

**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 UN 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 AMPLIACIÓN DEL PERMISO DE PATERNIDAD, PRESENTADA POR LAS DIPUTADAS ANAYELI MUÑOZ MORENO Y PATRICIA MERCADO CASTRO DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO.**

Las que suscriben, **Anayeli Muñoz Moreno y Patricia Mercado Castro Diputadas del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano en la LXVI Legislatura** de la Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión, , con fundamento en lo dispuesto en el artículo 71, fracción II y 78 párrafo segundo, fracción III, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en los artículos 116 y 122, numeral 1, de la Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos y 55 fracción II y 179 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos; sometemos a consideración de esta honorable asamblea, la presente 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 un artículo 28 Bis a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional**, al tenor de la siguiente:

### **Exposición de Motivos**

En México el desarrollo integral de la familia y la igualdad de género son principios fundamentales para el progreso social. Sin embargo, el tiempo otorgado actualmente a los padres como parte de la licencia de paternidad es limitado y no cumple con las necesidades reales de las familias modernas.

Esta propuesta legislativa busca ampliar la licencia de paternidad para promover la convivencia familiar, la igualdad de oportunidades y el desarrollo infantil integral. Con ello se posibilitará la existencia de un **equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares**, en el entendido de que ambas dimensiones componen la vida integral de una persona.

De acuerdo con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, **la familia “es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la**

protección de la sociedad y del Estado”<sup>1</sup>. Es una estructura viva que se mueve con los cambios propios de la sociedad. En este sentido, debemos ser conscientes de que las sociedades evolucionan y que las actividades que anteriormente eran realizadas principalmente por mujeres hoy en día son también responsabilidad de los hombres, como es el caso del cuidado de las y los hijos.

Es por lo anterior, que la legislación debe adecuarse al devenir de las sociedades para ser eficaces, y con ello transformar la realidad. Integrar una familia con el recibimiento de una niña o niño, es un acontecimiento de la mayor importancia, ya que fortalece los vínculos entre sus miembros: madre, padre, hermanos y hermanas. **Ampliar el permiso de paternidad con goce de sueldo al padre, beneficia a ambos progenitores, además de fomentar el desarrollo y por ende el bienestar de las y los neonatos.**

El ser humano cuando es neonato, es decir, cuando se encuentra en el periodo que comprende las primeras 4 semanas de la vida, es indefenso y depende totalmente de quienes lo cuidan. En una sociedad que se respeten todos los derechos, el gobierno debe garantizar la protección de las personas gobernadas a través de leyes y acciones concretas. En el caso específico **las y los lactantes, éstos deben de disfrutar de todo tipo de condiciones que les procuren un desarrollo físico e integral saludable.**

### Plano nacional e internacional

En un análisis de la normativa nacional e internacional se puede observar lo siguiente:

- El artículo 4º constitucional decreta que el varón y la **mujer son iguales ante la ley** y que esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia. Asimismo, menciona que “toda persona tiene derecho a decidir de manera

---

<sup>1</sup> Organización de las Naciones Unidas; “Declaración Universal de los Derechos Humanos”; México; 02/09/2019; Disponible en línea en: [https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/spn.pdf](https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf)

libre, responsable e informada sobre el número y el espaciamiento de sus hijos”<sup>2</sup>.

- De igual manera el artículo 123 constitucional establece que “**toda persona tiene derecho al trabajo digno**”<sup>3</sup>, lo cual implica que el Estado debe ofrecer todas las condiciones laborales adecuadas para llevar a cabo este.
- A su vez, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en su artículo 5 entiende a la igualdad de género como la situación en la “cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar”. Sumando a ello, el artículo 17 fracción VIII del mismo ordenamiento establece como lineamiento de la política nacional en materia de igualdad las “**medidas que aseguren la corresponsabilidad en el trabajo, la vida personal y familiar de las mujeres y hombres**”; y su artículo 38, fracción IV señala que “las autoridades correspondientes tendrán entre sus acciones el integrar el principio de igualdad en el ámbito de la protección social”<sup>4</sup>.

La ley referida entiende a la igualdad sustantiva como el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

Por su parte, en el ámbito internacional, se observa lo siguiente:

- La Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en 2009

---

<sup>2</sup> Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión/ Constitución Política De Los Estados Unidos Mexicanos/ Artículo: 4/ Pág. 1/ Última reforma publicada DOF 15-04-2025/ Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

<sup>3</sup> Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión/ Constitución Política De Los Estados Unidos Mexicanos/ Artículo: 123/ Pág. 142/ Última reforma publicada DOF 15-04-2025/ Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

<sup>4</sup> Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión/ Ley General para la Igualdad Entre Mujeres y Hombres/ Artículos 5, 17 y 38: 4/ Págs. 2, 6 y 13/ Última Reforma DOF 16-12-2024/ Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>

reconoce 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”<sup>5</sup>.

- A su vez, el Convenio número 156 sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares (1981)<sup>6</sup>, establece que los trabajadores y las trabajadoras con responsabilidades hacia las y los hijos a su cargo, **tienen la igualdad efectiva de oportunidades y de trato para desempeñar un empleo** y puedan ejercer su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales, para que puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como para reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades.
- De igual manera la Convención Internacional de los Derechos del Niño, publicada el 25 de enero de 1991 en el Diario Oficial de la Federación<sup>7</sup>, establece en su artículo 3, numeral 2 que “los Estados Partes se comprometen a asegurar al niño la protección y el cuidado que sean necesarios para su bienestar, **teniendo en cuenta los derechos y deberes de sus padres, tutores u otras personas responsables** de él ante la ley y, con ese fin, tomarán todas las medidas legislativas y administrativas adecuadas”.
- Por su parte, el artículo 18, fracción 1 del mismo ordenamiento establece que “los Estados Parte pondrán el máximo empeño en garantizar el

---

<sup>5</sup> Organización Internacional del Trabajo/ La maternidad y la paternidad en el trabajo- Legislación y la práctica en el mundo/Informe de Política/ Disponible en:

[https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms\\_242618.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_242618.pdf)

<sup>6</sup> Organización Internacional del Trabajo/ Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares/ núm. 156/ Ginebra, 67ª reunión CIT/ 23-junio- 1981/ Disponible en: [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_es/f?p=1000:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312301](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=1000:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312301)

<sup>7</sup> Secretaría de Gobernación/ Decreto promulgatorio de la Convención sobre los Derechos del Niño/ Diario Oficial de la Federación 25-01-1991/ Presidencia de la República/ Disponible en: [https://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=4701290&fecha=25/01/1991#gsc.tab=0](https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4701290&fecha=25/01/1991#gsc.tab=0)

reconocimiento del principio de que **ambos padres tienen obligaciones comunes en lo que respecta a la crianza y el desarrollo del niño**. Incumbirá a los padres o, en su caso, a los representantes legales la responsabilidad primordial de la crianza y el desarrollo del niño. Su preocupación fundamental será el interés superior del niño”<sup>8</sup>.

- Por último, en el punto 15 de la “Declaración y Plataforma de Acción de Beijing”<sup>9</sup>, aprobada el 15 de septiembre de 1995, se establece que “la **igualdad de derechos**, de oportunidades y de acceso a los recursos, la **distribución equitativa entre hombres y mujeres de las responsabilidades respecto de la familia** y una asociación armoniosa entre ellos son indispensables para su bienestar y el de su familia, así como para la consolidación de la democracia.

Con base en lo anterior, es posible afirmar que, **los permisos de paternidad tienen efectos en la distribución equitativa de las labores domésticas**, así como un mayor tiempo dedicado al cuidado de los hijos neonatos. Lo cual reafirma que, existe normatividad de índole nacional e internacional que sustentan la adición que sometemos a su consideración.

### Comparativa Internacional en materia de Licencias de Paternidad

Respecto a la normativa nacional mexicana, los hombres trabajadores cuentan con **el permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo por el nacimiento o adopción de un niño o niña**. No obstante, en el siguiente cuadro, se muestra cómo se encuentra México frente a otras naciones que establecen la licencia de paternidad con goce de sueldo:

| <b>País</b>            | <b>Días</b> |
|------------------------|-------------|
| Islandia <sup>10</sup> | 180         |

<sup>8</sup> *Idem.*

<sup>9</sup> ONU Mujeres/ Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer/ Beijing/ 4 a 15 de septiembre de 1995/ Disponible en: <https://docs.un.org/es/A/CONF.177/20/Rev.1>

<sup>10</sup> Nordic Co-operation/ Maternity/Paternity leave in Iceland/ The Nordic Council and the Nordic Council of Ministers/ Disponible en: <https://www.norden.org/en/info-norden/maternitypaternity-leave-iceland>

| País                         | Días |
|------------------------------|------|
| Noruega <sup>11</sup>        | 365  |
| Finlandia <sup>12</sup>      | 320  |
| Estados Unidos <sup>13</sup> | 0    |
| Canadá <sup>14</sup>         | 245  |
| Colombia <sup>15</sup>       | 14   |
| Guatemala <sup>16</sup>      | 2    |
| Venezuela <sup>17</sup>      | 14   |
| Brasil <sup>18</sup>         | 5    |
| Ecuador <sup>19</sup>        | 15   |
| Perú <sup>20</sup>           | 10   |
| Bolivia <sup>21</sup>        | 3    |

<sup>11</sup> Nordic Co-operation/ Parental benefit and parental leave in Norway/ The Nordic Council and the Nordic Council of Ministers/ Disponible en: <https://www.norden.org/en/info-norden/parental-benefit-and-parental-leave-norway>

<sup>12</sup> InfoFinland/ Ayudas después del nacimiento del niño/ 15-04-2025/ Tukea lapsen syntymän jälkeen/ Disponible en: <https://www.infofinland.fi/es/family/financial-support-for-families/benefits-for-a-family-after-a-child-is-born>

<sup>13</sup> Centro de Investigación en Política Pública/ Licencias de paternidad, mayor equidad de género/ IMCO Staff/ 15-06-2022/ Disponible en: <https://imco.org.mx/licencias-de-paternidad-mayor-equidad-de-genero/>

<sup>14</sup> Government of Canadá/ More choice for parents/ 2024-10-24/ Disponible en: [https://www-canada-ca.translate.goog/en/employment-social-development/campaigns/ei-improvements/parental-choice.html?x\\_tr\\_sl=en&x\\_tr\\_tl=es&x\\_tr\\_hl=es&x\\_tr\\_pto=sg](https://www-canada-ca.translate.goog/en/employment-social-development/campaigns/ei-improvements/parental-choice.html?x_tr_sl=en&x_tr_tl=es&x_tr_hl=es&x_tr_pto=sg)

<sup>15</sup> Centro de Investigación en Política Pública/ Licencias de paternidad, mayor equidad de género/ IMCO Staff/ 15-06-2022/ Disponible en: <https://imco.org.mx/licencias-de-paternidad-mayor-equidad-de-genero/>

<sup>16</sup> Ministerio del Trabajo y Previsión Social/ Código de Trabajo/ Decreto núm. 1441/ 2024/ Artículo 61, fracción ñ, numeral 3/ Guatemala/ Disponible en: <https://www.mintrabajo.gob.gt/doc/normativasDeTrabajo/Codigo-de-Trabajo-Digital.pdf>

<sup>17</sup> Gaceta Oficial de la Republica Bolivariana de Venezuela/ Ley para la Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad/ Artículo 9/ 20-09-2007/ Disponible en: <https://www.asambleanacional.gob.ve/storage/documentos/leyes/ley-para-p-20220207135223.pdf>

<sup>18</sup> Supremo Tribunal Federal/ Constitución de la República Federativa de Brasil/ Artículo transitorio 10, fracción II, literal b), párrafo 1/ 01-01-2024/ Disponible en: [https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/legislacaoConstituicao/anexo/CF\\_espanhol\\_web.pdf](https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/legislacaoConstituicao/anexo/CF_espanhol_web.pdf)

<sup>19</sup> Asamblea Nacional de la República del Ecuador/ Ley Orgánica Del Derecho Al Cuidado Humano/ Suplemento N° 309 - Registro Oficial/ Artículo 22/ 12-05-2023/ Disponible en: [https://www.asambleanacional.gob.ec/es/system/files/ro-309-supl-12-05-2023\\_0.pdf](https://www.asambleanacional.gob.ec/es/system/files/ro-309-supl-12-05-2023_0.pdf)

<sup>20</sup> Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo/ Ley N.° 30807/ Artículo 2/ 6-03-2019/ Disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/297247/ley-que-modifica-la-ley-29409-ley-que-concede-el-derecho-de-ley-n-30807-1666491-2.pdf?v=1551912223>

<sup>21</sup> Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia/ Decreto Supremo 1212/Artículo único/ 01-05-2012/ Disponible en: <http://www.gacetaoficialdebolivia.gob.bo/normas/descargarPdf/139854>

| País                    | Días |
|-------------------------|------|
| Paraguay <sup>22</sup>  | 14   |
| Uruguay <sup>23</sup>   | 14   |
| Chile <sup>24</sup>     | 5    |
| Argentina <sup>25</sup> | 2    |

Como se puede observar, **las licencias de paternidad son parte de las tareas pendientes de las agendas de diversos países**, ya que el tiempo que se dedica a la crianza y al cuidado del hogar se considera como una de las desigualdades de género más importantes en la estructura socioeconómica de América Latina.

Ahora bien, la realidad en la región es bastante distinta: mientras hay países que ofrecen hasta 15 días de permiso para padres trabajadores, hay otros donde solo se contemplan dos días. **En el caso mexicano, la perspectiva es de las más bajas comparado con sus homólogos.**

## Igualdad de género

**La ampliación del permiso de paternidad es un paso fundamental hacia la igualdad de género.** Tradicionalmente, el cuidado infantil y las tareas domésticas han recaído principalmente sobre las madres, mientras que los padres han tenido un papel secundario o de proveedor. Una mayor participación del padre en este momento crucial no solo ayuda a equilibrar las responsabilidades, sino que también desafía los estereotipos de género profundamente arraigados en la sociedad.

---

<sup>22</sup> Congreso de la Nación Paraguaya/ Ley N° 5508 Promoción, Protección de la Maternidad y Apoyo a la Lactancia Materna/ Artículo 13, literal b/ 28-10-2015/ Disponible en: <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/4428/promocion-proteccion-de-la-maternidad-y-apoyo-a-la-lactancia-materna>

<sup>23</sup> Poder Legislativo/ Ley 20.312/ Artículo 8 literales A) y B) / 2-08-2024/ Disponible en: <https://www.bps.gub.uy/bps/file/8958/28/ley-n-20.312.pdf>

<sup>24</sup> Dirección del Trabajo/ Código del Trabajo/Artículo 195/ Mayo 2025/ Disponible en: [https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-95516\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-95516_recurso_1.pdf)

<sup>25</sup> Honorable Congreso de la Nación Argentina/ Ley de Contrato De Trabajo/Artículo 158 literal a)/ 13/5/1976/ Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-20744-25552/actualizacion>

En cuanto a la opinión pública, de acuerdo con la “Encuesta Nacional de Género”, 54% de los mexicanos encuestados estaría de acuerdo en que la duración del permiso de paternidad tuviera la misma extensión que el actual permiso de maternidad (UNAM, 2015).

**La participación activa de los padres en la crianza tiene un impacto positivo en el desarrollo integral de la niñez**, fortaleciendo los vínculos afectivos y contribuyendo a una mayor igualdad de género. La licencia de paternidad es una herramienta clave para romper con patrones de género y fomentar una distribución más equitativa de las tareas de cuidado dentro del hogar.

Asimismo, **la licencia de paternidad es también un bien público y una responsabilidad colectiva**. La Resolución de la Organización Internacional del Trabajo, relativa a la segunda discusión recurrente sobre la protección social (OIT, 2021), pide a los Estados miembros que fomenten la seguridad de los ingresos durante las licencias de maternidad, paternidad y parental en el marco de sistemas de protección social con perspectiva de género.

Según datos de la ONU, **las mujeres en todo el mundo dedican 2,5 horas más al día que los hombres al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado**<sup>26</sup>. Esta situación hace que las mujeres tengan menos horas de trabajo pagado, lo que se traduce en menores ingresos y ahorros, limitando así sus perspectivas de subsistencia.

La Cuenta Satélite del Trabajo no Remunerado de los Hogares de México estimó que el valor económico del trabajo no remunerado en labores domésticas y de cuidados fue de 7.2 billones de pesos en 2022, lo que equivale al 24.3% del Producto Interno Bruto (PIB) nacional, y que las mujeres contribuyeron con el 72% de este valor.

En México, las mujeres dedican considerablemente más tiempo al cuidado de los hijos que los hombres. Según datos de la Encuesta Nacional para el Sistema de

---

<sup>26</sup> ONU-MUJERES/ El Progreso en el Cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible/ Panorama de Género 2024/ Disponible en: [https://unstats.un.org/sdgs/gender-snapshot/2024/GenderSnapshot2024\\_ES.pdf](https://unstats.un.org/sdgs/gender-snapshot/2024/GenderSnapshot2024_ES.pdf)

Cuidados (ENASIC) 2022, 75.1% de quienes brindan cuidados en los hogares son mujeres y solo 24.9% son hombres.

Algunos organismos en el país a nivel federal, como el Consejo de la Judicatura Federal, acordó que sus “funcionarios tienen derecho a una 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 otorgado a las mujeres por maternidad”<sup>27</sup>.

La igualdad de género es una prioridad para las Naciones Unidas. Instrumentos como la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer (1952), CEDAW (1979), la Conferencia de Beijing (1995) y la Cumbre del Milenio (2000) orientan el empoderamiento de la mujer y la transversalización de género a nivel internacional.

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) consideran que promover la igualdad de género es tanto un objetivo como un componente fundamental de los derechos humanos y del trabajo decente. En otras palabras, no se puede avanzar en la protección de los derechos humanos ni reducir el déficit de trabajo decente sin abordar las desigualdades de género relacionadas con los derechos y oportunidades laborales, la calidad del empleo, la protección social y el diálogo social.

La OIT y el PNUD lanzaron varias iniciativas conjuntas para abordar diferentes aspectos relacionados con el trabajo y la vida familiar. La primera de ellas fue el informe regional “Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad Social”, publicado en 2009. Este documento sostiene que es esencial avanzar hacia una conciliación entre la vida laboral y familiar basada en la corresponsabilidad social; esto implica la participación tanto de hombres como de mujeres, así como de familias, Estado, mercado y sociedad. Considerar esta dimensión es clave para promover la igualdad y combatir la discriminación en el ámbito laboral.

---

<sup>27</sup> Poder Judicial de la Federación/ Acuerdo general del pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que reforma el diverso que establece las disposiciones en materia de actividad administrativa del propio consejo, en relación con la licencia de paternidad y de adopción/31-05-2023/ Disponible en: <https://www.cjf.gob.mx/resources/index/infoRelevante/2023/pdf/AcuerdoGeneral0230829.pdf>

Si bien existen desafíos respecto a la duración de los permisos y la protección laboral ante las responsabilidades del cuidado, si no se realizan las adecuaciones normativas indispensables para superar el embudo estructural referido a la división sexual del trabajo no se podrá alcanzar la igualdad de género.

### Derecho del menor

Los primeros días y semanas de vida de un recién nacido son esenciales para su desarrollo emocional y físico. **La presencia de ambos progenitores en este período contribuye al establecimiento de vínculos afectivos sólidos y al bienestar general del menor.** Es fundamental que las políticas públicas prioricen el derecho de los niños a recibir atención y cuidado de ambos responsables.

La primera infancia se define como un periodo que va del nacimiento a los ocho años de edad<sup>28</sup>, y constituye un momento único del crecimiento en que el cerebro se desarrolla notablemente. Durante esta etapa, los niños reciben una mayor influencia de sus entornos y contextos, así como en su proceso de desarrollo cerebral, los genes y las experiencias que viven; esta combinación de lo innato y lo adquirido establece las bases para el futuro del niño o niña, sin embargo, **gran parte de la población no es consciente de la importancia de los primeros años de vida.**

El Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia refiere que la licencia de paternidad es vital para el desarrollo de la primera infancia, bajo la siguiente argumentación:

- La evidencia sugiere que cuando los padres se unen con sus bebés desde el principio de la vida, es más probable que desempeñen un papel más activo en el desarrollo de su hijo. La investigación también sugiere que **cuando los**

---

<sup>28</sup> La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, (UNESCO); “La atención y educación de la primera infancia”; Disponible en línea en: <https://en.unesco.org/themes/early-childhood-care-and-education>

**niños o niñas interactúan positivamente con sus padres, tienen mejor salud psicológica, autoestima y satisfacción con la vida a largo plazo<sup>29</sup>.**

- Hay una gran cantidad de evidencia científica que ha demostrado que cuando los niños pasan sus primeros años, particularmente los primeros 1.000 días desde la concepción hasta los dos años, en un entorno nutritivo y estimulante, se forman nuevas conexiones neuronales a una velocidad óptima. Estas conexiones neuronales ayudan a determinar la capacidad cognitiva de un niño, cómo aprende y piensa, su capacidad para lidiar con el estrés e incluso pueden influir en cuánto ganarán como adultos<sup>30</sup>.

La Convención sobre los Derechos del Niño (CDN), establece en el artículo 18, incisos 1, 2 y 3, que el Estado debe garantizar **“el reconocimiento del principio que ambos padres tienen obligaciones comunes en lo que respecta a la crianza y el desarrollo del niño”**. Se afirma que los Estados prestarán asistencia a los padres y representantes legales, para el desempeño de sus funciones en relación con la crianza del niño y velarán por la creación de instituciones, instalaciones y servicios para el cuidado.

Los cuidados implican tiempo, conocimiento y dedicación exclusiva, sobre todo en los primeros meses de vida. Es una tarea “mano de obra intensiva” con tres componentes: el cuidado material, el económico y el psicológico<sup>31</sup>.

**Reducir las desigualdades de origen y las dinámicas que las perpetúan requiere implementar políticas que universalicen el derecho de los niños y niñas a recibir cuidados.** En este contexto, es indispensable que el Estado optimice los recursos limitados disponibles, incremente el gasto social en la primera infancia desde el nacimiento y actúe como proveedor y garante de la calidad del cuidado.

---

<sup>29</sup> UNICEF/ Paternity leave vital for early childhood development, says UNICEF/ Press release/ 14-06-2018/ Disponible en: <https://www.unicef.org/azerbaijan/press-releases/paternity-leave-vital-early-childhood-development-says-unicef>

<sup>30</sup> Ídem.

<sup>31</sup> Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/ Las políticas y el cuidado en América Latina/ Karina Batthyány Dighiero/ febrero del 2025/ Disponible en: <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/9677a63c-ba5e-41bb-b9c4-63c243c2d22f/content>

La intervención estatal debe ser transversal, dado que el cuidado involucra áreas de economía, infancia, trabajo, educación, salud, seguridad social, género, infraestructura y presupuesto público. Así, y en consonancia con los compromisos internacionales adquiridos, se podrá implementar un enfoque de derechos efectivo en el diseño de una nueva agenda de políticas sociales para la infancia, libre de sesgos y estereotipos sobre los proveedores y beneficiarios del cuidado.

### **Propuesta**

La iniciativa que sometemos a su consideración propone **ampliar los permisos de paternidad de los actuales 5 días laborales a un período de 20 días** laborables con goce de sueldo otorgando a los padres el tiempo necesario para participar activamente en la crianza de sus hijas e hijos, para apoyar a sus parejas durante las primeras etapas de la vida del recién nacido.

**Ampliar el tiempo para el permiso de paternidad se enmarca en un plano de igualdad de género, al ser este, un componente de corresponsabilidad al que se otorga en la normativa laboral nacional a las mujeres respecto a su licencia de maternidad<sup>32</sup>**, con ello se fomentarán lazos más duraderos para la crianza y cuidados de los menores.

La medida busca redistribuir las responsabilidades de cuidado y crianza entre ambos progenitores, **reduciendo la carga que históricamente ha recaído únicamente en las madres**. Esto permitirá que las mujeres tengan mayor libertad para reincorporarse al mercado laboral o para elegir sus proyectos personales sin presiones desiguales.

Por lo antes expuesto y para mayor entendimiento de la iniciativa con proyecto de decreto, se presenta, el siguiente cuadro comparativo:

---

<sup>32</sup> Ley Federal del Trabajo, en el artículo 170, fracción II otorga seis semanas anteriores y seis posteriores al parto; la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, en su art

**LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

| TEXTO VIGENTE  | PROPUESTA DE MODIFICACIÓN  |
|--|--|
| <p><b>Artículo 132.-</b> Son obligaciones de las personas empleadoras:</p> <p><b>I. a XXVII. [...]</b></p> <p><b>XXVII Bis.</b> 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><b>XXVIII. a XXXIII. [...]</b></p> | <p><b>Artículo 132.-</b> Son obligaciones de las personas empleadoras:</p> <p><b>I. a XXVII. [...]</b></p> <p><b>XXVII Bis.</b> Otorgar permiso de paternidad de <b>veinte días</b> laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, <b>contados a partir del</b> nacimiento de sus <b>hijas e</b> hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante. <b>En caso de complicaciones posteriores al parto que perjudiquen a la madre o al recién nacido, el permiso podrá ser de hasta treinta días, previa presentación del certificado médico correspondiente;</b></p> <p><b>XXVIII. a XXXIII. [...]</b></p> |

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

| TEXTO VIGENTE           | PROPUESTA DE MODIFICACIÓN  |
|-------------------------|--|
| <p>Sin correlativo.</p> | <p><b>Artículo 28 Bis.-</b> Los hombres trabajadores tendrán permiso de paternidad de veinte días laborables con goce de sueldo, contados a partir del nacimiento de sus hijas e hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante. <b>En caso de complicaciones posteriores al parto que perjudiquen a la madre o al recién nacido, el permiso podrá ser de hasta treinta días, previa presentación del certificado médico correspondiente.</b></p> |

### De la supletoriedad.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado b) del artículo 123 Constitucional, **no hace referencia directa a los permisos de paternidad**, el único esbozo radica en el artículo 28, donde menciona que, en los casos de adopción, las personas trabajadoras tendrán derecho a los permisos maternos y paternos **previstos en la normatividad aplicable**.

Reiteramos que, si bien el derecho al permiso de paternidad al día de hoy se encuentra consagrado en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 132, fracción XXVII Bis, **este marco normativo no contempla a los trabajadores al servicio del estado**.

**Queremos dejar claro que reconocemos la supletoriedad que está establecida en el artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado b) del artículo 123 Constitucional**, en donde se establece lo siguiente:

**“Artículo 11.** En lo no previsto por esta ley o disposiciones especiales, se aplicarán supletoriamente, y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad”.

**Sin embargo, la ley correspondiente para regular las relaciones laborales de las personas trabajadoras al servicio del Estado es la que le corresponde a éstos y tomando en cuenta que referirnos a la supletoriedad de la ley es la piedra angular de la comprensión del tema que nos ocupa, el considerar de manera simplista que la propuesta que se somete a su consideración ya está contemplada de manera supletoria en la Ley Federal del Trabajo, nos remitiría obligatoriamente al siguiente criterio:**

SUPLETORIEDAD DE LEYES. CUANDO SE APLICA. La supletoriedad sólo se aplica para integrar **una omisión** en la ley o para interpretar sus disposiciones en forma que se integre con principios generales contenidos en otras leyes. Cuando la referencia de una ley a otra es expresa, debe entenderse que la aplicación de la supletoria se hará en los supuestos no

contemplados por la primera ley que la complementará **ante posibles omisiones** o para la interpretación de sus disposiciones. Por ello, la referencia a leyes supletorias es la determinación de las fuentes a las cuales una ley acudirá para deducir sus principios **y subsanar sus omisiones**. La supletoriedad expresa debe considerarse en los términos que la legislación lo establece. De esta manera, la supletoriedad en la legislación es una cuestión de aplicación para dar debida coherencia al sistema jurídico. El mecanismo de supletoriedad se observa generalmente de leyes de contenido especializados con relación a leyes de contenido general. El carácter supletorio de la ley resulta, en consecuencia, una integración, y reenvío de una ley especializada a otros textos legislativos generales que fijen los principios aplicables a la regulación de la ley suplida; implica un principio de economía e integración legislativas para evitar la reiteración de tales principios, por una parte, así como la posibilidad de consagración de los preceptos especiales en la ley suplida.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 173/91. María Verónica Rebeca Juárez Mosqueda. 3 de abril de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretaria: Guadalupe Margarita Ortiz Blanco. Nota: Este criterio ha integrado la jurisprudencia I.3o.A. J/19, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo V, enero de 1997, página 374, de rubro: "SUPLETORIEDAD DE LEYES. CUANDO SE APLICA"<sup>33</sup>.

Así entonces, la propuesta que presentamos consideramos que subsana dicha omisión contenida en la Ley que nos ocupa.

Atendiendo a lo anterior, no se puede dejar de lado la importancia de que este derecho sea integrado a la letra en Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado b) del artículo 123 Constitucional para generar el derecho a la persona trabajadora y la obligación correspondiente del titular de la

---

<sup>33</sup> Suprema Corte de Justicia de la Nación; "SUPLETORIEDAD DE LEYES. CUANDO SE APLICA" TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO; México; Disponible en línea en: <https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Documentos/Tesis/223/223069.pdf>

institución para cumplir con dicho mandato, **la interpretación no es una opción**, ya que esta genera incertidumbre.

Plasmar literalmente este derecho en la Ley de referencia, es un cambio sencillo, pero cuyas implicaciones, derivadas de la certidumbre jurídica son de gran trascendencia para los neonatos, velando con ello por el interés superior de la niñez y fortaleciendo la igualdad de género en la sociedad.

Parte del objeto de la presente iniciativa es simplemente dejar literalmente plasmado **el derecho del permiso de paternidad y ampliar su temporalidad de este**, en favor de los trabajadores al servicio del estado, y perfeccionar con esto el ordenamiento que nos ocupa para brindar certeza jurídica a los mismos. **Alinear los marcos normativos también es parte del quehacer del trabajo legislativo.**

### **Beneficios de ampliar el permiso de paternidad**

- Fortalecimiento de la familia: **La ampliación del permiso de paternidad fomenta la creación de relaciones familiares más sólidas.** Los padres tienen la oportunidad de involucrarse activamente en el cuidado y la crianza desde los primeros días, lo que mejora la dinámica familiar y crea un ambiente más armonioso.
- Impacto positivo en la salud mental: Tanto las personas que acaban de convertirse en madres como aquellos en padres pueden experimentar estrés y emociones abrumadoras tras el nacimiento de un hijo e hija. **Una licencia más extensa permite un apoyo mutuo más significativo, reduciendo el riesgo de depresión posparto y mejorando la salud mental de toda la familia.**
- Promoción de la Participación Activa de los Padres: **Fomentará la involucración de los padres en el cuidado de sus hijos e hijas desde los primeros días del nacimiento.** Esto contribuye a la creación de vínculos más fuertes entre padres y los menores, lo cual tiene efectos positivos en el desarrollo emocional y cognitivo de estos.

- Beneficios para las empresas: Aunque podría parecer un costo inicial elevado, **la inversión en los permisos de paternidad más amplias generará beneficios económicos en el largo plazo. Trabajadores más satisfechos y menos estresados son más productivos**, lo que se traduce en menores costos asociados al ausentismo y la rotación laboral. Además, la promoción de la equidad de género fortalece la competitividad laboral del país.
- Impacto social: **Una mayor participación de los padres en el cuidado de sus hijos e hijas contribuye a una sociedad más igualitaria y comprensiva.** Además, educar a las nuevas generaciones en un ambiente donde ambos progenitores comparten responsabilidades fomenta valores de equidad y respeto desde edades tempranas.
- Impacto positivo en el desarrollo infantil: **Diversos estudios demuestran que la participación temprana de ambos padres en la crianza tiene efectos positivos en el desarrollo social, emocional y académico de las y los niños.** Este tiempo de calidad fomenta familias más cohesionadas e infantes más seguros y resilientes.

## Conclusiones

Movimiento Ciudadano ha promovido la expansión de los derechos de paternidad, en la LXV Legislatura presento una iniciativa para que los padres trabajadores puedan tener un periodo más amplio de licencia de paternidad respecto a los 5 días actuales que marca la Ley Federal del Trabajo, lo cual en esta Legislatura seguiremos impulsado esta agenda en pro de los derechos de las personas.

El Estado tiene la obligación de hacer efectivo el derecho constitucional al trabajo digno, a fin de impulsar el equilibrio entre la vida familiar y el trabajo, generando con ello oportunidades para que los trabajadores conjuguen sus responsabilidades familiares con su desarrollo profesional, lo que propicia a la vez ambientes laborales más saludables, armónicos y productivos.

Los tiempos están cambiando, cada vez más parejas delegan y comparten responsabilidades al interior del hogar, entre otras, las tareas domésticas; de ahí la

importancia de contribuir a ampliar este derecho de paternidad a todos los trabajadores.

La propuesta que sometemos a su consideración, implicaría evitar continuar con la idea errónea de que los hombres solo proporcionan el sustento familiar, y son ajenos al cuidado de sus hijos.

De hecho, la política nacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres, con el fin de promover la igualdad en el acceso a los derechos sociales y el pleno disfrute de éstos, tiene por objetivo **modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de mujeres y hombres.**

**Ampliar el permiso de paternidad en México es una medida que trasciende el ámbito personal y familiar. Es una acción que refuerza los derechos de los trabajadores, beneficia a las y los niños,** y contribuye al bienestar de la sociedad en general. A través de un enfoque inclusivo y equitativo, México puede avanzar hacia un modelo más humano y progresista, garantizando que tanto madres como padres tengan acceso a las herramientas necesarias para criar a las futuras generaciones.

Cambiar los patrones machistas en esta sociedad en relación al cuidado de las hijas e hijos, debe empezar por ejercer derechos en un marco de igualdad de género, y en donde se acepte que los hombres también se preocupan y ocupan de estos.

Esperamos que este poder de Estado entienda finalmente, que es una muy buena inversión apoyar a la cohesión familiar y social por medio del permiso de paternidad.

Por lo anteriormente expuesto, se somete a consideración de esta Asamblea, 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 UN ARTÍCULO 28 BIS A LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.**

**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** laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, **contados a partir del** nacimiento de sus **hijas e hijos** y de igual manera en el caso de la adopción de un infante. **En caso de complicaciones posteriores al parto que perjudiquen a la madre o al recién nacido, el permiso podrá ser de hasta treinta días, previa presentación del certificado médico correspondiente;**

**XXVIII. a XXXIII. [...]**

**Artículo Segundo:** 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.-** Los hombres trabajadores tendrán permiso de paternidad de **veinte días laborables con goce de sueldo, contados a partir del nacimiento de sus hijas e hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante. En caso de complicaciones posteriores al parto que perjudiquen a la madre o al recién nacido, el permiso podrá ser de hasta treinta días, previa presentación del certificado médico correspondiente.**

## **TRANSITORIOS**

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

**Segundo.** Se derogan todas las disposiciones que se opondan al presente decreto.

**ATENTAMENTE**



**DIPUTADA ANAYELI MUÑOZ MORENO  
GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO**



**DIPUTADA PATRICIA MERCADO CASTRO  
GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO**

Palacio Legislativo de San Lázaro, a 12 de mayo de 2026