunicación y vínculos emocionales más fuertes entre padres e hijos, de la misma manera, la provisión de licencia

²² Ver: OECD estimates based on the International Social Survey Programme: Family and Changing Gender Roles V – ISSP 2022 (First partial data), <https://issp.org/>

INICIATIVA ANTE EL CONGRESO DE LA UNIÓN, MEDIANTE LA CUAL SE PROPONE REFORMAR Y ADICIONAR DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, EN MATERIA DE LICENCIAS DE PATERNIDAD, SUSCRITA POR EL DIPUTADO ROYFID TORRES GONZÁLEZ, INTEGRANTE DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO.



específicamente destinada a los padres también mejora la satisfacción general con la vida para ambos padres, especialmente las madres.

Más aún, la licencia de paternidad promueve la igualdad de género en el trabajo. Cuando los compañeros de trabajo varones toman licencia parental, se producen efectos positivos entre pares que animan a otros a hacer lo mismo. Por otro lado, normalizar el uso de la licencia parental por parte de los padres puede ayudar a reducir la discriminación de género en el lugar de trabajo y disminuir el riesgo de que solo las mujeres tomen licencia, mitigando así la "penalización por maternidad", es decir, los impactos negativos en los ingresos, el progreso profesional y la autosuficiencia económica de las madres.

IV. FUNDAMENTO LEGAL Y EN SU CASO SOBRE SU CONSTITUCIONALIDAD Y CONVENCIONALIDAD

PRIMERO. El artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su párrafo segundo, establece el principio pro persona, que mandata que las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con la Constitución y los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia. Asimismo, el mismo artículo constitucional en su párrafo tercero, establece que todas las autoridades en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, proteger, respetar y garantizar los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados Internacionales, en los que el Estados Mexicano sea parte, bajo los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

SEGUNDO. El artículo 4º de la Convención de Belém Do Pará, establece el derecho de las mujeres a un trato igual de protección ante la ley y de la ley; así como el derecho a tener igual acceso a las funciones públicas de su país y a participar en los asuntos públicos en la toma de decisiones.

TERCERO. El artículo 11, numeral 1, incisos b), c) y d) de la Convención para la



Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), indica que la mujer tiene el derecho a las mismas oportunidades de empleo, a la aplicación de los mismos criterios de selección, el derecho de ascenso, la estabilidad laboral y todas las prestaciones que deriven de la relación laboral con igualdad de trato y con igual remuneración que los hombres.

CUARTO. El Compromiso de Buenos Aires, aprobado por los Estados miembros de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) en la XV Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe en 2022, propone un camino para avanzar hacia la sociedad del cuidado y ser reconoce el cuidado como una necesidad, un trabajo y un derecho de las personas a cuidar, ser cuidadas y ejercer al autocuidado. Asimismo, impulsa medidas para superar la división sexual del trabajo y transitar hacia una justa organización social de los cuidados, en el marco de un nuevo estilo de desarrollo orientado a impulsar la igualdad de género en las dimensiones cultural, económica, social y ambiental del desarrollo sostenible. Por último, se hace un llamado a diseñar y aplicar políticas de Estado que favorezcan la corresponsabilidad de género y permitan superar estereotipos.

QUINTO. La Constitución Política de la Ciudad de México en su artículo 1o, inciso 2, menciona que en la Ciudad la soberanía reside esencial y originariamente en el pueblo, quien la ejerce por conducto de sus poderes públicos y las figuras de democracia directa y participativa, a fin de preservar, ampliar, proteger y garantizar los derechos humanos y el desarrollo integral y progresivo de la sociedad. Todo poder público dimana del pueblo y se instituye para beneficio de éste.

SEXTO. La Constitución Política de la Ciudad de México en su artículo 4º, se menciona en sus dos apartados lo siguiente:

B. Principios rectores de los derechos humanos

1. La universalidad, interdependencia, indivisibilidad, complementariedad, integralidad, progresividad y no regresividad son principios de los derechos humanos.
2. Los derechos humanos son inalienables, imprescriptibles, irrenunciables, irrevocables y exigibles.



3. En la aplicación e interpretación de las normas de derechos humanos prevalecerá el principio pro persona.
4. En la aplicación transversal de los derechos humanos las autoridades atenderán las perspectivas de género, la no discriminación, la inclusión, la accesibilidad, el interés superior de niñas, niños y adolescentes, el diseño universal, la interculturalidad, la etaria y la sustentabilidad.

C. Igualdad y no discriminación

1. La Ciudad de México garantiza la igualdad sustantiva entre todas las personas sin distinción por cualquiera de las condiciones de diversidad humana. Las autoridades adoptarán medidas de nivelación, inclusión y acción afirmativa.

SÉPTIMO. La Constitución Política de la Ciudad de México establece en su artículo 9, Ciudad solidaria, apartado B que, toda persona tiene derecho al cuidado que sustente su vida y le otorgue los elementos materiales y simbólicos para vivir en sociedad a lo largo de toda su vida. Las autoridades establecerán un sistema de cuidados que preste servicios públicos universales, accesibles, pertinentes, suficientes y de calidad y desarrolle políticas públicas. El sistema atenderá de manera prioritaria a las personas en situación de dependencia por enfermedad, discapacidad, ciclo vital, especialmente la infancia y la vejez y a quienes, de manera no remunerada, están a cargo de su cuidado.

OCTAVO. El artículo 10, Ciudad productiva, apartado B, inciso 5, inciso f), menciona el reconocimiento del trabajo del hogar y de cuidados como generadores de bienes y servicios para la producción y reproducción social.

NOVENO. La Ley Constitucional de Derechos Humanos y sus Garantías de la Ciudad de México reconoce en el artículo 56 el derecho al cuidado, el cual incluye el derecho de todas las personas a cuidarse, a cuidar y a ser cuidados, así como que las labores de cuidado tienen un valor esencial para la sociedad, por lo que el sistema de cuidados debe estar basado en la corresponsabilidad entre el sector privado y las autoridades de la Ciudad.



Asimismo, establece la obligación a cargo de las autoridades de la Ciudad de México de apoyar a las personas que realizan trabajos de cuidado no remunerado.

DÉCIMO. El artículo 21 de la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en la Ciudad de México, menciona en su párrafo primero, que los entes públicos están obligados a garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido. Asimismo, el mismo artículo en su fracción segunda, inciso a), menciona lo siguiente:

a) Para contribuir al reparto equitativo de las responsabilidades en el hogar; a la protección de la maternidad y paternidad corresponsables; y de las familias, así como en cumplimiento de la igualdad sustantiva en la Ciudad de México, se reconoce el derecho de:

1. Las madres por adopción, a un permiso por maternidad que comprenda el mismo período establecido por maternidad posterior al parto, que contará a partir de que reciba a la niña o niño adoptado; y
2. Los padres por consanguinidad o adopción, gozan de un permiso por paternidad que comprenda el mismo período establecido por maternidad posterior al parto, que contará a partir del nacimiento o recepción de la niña o niño, según sea el caso.

Lo anterior, de conformidad con lo previsto por la legislación federal laboral y de seguridad social que regule el régimen de las actividades al que las madres y padres se hayan registrado.

Los entes públicos realizarán acciones para promover y garantizar, la incorporación del permiso por paternidad antes mencionado, en los sectores público y privado.

V. DENOMINACIÓN SOBRE EL PROYECTO DE LEY O DECRETO.

INICIATIVA ANTE EL CONGRESO DE LA UNIÓN, MEDIANTE LA CUAL SE PROPONE REFORMAR Y ADICIONAR DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL

INICIATIVA ANTE EL CONGRESO DE LA UNIÓN, MEDIANTE LA CUAL SE PROPONE REFORMAR Y ADICIONAR DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, EN MATERIA DE LICENCIAS DE PATERNIDAD, SUSCRITA POR EL DIPUTADO ROYFID TORRES GONZÁLEZ, INTEGRANTE DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO.



APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, EN MATERIA DE LICENCIAS DE PATERNIDAD.

VI. ORDENAMIENTOS A MODIFICAR.

Ley Federal del Trabajo, Ley del Seguro Social y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional

VII. TEXTO NORMATIVO PROPUESTO

LEY FEDERAL DEL TRABAJO TITULO CUARTO Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones CAPITULO I Obligaciones de los patrones	LEY FEDERAL DEL TRABAJO TITULO CUARTO Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones CAPITULO I Obligaciones de los patrones
Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones: I. a XXVII. ... SIN CORRELATIVO.	Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones: I. a XXVII. ... XXVII Bis. Otorgar licencia de paternidad a las personas trabajadoras que ejerzan la paternidad, en los siguientes términos: a) Por el nacimiento de una hija o hijo, la licencia será de doce semanas con goce de sueldo íntegro, contadas a partir del día del nacimiento. A solicitud expresa de la persona trabajadora, previa autorización escrita del patrón, hasta cuatro de las doce semanas



	podrán disfrutarse de manera diferida dentro de los doce meses siguientes al nacimiento; b) En caso de la adopción de una niña o niño, la licencia será de seis semanas con goce de sueldo íntegro, contadas a partir del día en que lo reciban; c) En caso de complicaciones médicas graves de la madre, de la persona recién nacida o de ambas, que requieran hospitalización o cuidados especiales, la licencia podrá extenderse hasta por cuatro semanas adicionales, previa presentación del certificado médico correspondiente emitido por la institución de seguridad social que corresponda o, en su caso, por el servicio de salud que otorgue el patrón, y; d) En caso de fallecimiento de la madre durante el parto o dentro de las doce semanas posteriores a este, la persona trabajadora que ejerza la paternidad disfrutará de la totalidad del período de descanso postparto que le hubiera correspondido a la madre en los términos del artículo 170 de esta Ley, en adición a la licencia prevista en el inciso a) de la presente fracción.
--	---



XXVIII. a XXXIII. ...	La licencia a que se refiere esta fracción es irrenunciable. Queda prohibido al patrón condicionar, limitar o sustituir dicha licencia por compensación económica o cualquier otro beneficio. Durante el período de la licencia, la persona trabajadora percibirá su salario íntegro y conservará todos los derechos que le correspondan en términos de esta Ley, de la Ley del Seguro Social y de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, según corresponda. XXVIII. a XXXIII. ...
LEY DEL SEGURO SOCIAL CAPITULO IV DEL SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD SECCION TERCERA DE LAS PRESTACIONES EN DINERO	LEY DEL SEGURO SOCIAL CAPITULO IV DEL SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD SECCION TERCERA DE LAS PRESTACIONES EN DINERO
SIN CORRELATIVO.	Artículo 101 Bis. La persona asegurada que ejerza la paternidad tendrá derecho a un subsidio en dinero igual al cien por ciento del último salario diario de cotización, durante el período de la licencia de paternidad a que se refiere la fracción XXVII Bis del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo.



	Para tener derecho al subsidio, la persona asegurada deberá haber cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales en el período de doce meses anteriores a la fecha de inicio de la licencia y acreditar su carácter de madre o padre de la persona recién nacida o adoptada, mediante certificado de nacimiento o resolución judicial de adopción, según corresponda. En caso de que la persona asegurada no cumpla con el requisito de cotizaciones previsto en el párrafo anterior, quedará a cargo del patrón el pago del salario íntegro durante el período de la licencia, en los términos de la Ley Federal del Trabajo. El subsidio previsto en este artículo se pagará por períodos vencidos que no excedan de una semana. El Instituto emitirá las disposiciones de carácter general necesarias para la tramitación y pago del subsidio a que se refiere este artículo.
LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL	LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL



TITULO SEGUNDO Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Titulares	TITULO SEGUNDO Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Titulares
CAPITULO II	CAPITULO II
SIN CORRELATIVO.	Artículo 28 Bis. Las personas trabajadoras que ejerzan la paternidad disfrutarán de doce semanas de descanso con goce de sueldo íntegro a partir del día del nacimiento de una hija o hijo. A solicitud expresa de la persona trabajadora, hasta cuatro de las doce semanas podrán disfrutarse de manera diferida dentro de los doce meses siguientes al nacimiento. En caso de adopción de una niña o niño, la licencia será de seis semanas con goce de sueldo íntegro, contadas a partir del día en que lo reciban. En caso de complicaciones médicas graves de la madre, de la persona recién nacida o de ambas, que requieran hospitalización o cuidados especiales, la licencia podrá extenderse hasta por cuatro semanas adicionales, previa presentación del certificado médico correspondiente emitido por la institución de seguridad social que corresponda.



	En caso de fallecimiento de la madre durante el parto o dentro de las doce semanas posteriores a este, la persona trabajadora que ejerza la paternidad disfrutará de la totalidad del período de descanso postparto que le hubiera correspondido a la madre en los términos del artículo 28 de esta Ley, en adición a la licencia prevista en el primer párrafo del presente artículo. La licencia a que se refiere este artículo es irrenunciable. Durante el período de la licencia, la persona trabajadora percibirá su sueldo íntegro y conservará todos los derechos que le correspondan conforme a esta Ley.
SIN CORRELATIVO.	TRANSITORIOS PRIMERO. El presente Decreto entrará en vigor a los ciento ochenta días naturales siguientes al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación. SEGUNDO. La licencia de paternidad establecida en la fracción XXVII Bis del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 101 Bis de la Ley del Seguro Social y en el artículo 28 Bis



	de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado se implementará de manera gradual conforme al siguiente calendario: I. A partir de la entrada en vigor del presente Decreto: cuatro semanas; II. A partir del primer año de la entrada en vigor: ocho semanas; III. A partir del segundo año de la entrada en vigor: doce semanas. Durante el período de implementación gradual, las semanas de licencia que correspondan conforme al calendario anterior serán aplicables tanto al subsidio previsto en el artículo 101 Bis de la Ley del Seguro Social como al goce de sueldo íntegro establecido en el artículo 28 Bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. TERCERO. El Instituto Mexicano del Seguro Social y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado realizarán las adecuaciones reglamentarias, administrativas y presupuestales necesarias para el otorgamiento del subsidio y la licencia de paternidad dentro de los ciento ochenta días
--	---



	naturales siguientes a la publicación del presente Decreto en el Diario Oficial de la Federación. CUARTO. La Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en coordinación con el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, realizará los estudios actuariales necesarios para determinar el impacto financiero de la implementación gradual del subsidio de paternidad y propondrá, en su caso, los ajustes a las cuotas obrero-patronales que resulten necesarios. QUINTO. Las entidades federativas, los municipios y las demarcaciones territoriales de la Ciudad de México que cuenten con legislación en materia de licencias parentales deberán armonizar sus ordenamientos con el presente Decreto dentro de los trescientos sesenta y cinco días naturales siguientes a su entrada en vigor.
--	--

Por lo anteriormente expuesto, someto a consideración del Pleno el siguiente proyecto de:



DECRETO POR EL QUE SE REFORMA Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, EN MATERIA DE LICENCIAS DE PATERNIDAD.

Artículo Primero.- Se reforma la fracción XXVII Bis del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue;

Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:

I. a XXVII. ...

XXVII Bis. Otorgar licencia de paternidad a las personas trabajadoras que ejerzan la paternidad, en los siguientes términos:

a) Por el nacimiento de una hija o hijo, la licencia será de doce semanas con goce de sueldo íntegro, contadas a partir del día del nacimiento. A solicitud expresa de la persona trabajadora, previa autorización escrita del patrón, hasta cuatro de las doce semanas podrán disfrutarse de manera diferida dentro de los doce meses siguientes al nacimiento;

b) En caso de la adopción de una niña o niño, la licencia será de seis semanas con goce de sueldo íntegro, contadas a partir del día en que lo reciban;

c) En caso de complicaciones médicas graves de la madre, de la persona recién nacida o de ambas, que requieran hospitalización o cuidados especiales, la licencia podrá extenderse hasta por cuatro semanas adicionales, previa presentación del certificado médico correspondiente emitido por la institución de seguridad social que corresponda o, en su caso, por el servicio de salud que otorgue el patrón, y;

d) En caso de fallecimiento de la madre durante el parto o dentro de las doce semanas posteriores a este, la persona trabajadora que ejerza la paternidad



disfrutará de la totalidad del período de descanso postparto que le hubiera correspondido a la madre en los términos del artículo 170 de esta Ley, en adición a la licencia prevista en el inciso a) de la presente fracción.

La licencia a que se refiere esta fracción es irrenunciable. Queda prohibido al patrón condicionar, limitar o sustituir dicha licencia por compensación económica o cualquier otro beneficio. Durante el período de la licencia, la persona trabajadora percibirá su salario íntegro y conservará todos los derechos que le correspondan en términos de esta Ley, de la Ley del Seguro Social y de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, según corresponda.

XXVIII. a XXXIII. ...

Artículo Segundo.- Se adiciona un artículo 101 Bis a la Ley del Seguro Social, para quedar como sigue:

Artículo 101 Bis. La persona asegurada que ejerza la paternidad tendrá derecho a un subsidio en dinero igual al cien por ciento del último salario diario de cotización, durante el período de la licencia de paternidad a que se refiere la fracción XXVII Bis del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo.

Para tener derecho al subsidio, la persona asegurada deberá haber cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales en el período de doce meses anteriores a la fecha de inicio de la licencia y acreditar su carácter de madre o padre de la persona recién nacida o adoptada, mediante certificado de nacimiento o resolución judicial de adopción, según corresponda.

En caso de que la persona asegurada no cumpla con el requisito de cotizaciones previsto en el párrafo anterior, quedará a cargo del patrón el pago del salario íntegro durante el período de la licencia, en los términos de la Ley Federal del Trabajo.



El subsidio previsto en este artículo se pagará por períodos vencidos que no excedan de una semana. El Instituto emitirá las disposiciones de carácter general necesarias para la tramitación y pago del subsidio a que se refiere este artículo.

Artículo Tercero.- Se adiciona un artículo 28 Bis a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, para quedar como sigue:

Artículo 28 Bis. Las personas trabajadoras que ejerzan la paternidad disfrutarán de doce semanas de descanso con goce de sueldo íntegro a partir del día del nacimiento de una hija o hijo. A solicitud expresa de la persona trabajadora, hasta cuatro de las doce semanas podrán disfrutarse de manera diferida dentro de los doce meses siguientes al nacimiento. En caso de adopción de una niña o niño, la licencia será de seis semanas con goce de sueldo íntegro, contadas a partir del día en que lo reciban.

En caso de complicaciones médicas graves de la madre, de la persona recién nacida o de ambas, que requieran hospitalización o cuidados especiales, la licencia podrá extenderse hasta por cuatro semanas adicionales, previa presentación del certificado médico correspondiente emitido por la institución de seguridad social que corresponda.

En caso de fallecimiento de la madre durante el parto o dentro de las doce semanas posteriores a este, la persona trabajadora que ejerza la paternidad disfrutará de la totalidad del período de descanso postparto que le hubiera correspondido a la madre en los términos del artículo 28 de esta Ley, en adición a la licencia prevista en el primer párrafo del presente artículo.

La licencia a que se refiere este artículo es irrenunciable. Durante el período de la licencia, la persona trabajadora percibirá su sueldo íntegro y conservará todos los derechos que le correspondan conforme a esta Ley.

TRANSITORIOS

INICIATIVA ANTE EL CONGRESO DE LA UNIÓN, MEDIANTE LA CUAL SE PROPONE REFORMAR Y ADICIONAR DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, EN MATERIA DE LICENCIAS DE PATERNIDAD, SUSCRITA POR EL DIPUTADO ROYFID TORRES GONZÁLEZ, INTEGRANTE DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO.



PRIMERO. El presente Decreto entrará en vigor a los ciento ochenta días naturales siguientes al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

SEGUNDO. La licencia de paternidad establecida en la fracción XXVII Bis del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 101 Bis de la Ley del Seguro Social y en el artículo 28 Bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado se implementará de manera gradual conforme al siguiente calendario:

I. A partir de la entrada en vigor del presente Decreto: cuatro semanas;

II. A partir del primer año de la entrada en vigor: ocho semanas;

III. A partir del segundo año de la entrada en vigor: doce semanas.

Durante el período de implementación gradual, las semanas de licencia que correspondan conforme al calendario anterior serán aplicables tanto al subsidio previsto en el artículo 101 Bis de la Ley del Seguro Social como al goce de sueldo íntegro establecido en el artículo 28 Bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

TERCERO. El Instituto Mexicano del Seguro Social y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado realizarán las adecuaciones reglamentarias, administrativas y presupuestales necesarias para el otorgamiento del subsidio y la licencia de paternidad dentro de los ciento ochenta días naturales siguientes a la publicación del presente Decreto en el Diario Oficial de la Federación.

CUARTO. La Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en coordinación con el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, realizará los estudios actuariales necesarios para determinar el impacto financiero de la implementación gradual del subsidio de paternidad y propondrá, en su caso, los ajustes a las cuotas obrero-patronales que resulten necesarios.



Dado en el Recinto del Congreso de la Ciudad de México, el 17 de junio de 2026

ATENTAMENTE

Royfid Torres González

DIPUTADO ROYFID TORRES GONZÁLEZ

Congreso de la Ciudad de México

III Legislatura

Junio de 2026

FORMATO DE LECTURA FÁCIL

Hoy, cuando nace un bebé en México, las mamás pueden quedarse en casa alrededor de 12 semanas con sueldo para cuidarlo, pero los papás solo tienen derecho a 5 días de permiso. Esta diferencia hace que las mujeres sigan realizando la mayor parte de los cuidados y que muchas tengan más dificultades para estudiar, trabajar o crecer profesionalmente.

La propuesta busca que los papás también puedan cuidar a sus hijas e hijos durante más tiempo. Plantea que tengan una licencia de paternidad de 12 semanas con sueldo completo cuando nazca un bebé, y de 6 semanas cuando adopten una niña o un niño. Además, si la mamá o el bebé tienen problemas de salud, la licencia podría ampliarse hasta 16 semanas.

La idea es que cuidar a los hijos sea una responsabilidad compartida entre mamás y papás. Con más tiempo para estar con sus familias, los padres podrían participar más en la crianza, fortalecer el vínculo con sus hijos y



ayudar a que las mujeres tengan más oportunidades en el trabajo y en otros aspectos de su vida.

Licencias de paternidad ¡por una crianza compartida!

Tu representante, Roy.