



Reyna Celeste Ascencio Ortega Senadora de la República

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 132 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE PERMISO LABORAL A MUJERES LESBIANAS TRABAJADORAS CON MOTIVO DEL PARTO DE SU CÓNYUGE

La que suscribe, **Senadora Reyna Celeste Ascencio Ortega**, en la LXVI Legislatura del Congreso de la Unión, integrante del Grupo Parlamentario de Morena, con fundamento en el Artículo 71, fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los artículos 8, numeral 1 fracción I; 164 y 169 del Reglamento del Senado de la República, me permito someter a la consideración de esta Soberanía, la siguiente Iniciativa con proyecto de **Decreto por el que se reforma el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, en materia de permiso laboral a mujeres lesbianas trabajadoras con motivo del parto de su cónyuge**, al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La finalidad de esta iniciativa es reformar la Ley Federal del Trabajo para que mujeres trabajadoras tengan derecho a un permiso de cinco días laborables con goce de sueldo en caso de que su cónyuge diere a luz.

Se trata de una iniciativa dirigida a mujeres lesbianas trabajadoras para que se les permita asistir a sus parejas después del parto y colaborar activamente en la crianza del recién nacido, se trata de que puedan ayudar a su pareja después de ocurrido el parto, y asimismo inicien en la crianza de su nuevo hijo.

Bajo un principio de igualdad, se establece el mismo beneficio para las mujeres trabajadoras lesbianas, al igual que como ocurre con los hombres cuando nace su hijo, es decir, conceder cinco días laborables con goce de sueldo, se considera que es proporcional y necesario para los fines que se persiguen, y de ningún modo se afecta de sobremanera a la fuente de trabajo, es una cuestión que ya establece la ley para el caso de los varones.

Esta Iniciativa busca brindar mayor protección a las familias mexicanas constituidas por dos mujeres donde una de ellas ha optado por la maternidad. Principalmente lo hacen a través de técnicas de reproducción asistida, las más comunes son: Inseminación intrauterina (IUI) con



Reyna Celeste Ascencio Ortega Senadora de la República

esperma de donante, Fecundación in vitro (FIV) con esperma de donante y FIV recíproca (denominada también maternidad compartida)¹.

Con este proyecto legislativo se busca proteger de mejor modo a las familias mexicanas que se constituyen de dos mujeres, donde una de ellas ha optado por la maternidad, por lo que buscamos apoyar a estas familias mexicanas para que tengan los mismos derechos que la llamada familia *tradicional*.

Muchas mujeres lesbianas han contraído matrimonio (dado el impulso del matrimonio igualitario) y con el fin de formar una familia, deciden tener hijos, por lo que recurren a métodos de reproducción asistida, en el caso en concreto, la mujer que no está embarazada tiene derecho a estar presente durante el parto, a cuidar a su pareja y al nuevo integrante de la familia que recién ha nacido, por lo que deben otorgársele los mismos cinco laborales con goce de sueldo, como se les otorga a los hombres cuando nace un hijo suyo.

Se trata de una lucha de reconocimiento de derechos, de aceptar la diversidad y reconocer que existen muchos tipos de familias, y todos tienen derecho a un sano desarrollo y a tener las mismas oportunidades, en este caso laborales, para poder vivir en plenitud, con ello se busca promover la igualdad de las personas que desean tener un hijo con independencia de su sexo, opción/orientación sexual o cualquier otra situación.

Tristemente algunas mujeres que viven juntas tienen un hijo, se enfrentan a múltiples problemas, en principio, antes no se podían casar, no había derecho a beneficios de seguridad o a una pensión de seguridad social, y en el caso particular, se les niega la oportunidad de estar con su familia en uno de los eventos más bellos y conmovedores de la vida, el nacimiento de un nuevo integrante de la familia, y los retos no acaban ahí, también se les niega el derecho a ser reconocidas como madres, no pueden registrar y reconocer como suyo al hijo de su pareja, pese a que se trata de un matrimonio que decidió tener un hijo. De esa manera, se truncan las oportunidades y el principio de igualdad ante la ley para muchas mujeres que deciden contraer matrimonio con otra mujer, siendo totalmente absurdo que la ley no les conceda permiso para estar en el nacimiento de su hijo o hija, para ejemplificar lo que antecede se cita la siguiente referencia:

Las familias lesbomaternales están lejos de ser visibles en los entornos laborales

Sesgos y discriminación invisibilizan a las mujeres lesbianas y sus familias, y obstaculizan sus derechos.

Laura Islas

8 de junio de 2022

¹ Cryos, Opciones de embarazo para parejas lesbianas. <https://www.cryosinternacional.com/es-es/dk-shop/particulares/blog/como-tienen-un-hijo-las-parejas-lesbianas/>. Consultado el 31 de marzo del 2025



Reyna Celeste Ascencio Ortega Senadora de la República

CIUDAD DE MÉXICO. Entre los compañeros de escuela de su hija mayor, Bárbara es una sensación y muchos dicen que es la madre que quisieran tener. “Soy la mamá tatuada, liberal, lesbiana”, explica. Tiene 35 años y desde hace 15 trabaja como administrativa en una dependencia pública.

Su vida es ajetreada porque es madre soltera de una adolescente que va a la secundaria, de una niña que acude a la primaria y de un niño que va al preescolar. Para sufragar los gastos también es conductora de automóvil en una red de mujeres que ofrece viajes seguros para otras mujeres, en la Ciudad de México, y a veces hace tatuajes.

Pero la sensación que causa entre los amigos de su hija es distinta a la que genera en su entorno laboral. Aunque ella es abierta respecto a su orientación sexual, siempre encuentra discriminación. “Hay veces que se disfraza a la discriminación como tolerancia y el que te toleren no significa precisamente que seas aceptado”, señala en entrevista para Dalia Empower.

...

Discriminación, la eterna sombra

En México, las familias lesbomaternales todavía enfrentan barreras en el ámbito laboral, dice Adelina González Marín, directora de Promoción de Cultura y No Discriminación del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred). Aunque el reconocimiento del matrimonio igualitario ya fue aprobado en 26 de las 32 entidades del país, la lesbomaternidad aún no goza de la protección de todos los derechos en igualdad de condiciones.

“Lamentablemente los prejuicios y los estereotipos subsisten en relación a lo que la familia tiene que ser y por lo general está basada en la idea de papá, mamá e hijitos”, explica en entrevista con Dalia Empower.

Aunque la ley señala que hombres y mujeres deben acceder al trabajo en igualdad de condiciones, existen brechas importantes para las mujeres que se reflejan en las contrataciones, los ascensos y las responsabilidades asignadas. “Las parejas lésbicas en el trabajo sufren humillación, denigración, agresión psicológica y física, discriminaciones múltiples, como les llamamos en el espacio laboral, y no solo por ser mujeres, sino además por ser mujeres lesbianas”, dice.

De 2012 a marzo de 2022, el Conapred ha registrado un total de mil 175 expedientes de quejas relacionadas con personas de la diversidad sexual y de género. De esa cifra, 889 fueron contra personas en lo particular —como empleadores o prestadores de servicios— y 289 fueron contra autoridades públicas federales.

“El mayor número de estas quejas, alrededor del 30%, justamente se dieron en el ámbito laboral, lo cual confirma cómo el espacio de trabajo es nodular para prácticamente cualquier persona adulta”, explica Adelina. En 909 casos se vulneró el derecho al trato digno, en 317 el derecho al trabajo y en 305 el derecho a una vida libre de violencia.

Durante la pandemia de coronavirus, las violaciones a los derechos humanos de la población LGBT+ se agravaron más. El informe *Impacto Diferenciado ante la Covid-19 en la Comunidad LGBT+ en México*, señala que antes de la contingencia sanitaria, el 49.5% de las disidencias sexuales no recibía los mismos beneficios, prestaciones y ascensos; mientras que 47.5% vivía acoso u hostigamiento por parte de superiores, colegas o clientela.

El reporte elaborado por el Copred y más de 30 organismos de la sociedad civil, el gobierno y organizaciones internacionales, indica que la explotación laboral y la reducción salarial injustificada por orientación sexual y/o identidad de género aumentó 35.9 por ciento.

Un estudio cualitativo realizado en Estados Unidos en el que se entrevistó a 53 empleados de la comunidad lésbico, gay y bisexual de diversos sectores y tipos de trabajo, mostró otro resultado de la invisibilización y la discriminación. La investigación elaborada por los académicos Katina B. Sanyera, Christian Thoroughgooda y Jamie Ladge, expuso cómo las empresas dificultan que las personas LGBT logren el equilibrio entre la vida personal y laboral.

Los autores descubrieron que los empleados LGBT, además de experimentar los mismos conflictos trabajo-familia que sus colegas heterosexuales, también viven conflictos adicionales relacionados con la estigmatización de su identidad y su familia. Estos van desde tensión sobre si deben aprovechar las prestaciones familiares por miedo a revelar su relación entre personas del mismo sexo, hasta tener conflictos sobre si llevar a los cónyuges a eventos de trabajo y sentirse incomodidad por hablar con un supervisor de los desafíos familiares que les afectan.

Lee también: *Cómo las empresas pueden construir su protocolo sobre violencia contra las mujeres*



Reyna Celeste Ascencio Ortega Senadora de la República

Con esto quiero decir que las lesbianas, la discriminación por orientación sexual que viven, es la menos visible y necesitamos justamente trabajar no solamente en hacerla visible, sino en combatirla

Debemos dejar atrás atavismos y prejuicios, y aceptar que existen familias conformadas por dos mujeres, donde lo importante es que el Estado y la Ley reconozcan que son relaciones de ayuda, amor y apoyo mutuo, por lo que no existe ninguna justificación ni pretexto para negarles la posibilidad de tener un permiso laboral de cinco días con goce de sueldo para poder estar con su pareja y el nuevo integrante de su familia.

Haciendo un poco de referencia, en el caso del orden jurídico de España se reconoce esta posibilidad y se aprecia que incluso es más progresivo que lo que hay en México actualmente incluso para los nuevos padres, al respecto se cita lo siguiente:

Permiso de maternidad en parejas homosexuales²

El nacimiento de un bebé, además de aportar mucha felicidad a la pareja, supone realizar una serie de trámites que debemos conocer, entre los que se encuentra la obtención del permiso de maternidad. En la actualidad, aunque disponemos de mucha información a nuestro alcance, todavía existen muchas dudas acerca del permiso de maternidad en parejas homosexuales. Así que si necesitas conocer más sobre la baja de maternidad para madres homosexuales, vamos a explicar, a continuación, en qué consiste este trámite, cómo se puede solicitar y cuál es su duración de acuerdo a las nuevas medidas en vigor desde enero de 2020.

¿Qué es el permiso de maternidad y cómo se puede solicitar?

El permiso o baja por maternidad es un periodo de descanso de 16 semanas del que pueden disfrutar todas las mujeres trabajadoras que vayan a tener un bebé. En este tiempo, serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre. Durante ese tiempo, conservarán todos los derechos laborales y percibirán una prestación económica, que corresponde al 100 % del salario base, para compensar los ingresos perdidos. Además, si la maternidad o paternidad sucede mientras se está en situación de paro, se deberá solicitar la suspensión de los subsidios de desempleo para iniciar el cobro de la prestación por maternidad o paternidad, que abonará el Instituto Nacional de la Seguridad Social. A su vez, el progenitor distinto de la madre biológica puede disponer también de 16 semanas de permiso.

No obstante, conviene señalar que de acuerdo al Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, los dos permisos reciben el nombre común de «nacimiento y cuidado del menor». Ambas prestaciones aparecen reguladas en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores (ET). En el caso concreto del permiso de maternidad en parejas homosexuales, si la pareja está formada por madres del mismo sexo, la madre biológica dispondrá de la baja por maternidad; igual que sucede en las parejas heterosexuales. En cambio, para que su pareja pueda solicitar el permiso distinto de la madre biológica, se exige que tenga un vínculo jurídico con el bebé, según lo establecido en el artículo 7.3 de la Ley 14/2006 sobre Técnicas de Reproducción Humana Asistida. Estas parejas pueden someterse a tratamientos de fertilidad, tales como la FIV en ciclo natural o la inseminación artificial (IA). Entre estos, uno de los tratamientos más solicitados es el de recepción de ovocitos de la pareja (método ROPA), una técnica que se realiza en la clínica Minifiv en el que ambas mujeres se implican y comparten el proceso.

Por otra parte, y a modo informativo, debemos mencionar que si se trata de parejas formadas por dos hombres, la legislación española solo permite la vía de la adopción; ya que la gestación subrogada está prohibida en España de acuerdo al artículo 10 de la Ley sobre Técnicas de Reproducción Humana Asistida. No obstante, si el menor ha sido gestado fuera de este

² <https://www.minifiv.es/blog/permiso-maternidad-parejas-homosexuales>



Reyna Celeste Ascencio Ortega Senadora de la República

país, el padre biológico podrá reclamar su paternidad conforme a las reglas generales. Con todo, los padres homosexuales tienen derecho a solicitar las prestaciones de paternidad siempre que el hijo haya sido adoptado de forma legal. La suspensión de su contrato de trabajo durará dieciséis semanas para cada adoptante, de las cuales seis deberán disfrutarse a jornada completa tras la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

Las prestaciones de maternidad y paternidad le corresponden al Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS). En cuanto a la documentación necesaria para su solicitud por nacimiento, los trabajadores deben cumplimentar el documento oficial de la prestación y aportar copia del DNI (NIE o pasaporte en el caso de extranjeros), certificado de la empresa con fecha de inicio de la suspensión laboral por maternidad (si éste no fue enviado a través del Sistema RED), libro de familia o el certificado de inscripción del hijo en el Registro Civil, y el informe de maternidad del hospital o de la clínica donde nació el bebé de la pareja. Asimismo, también se requiere la última nómina y el número de cuenta bancaria donde se recibirá el pago.

En el caso de la adopción, los padres deben entregar la correspondiente resolución judicial por la que queda constituida la adopción. Toda esta documentación debe presentarse en cualquier oficina de la Seguridad Social a partir del día siguiente del nacimiento del bebé o de la adopción.

¿Qué duración tiene el permiso de maternidad?

Actualmente, el tiempo de duración del permiso de maternidad en parejas homosexuales es de 16 semanas desde que nace el bebé, de las cuales las 6 primeras semanas posteriores al parto son obligatorias para garantizar el cuidado del hijo; según el Real Decreto-ley 6/2019. En cuanto a la solicitud de este permiso, la madre biológica tiene derecho a adelantarlos hasta 4 semanas antes de la fecha prevista del nacimiento del bebé. Si se trata de un bebé prematuro o que necesita más de 7 días de hospitalización, la duración del permiso de maternidad se ampliaría el tiempo que necesite estar hospitalizado, con un máximo de 13 semanas extra. También conviene señalar que la madre biológica puede ceder hasta 2 semanas del total restante a su pareja durante 2020 hasta que ambos permisos se igualen en 2021, como explicaremos ahora.

Por su parte, desde el 1 de enero de 2020, el permiso de maternidad o del progenitor distinto de la madre biológica se han ampliado a un total de 12 semanas (de las cuales las 4 primeras son obligatorias tras el parto). No obstante, a partir de 2021, este permiso se modificará para alcanzar las 16 semanas con el objetivo de que la duración sea la misma y que los permisos por maternidad sean iguales, intransferibles y no necesariamente simultáneos entre ambos progenitores.

En cuanto a la distribución del tiempo de estos dos permisos, la pareja puede elegir disfrutarlos a la vez o de forma consecutiva. De esta forma, siempre que se respeten las semanas obligatorias de las que ya hemos hablado (las 6 primeras semanas inmediatamente consecutivas al parto), las semanas restantes podrán distribuirse como consideren oportunas; siempre que se lo comuniquen a la empresa con un tiempo de 15 días de antelación. Del mismo modo, también pueden llegarse a acuerdos con el empleador para realizar los periodos de descanso en media jornada o jornada completa. Sin embargo, como norma general, se establece que el total del permiso tiene que disfrutarse en ambos casos antes de que el bebé cumpla un año de edad.

Por otra parte, resulta necesario señalar que todos los trabajadores tienen derecho a solicitar un permiso de reducción de jornada laboral por guarda legal con el objetivo de cuidar del menor hasta que cumpla 12 años, tal y como figura en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores (ET). La jornada laboral puede reducirse entre un mínimo del 12,5 % y un máximo del 50 % respecto al total. En función de esta reducción horaria, se aplicará una disminución del salario de acuerdo a las horas trabajadas. Además, desde la publicación del Real Decreto-ley 6/2019, en el artículo 34 del citado estatuto se explica que, en la actualidad, también se posibilita que los trabajadores adapten la jornada de trabajo sin necesidad de reducirla para conciliar vida laboral y familiar. Una vez que finalice este periodo, el trabajador podrá solicitar a la empresa volver de nuevo a su jornada laboral habitual.

Con motivo de lo anterior se formula la presente iniciativa, misma que se expone en el siguiente cuadro comparativo:



Reyna Celeste Ascencio Ortega
Senadora de la República

Ley Federal del Trabajo	
Texto Vigente	Propuesta de la Iniciativa
<p>Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:</p> <p>I. a XXVII. ...</p> <p>XXVII Bis. Otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante;</p> <p>XXVIII. a XXXIII. ...</p>	<p>Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:</p> <p>I. a XXVII. ...</p> <p>XXVII Bis. Otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante; asimismo se garantizará este derecho a las mujeres lesbianas trabajadoras en caso de que su cónyuge diere a luz;</p> <p>XXVIII. a XXXIII. ...</p>

En mérito de lo anteriormente expuesto, se somete a consideración de esta Honorable Asamblea el siguiente proyecto de:

DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 132 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

ÚNICO. 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 permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera



**Reyna Celeste Ascencio Ortega
Senadora de la República**

en el caso de la adopción de un infante; **asimismo se garantizará este derecho a las mujeres lesbianas trabajadoras en caso de que su cónyuge diere a luz;**

XXVIII. a XXXIII. ...

T R A N S I T O R I O

ÚNICO.- El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

S U S C R I B E

**Reyna Celeste Ascencio Ortega
Senadora de la República**

Dada en la sede del Senado de la República a 1 de abril de 2025