

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA LA FRACCIÓN XXVII BIS DEL ARTÍCULO 132 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Y SE ADICIONA EL ARTÍCULO 101 BIS A LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, Y EL ARTÍCULO 28 BIS A LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

La que suscribe, **REYNA CELESTE ASCENCIO ORTEGA**, Senadora de la República, integrante del Grupo Parlamentario de Morena en la LXVI Legislatura, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y por los artículos 8, numeral 1, fracción I y 164, 169 y 172 del Reglamento del Senado de la República, someto a la consideración del Pleno de esta H. Cámara la siguiente **Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se REFORMA la fracción XXVII Bis del Artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, y se ADICIONA el Artículo 101 Bis a la Ley del Seguro Social, y el Artículo 28 Bis a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B del Artículo 123 Constitucional, en materia de licencia de paternidad**, al tenor de la siguiente:

Exposición de Motivos.

El embarazo y la maternidad son épocas de particular vulnerabilidad para las trabajadoras y sus familias, por lo que se requiere una protección especial para evitar daños a su salud o la de sus hijos, lo que implica otorgar a las madres trabajadoras un tiempo adecuado y remunerado durante el parto, el puerperio y la lactancia. La garantía de la salud de las trabajadoras embarazadas y de las madres en período de lactancia, y la protección contra la discriminación en el trabajo, son condiciones requeridas para alcanzar una genuina igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el trabajo, así como para permitir que los trabajadores constituyan familias en condiciones de seguridad.

Los hombres también deben ser parte de este proceso con la finalidad de contribuir a la armonía y fortalecer los lazos familiares, por ello la licencia por paternidad es el derecho que se le otorga al padre para el cuidado y atención de las y los hijos en los primeros días de nacimiento.

Sin embargo, desde la perspectiva de la paridad, la imagen paterna en México lentamente ha venido evolucionando en los últimos años, mediante prácticas administrativas se ha permitido a los padres tener un papel más activo en la crianza, señalando que no solo es un cambio de roles, sino que esto obedece a un cambio de expectativas, en las que a futuro la presencia del padre pueda traducirse como un vínculo inquebrantable en el núcleo familiar.

**“2025, Año de la
Mujer Indígena”**



Av. Reforma No. 135, Torre de
Comisiones, Piso 4 of 2
Col. Tabacalera, Alcaldía.
Cuauhtémoc
Ciudad de México, C. P. 06030



Existen estudios que señalan que la licencia de paternidad puede tener efectos positivos sobre la igualdad de género en el hogar y en el trabajo, y ser indicio de cambios en las relaciones y en la percepción de los roles de los progenitores, así como en los estereotipos predominantes.¹

Por otra parte, resulta total señalar que, durante las primeras semanas de vida del neonato, resulta indispensable su cuidado, pues se encuentra indefenso y depende totalmente de sus padres o tutores, quienes son parte primordial en fomentar el desarrollo y bienestar de los recién nacidos.

En el ámbito internacional encontramos que existen diversos instrumentos que reconocen el derecho a la paternidad, mismos que se indican a continuación:

- ✓ **Declaración Universal de los Derechos Humanos.** Regula las condiciones equitativas de trabajo y se establece como principio el brindar protección social y Estatal a la formación de la familia de los trabajadores y el desarrollo de todos sus miembros.
- ✓ **Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.** En la que se proclama el principio de igualdad entre hombres y mujeres, además, los estados miembros se comprometen mediante políticas públicas, leyes y acciones afirmativas, a eliminar todas las formas de discriminación, así como las prácticas que reproduzcan la desigualdad en la sociedad.

Específicamente, promueve la eliminación de los prejuicios y prácticas basadas en funciones estereotipadas de hombres y mujeres; asimismo reconocen la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos.

- ✓ **Convención sobre los Derechos del Niño.** Establece que los estados parte pondrán el máximo empeño en garantizar el reconocimiento del principio de que ambos padres tienen obligaciones comunes en lo que respecta a la crianza y el desarrollo del niño.
- ✓ **Consenso de Quito- X Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe.** Realizada en Quito, Ecuador del 6 al 9 de agosto de 2007, forma parte de las reuniones convocadas por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) en las que se congrega a autoridades de alto nivel encargadas de los temas relativos a las políticas dirigidas a velar por la equidad de género en los países de la región.

¹ OIT. La maternidad y la paternidad en el trabajo La legislación y la práctica en el mundo.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_242618.pdf

**“2025, Año de la
Mujer Indígena”**



Av. Reforma No. 135, Torre de
Comisiones, Piso 4 of 2
Col. Tabacalera, Alcaldía.
Cuauhtémoc
Ciudad de México, C. P. 06030



En la X Conferencia, se acordó adoptar medidas de corresponsabilidad para la vida familiar y laboral que se apliquen por igual a las mujeres y a los hombres, teniendo presente que al compartir las responsabilidades familiares de manera equitativa y superando estereotipos de género se crean condiciones propicias para la participación política de la mujer en toda su diversidad.

- ✓ **Consenso de Brasilia, 2010-XI Conferencia Regional sobre la mujer de América Latina y el Caribe.** Indica que los países de la región deberán adoptar políticas que permitan establecer o ampliar las licencias parentales, así como otros permisos de cuidado de los hijos e hijas, a fin de contribuir a la distribución de las tareas de cuidado entre hombres y mujeres, incluidos permisos de paternidad irrenunciables e intransferibles, que permitan avanzar en la corresponsabilidad.
- ✓ **Estrategia de Montevideo para la implementación de la Agenda Regional de género en el marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030.** Es un compromiso político regional acordado en 2016 que busca guiar la implementación de los acuerdos de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (la Agenda Regional de Género).

La Estrategia indica que uno de los nudos estructurales a enfrentar radica en la injusta organización social del cuidado, por lo que es preciso pasar de la cultura del privilegio a la cultura de derechos e igualdad, en donde se incluya a niños, jóvenes y hombres como agentes y beneficiarios de este cambio.

- ✓ **Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de la Organización Internacional del Trabajo².** El Convenio reconoce la necesidad de instaurar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo con responsabilidades familiares, por lo que establece que los Estados miembro deberán:
 - Incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

² El Convenio no ha sido ratificado por México; sin embargo, se destaca que en Latinoamérica, Argentina, Belice, Bolivia, Chile, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela sí lo han ratificado.

**“2025, Año de la
Mujer Indígena”**



Av. Reforma No. 135, Torre de
Comisiones, Piso 4 of 2
Col. Tabacalera, Alcaldía.
Cuauhtémoc
Ciudad de México, C. P. 06030



- Adoptar las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familia.

Asimismo, la Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2009 reconoce que las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar interesan a los hombres y a las mujeres, e insta a los gobiernos a formular políticas adecuadas que permitan equilibrar mejor las responsabilidades laborales y familiares, incluir la licencia de paternidad y/o parental, y prever incentivos para que los hombres las aprovechen.

Por su parte el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, (por sus siglas en inglés Unicef) ha instado a los gobiernos a poner en práctica políticas nacionales favorables a la familia que apoyen el desarrollo de la primera infancia, incluida la licencia de paternidad remunerada, a fin de contribuir a proporcionar a los padres el tiempo, los recursos y la información que necesitan para cuidar de sus hijos. Aunado a lo anterior, ha implementado una campaña denominada ¡ Súper papás! Ustedes tienen el poder de desarrollar el cerebro de sus bebés, la cual tiene por objeto resaltar la corresponsabilidad de los padres en la crianza y desarrollo de sus hijos en la primera infancia.

La Organización de las Naciones Unidas (ONU), en su informe de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, estableció dentro de su capítulo V “la familia, sus funciones, derechos, composición y estructura”, medidas que debían ser adoptadas por los gobiernos, en cooperación con los empleadores, con el propósito de facilitar y promover los medios necesarios para que la participación en la fuerza laboral sea compatible con las obligaciones familiares, especialmente en el caso de las familias con niños pequeños. Dichos medios podrían incluir seguro médico y seguridad social, guarderías y salas de lactancia en el lugar de trabajo, jardines de infancia, trabajos de jornada parcial, licencia paterna remunerada, licencia materna remunerada, horarios flexibles y servicios de salud reproductiva y de salud infantil.³

Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo, insta

³ https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/icpd_spa.pdf



**“2025, Año de la
Mujer Indígena”**



Av. Reforma No. 135, Torre de
Comisiones, Piso 4 of 2
Col. Tabacalera, Alcaldía.
Cuauhtémoc
Ciudad de México, C. P. 06030

a los gobiernos a formular políticas adecuadas que permitan equilibrar mejor las responsabilidades laborales y familiares, incluir la licencia de paternidad y/o parental, y prever incentivos para que los hombres las aprovechen.⁴ En ese sentido la OIT sostiene que las licencias de paternidad constituyen un factor fundamental para impulsar la participación en las responsabilidades familiares, y el desarrollo infantil.

En su convenio 183 la OIT declara que los países deben proporcionar un mínimo de 14 semanas de licencia de maternidad a todas las madres para garantizar su recuperación física después del embarazo y una lactancia eficaz con el recién nacido. Aunque no existen recomendaciones claras y específicas todavía acerca de cuánto debe durar una licencia de paternidad, en su investigación “Licencia Parental Remunerada y Políticas Orientadas a la Familia”, UNICEF recomienda que la licencia paterna debe ser suficiente para crear un vínculo emocional profundo con el bebé, establecer una rutina de tareas de cuidado que involucra al padre, apoyar con el desarrollo del bebé y garantizar la igualdad de género.

Como se puede observar, distintos organismos internacionales emiten recomendaciones en función de que los Estados puedan desarrollar instrumentos legales que permitan a madres y padres estar al cuidado de sus hijos.

En este orden de ideas, se observa que países alrededor del mundo, prevén en sus normas el goce de licencia de paternidad, algunos de ellos otorgan más de 5 días, en el siguiente muestreo se puede dar cuenta de ello:

País	Días de licencia
Colombia	14 días
Ecuador	15 días
España	16 semanas
Finlandia	164 días
Francia	28 días
Italia	10 días
Paraguay	14 días
Uruguay	20 días a partir de 2026*
Venezuela	14 días

⁴ La maternidad y la paternidad en el trabajo – La legislación y la práctica en el mundo (ilo.org)

* La reforma aprobada en Uruguay se ha ido aplicado gradualmente, por lo que, a partir del 1 de enero de 2026, la licencia pasará a ser de **20 días corridos** para todos los trabajadores, tanto públicos como privados, dependientes o no dependientes.

**“2025, Año de la
Mujer Indígena”**



Av. Reforma No. 135, Torre de
Comisiones, Piso 4 of 2
Col. Tabacalera, Alcaldía.
Cuauhtémoc
Ciudad de México, C. P. 06030



Ahora bien, en el ámbito nacional, encontramos que en nuestro orden jurídico nacional se han implementado diversas acciones para reconocer la igualdad del hombre y la mujer, las cuales se señalan a continuación:

- ✓ **Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.** La cual tiene como objeto regular y garantizar la igualdad de condiciones de hombres y mujeres mediante mecanismos institucionales en el orden público nacional; asimismo, prevé como principios rectores: igualdad, la no discriminación y la equidad; entendiendo que la igualdad entre géneros implica la eliminación de todas las formas de discriminación generadas por la pertenencia a cualquier sexo.
- ✓ **Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.** Dirigida a todos los centros de trabajo públicos, privados y sociales establecidos en la República Mexicana, tiene entre sus ejes principales la incorporación de la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación, y realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades.

Por lo que contempla que los centros de trabajo deberán de proporcionar a los trabajadores una licencia con goce de sueldo a la que tiene derecho el hombre trabajador a efecto de que se integre al cuidado y a la realización de las labores derivadas del nacimiento o adopción de sus hijos en un marco de igualdad de derechos para mujeres y hombres.

- ✓ **Acuerdo por el que se establecen las Disposiciones generales en materia de recursos humanos de la Administración Pública Federal.**⁶ Su objeto es el de regular las disposiciones operativas específicas para las dependencias de la Administración Pública Federal, en las que se prevé se podrá autorizar a las servidoras públicas en etapa de lactancia desempeñen su jornada de trabajo a distancia durante un periodo de hasta seis meses, a partir del nacimiento del hijo o hija, de igual manera se estipula que será aplicable a los servidores públicos beneficiarios del permiso de paternidad el desempeño de su jornada de trabajo a distancia por un periodo igual al antes referido.

⁶ https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5717827&fecha=22/02/2024#gsc.tab=0

**“2025, Año de la
Mujer Indígena”**



Av. Reforma No. 135, Torre de
Comisiones, Piso 4 of 2
Col. Tabacalera, Alcaldía.
Cuauhtémoc
Ciudad de México, C. P. 06030



De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo (ENUT) 2019,⁷ del Instituto Nacional de Estadística Geografía, se observa que los hombres dedican entre 11 y 13 horas semanales al cuidado infantil, mientras que destinan 43 horas al trabajo remunerado. En estados como Oaxaca o Chiapas, el tiempo de cuidado baja a 6 o 7 horas por semana, frente a 10 u 11 en entidades como CDMX o Nuevo León. El reparto sigue siendo desigual y profundamente marcado por factores culturales.

Si bien es cierto que el porcentaje de tiempo de cuidado en la crianza realizado por hombres se ha incrementado pasando del 16% en 2002 al 30% en 2019, también lo es, que las mujeres siguen asumiendo el 70% del cuidado, estas cifras son muestra de que es necesario un cambio en las leyes y que no se siga normalizando que es tarea de las mujeres el cuidado solo porque así lo dictan las normas sociales.

Con los argumentos vertidos en esta exposición de motivos, se busca demostrar que la licencia de los padres y de las madres resulta la opción más segura para lograr una distribución equitativa de los cuidados de los recién nacidos.

No se omite señalar que la pretensión de ampliar los días de la licencia de paternidad significa que únicamente se percibe que están en juego solo los derechos de los trabajadores que transitan el nacimiento de sus hijos, sino también el derecho de esas niñas y niños a ser cuidados también por su padre.

En consecuencia, se propone ajustar el texto normativo de diversas leyes que conforman el marco jurídico nacional, con el propósito de permitir que los padres gocen de una licencia de paternidad de veinte días con goce de sueldo, con esta reforma, se estará armonizando la legislación nacional con los más altos estándares internacionales en la materia.

Lo anterior bajo las premisas que se establecen en nuestra Constitución Federal, y es que en el artículo 1º, quinto párrafo se señala que “queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas” por lo que es necesario superar los prejuicios sociales en los que las mujeres son las únicas responsables del cuidado y crianza de las y los hijos.

⁷ <https://www.inegi.org.mx/app/biblioteca/ficha.html?upc=702825197476>

**“2025, Año de la
Mujer Indígena”**



Av. Reforma No. 135, Torre de
Comisiones, Piso 4 of 2
Col. Tabacalera, Alcaldía.
Cuauhtémoc
Ciudad de México, C. P. 06030



Así también se observa en el Artículo 4 constitucional, en su primer párrafo, que “la mujer y el hombre son iguales ante la ley. Ésta protegerá la organización y el desarrollo de la familia.” En aras de garantizar el desarrollo pleno de las personas que decidan conformar una familia y tener bajo su responsabilidad la crianza de sus hijas e hijos, debe permitirse la evolución del derecho a la paternidad plena, coadyuvando así, con la erradicación de los estereotipos heredados respecto de la masculinidad, y es que hoy en la actualidad la actitud y la percepción de los hombres ante la paternidad está cambiando.

A continuación, se muestra una serie de cuadros comparativos para mejor ejemplificación de las reformas y adiciones que se proponen a la Ley Federal del Trabajo, a la Ley del Seguro Social y a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional:

LEY FEDERAL DE TRABAJO	
Texto Vigente	Texto propuesto
Artículo 132.- Son obligaciones de las personas empleadoras:	Artículo 132. ...
I. a XXVII. ...	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 en el caso de la adopción de un infante;	XXVII Bis. Otorgar permiso de paternidad de veinte 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;
XXVIII. a XXXIII. ...	XXVIII. a XXXIII. ...

LEY DEL SEGURO SOCIAL	
Texto Vigente	Texto Propuesto
No hay correlativo	Artículo 101 Bis. El asegurado tendrá derecho a una licencia de paternidad de veinte días laborales con goce de sueldo, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante;

**“2025, Año de la
Mujer Indígena”**



Av. Reforma No. 135, Torre de
Comisiones, Piso 4 of 2
Col. Tabacalera, Alcaldía.
Cuauhtémoc
Ciudad de México, C. P. 06030



**LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL
APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL**

No hay correlativo

Artículo 28 Bis. - Los trabajadores tendrán derecho a una licencia de paternidad de veinte días laborales con goce de sueldo, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante.

Por tanto y en mérito de lo antes expuesto, se somete a la consideración de esta Soberanía la siguiente:

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA LA FRACCIÓN XXVII BIS DEL ARTÍCULO 132 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Y SE ADICIONA EL ARTÍCULO 101 BIS A LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, Y EL 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:

DECRETO

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 las personas empleadoras:

I. a XXVII. ...

XXVII Bis. Otorgar permiso de paternidad de veinte días laborales 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;

XXVIII. a XXXIII. ...

**“2025, Año de la
Mujer Indígena”**



Av. Reforma No. 135, Torre de
Comisiones, Piso 4 of 2
Col. Tabacalera, Alcaldía.
Cuauhtémoc
Ciudad de México, C.P. 06030





ARTÍCULO SEGUNDO. Se **ADICIONA** el Artículo 101 Bis a la Ley del Seguro Social, para quedar como sigue:

Artículo 101 Bis. El asegurado tendrá derecho a una licencia de paternidad de veinte días laborales con goce de sueldo, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante;

ARTÍCULO TERCERO. Se **ADICIONA** el 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. - Los trabajadores tendrán derecho a una licencia de paternidad de veinte días laborales con goce de sueldo, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

Artículo Primero. El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Artículo Segundo. Las Entidades Paraestatales, realizarán los ajustes presupuestales necesarios al presupuesto que tengan asignado al momento de la entrada en vigor del presente Decreto.

Dado en el Senado de la República, a los 29 días del mes de octubre de 2025.

SENADORA REYNA CELESTE ASCENCIO ORTEGA.

**“2025, Año de la
Mujer Indígena”**



Av. Reforma No. 135, Torre de
Comisiones, Piso 4 of 2
Col. Tabacalera, Alcaldía.
Cuauhtémoc
Ciudad de México, C. P. 06030