

**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA LA FRACCIÓN XXVII BIS, DEL ARTÍCULO 132 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE LICENCIAS DE PATERNIDAD, PRESENTADA POR LA DIPUTADA LAURA IRAÍS BALLESTEROS MANCILLA, INTEGRANTE DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO.**

La suscrita diputada, Laura Irais Ballesteros Mancilla, integrante del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano en la LXVI Legislatura, con fundamento en los artículos 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, presento ante 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, con base en la siguiente:

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

En términos de los artículos 1º., quinto párrafo y 4º., primer párrafo, de la Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos, la mujer y el hombre son iguales ante la ley, la cual protegerá la organización y el desarrollo de la familia.<sup>1</sup>

El artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo dice: “... *Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador;*”.<sup>2</sup>

A su vez, el artículo 3º del mismo ordenamiento dicta que el trabajo: “...*Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes, en un entorno laboral libre de discriminación y violencias.*”.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2026). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (texto vigente; última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de junio de 2026). <https://www.diputados.gob.mx/LevesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

<sup>2</sup> Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2026, 14 de mayo). *Ley Federal del Trabajo*, p. 2, artículo 2o. <https://www.diputados.gob.mx/LevesBiblio/pdf/LFT.pdf>

<sup>3</sup> Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2026, 14 de mayo). *Ley Federal del Trabajo*, p. 2, artículo 3o. <https://www.diputados.gob.mx/LevesBiblio/pdf/LFT.pdf>

Dentro de las características de una vida digna se encuentra la posibilidad de que las personas trabajadoras desarrollen plenamente su vida personal y familiar. El trabajo digno no puede entenderse únicamente como la existencia de una remuneración o de condiciones materiales básicas, sino también como la posibilidad real de conciliar la vida laboral con las responsabilidades familiares y de cuidado fuera del ámbito laboral.

Una de las acciones con mayor potencial para avanzar hacia la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres consiste en ampliar y homologar las licencias de paternidad con las de maternidad. Esta medida contribuiría a desmontar la idea de que las tareas de crianza y cuidado corresponden exclusivamente a las mujeres, al tiempo que favorecería una distribución más equitativa de las responsabilidades familiares. Asimismo, permitiría disminuir la discriminación laboral que enfrentan las mujeres en los procesos de contratación, nombramiento y promoción profesional, así como reducir las brechas salariales asociadas con la maternidad, al garantizar que tanto madres como padres trabajadores puedan disponer de un periodo equivalente de noventa días naturales para el cuidado de sus hijas e hijos.

En ese aspecto, el nacimiento o adopción de una hija o hijo constituye un momento en el que las responsabilidades familiares aumentan significativamente. Durante esta etapa, las niñas y niños requieren atención, protección y cuidado constante. Similarmente, la madre requiere acompañamiento y apoyo durante el periodo posterior al parto. Por ello, la licencia de paternidad no debe entenderse como un beneficio accesorio, sino como una medida laboral que permite avanzar hacia una distribución más equitativa de las tareas de cuidado y un avance en la equidad de género en el ámbito laboral.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha señalado que mejorar las licencias parentales es indispensable<sup>4</sup> para la igualdad de género en el trabajo, ya que permite una responsabilidad compartida entre las madres y padres en las tareas de cuidado en el hogar, promueve la conciliación de la vida laboral y personal, e impulsa el desarrollo

---

<sup>4</sup> Organización Internacional del Trabajo. (2025). *Cerrar la brecha de género en las licencias parentales remuneradas: Mejores licencias parentales para un mundo más solidario* [Nota informativa de la OIT sobre la economía del cuidado]. <https://www.ilo.org/es/publications/cerrar-la-brecha-de-genero-en-las-licencias-parentales-remuneradas-mejores>.

infantil, teniendo efectos positivos en la participación de las mujeres en el mercado laboral y en su salario.

Asimismo, la OIT sostiene que ampliar el derecho a la licencia de paternidad en torno al nacimiento o adopción de una hija o hijo representa un paso importante hacia la igualdad de género en el trabajo, y por otro lado es uno de los avances más significativos en las políticas de cuidado mundialmente. Este tipo de licencias reconoce la función de los padres en la prestación de cuidados, puede modificar normas sociales sobre la paternidad dentro y fuera del hogar, al igual que alterar la distribución del trabajo de cuidados no remunerado entre hombres y mujeres.<sup>5</sup>

La licencia de paternidad permite que los padres cuenten con un periodo protegido legalmente para cuidar de la/los niños y de la madre en torno al nacimiento o adopción. De acuerdo con la OIT, esta licencia ofrece una oportunidad para que los padres tengan el espacio y tiempo de criar y establecer vínculos con sus niños, con un apoyo a la madre frente a las necesidades físicas y psicológicas relacionadas con el parto y comiencen una crianza corresponsable.<sup>6</sup>

Ampliar la licencia de paternidad también tiene efectos en la organización social del cuidado. La OIT ha advertido que las mujeres, en promedio, realizan tres veces más trabajo de cuidados no remunerado que los hombres. Es por eso que cerrar progresivamente la brecha de género en las licencias parentales es un paso vital para mejorar la equidad de género en el trabajo.

A nivel mundial, la diferencia entre las licencias parentales remuneradas disponibles entre las madres en comparación con la de los padres sigue siendo considerable. Se estima que, en promedio, las madres tienen derecho a 24.7 semanas remuneradas, mientras que los padres cuentan únicamente con 2.2 semanas reservadas. Esta diferencia equivale a una brecha de 22.5 semanas. Es decir, las madres tienen

---

<sup>5</sup> Ibidem.

<sup>6</sup> Ibidem.

aproximadamente 5 meses más de tiempo remunerado para cuidar a los hijos en comparación a los hombres.<sup>7</sup>

La OIT reportó que, en 2021, 115 de 185 países contemplan licencias de paternidad remuneradas y que su duración promedio mundial era de aproximadamente nueve días. Por tanto, los cinco días laborables reconocidos en México se encuentran por debajo de ese promedio internacional.<sup>8</sup>

En los países de la OCDE, la licencia exclusiva de paternidad alcanzaba un promedio aproximado de 2.4 semanas en 2024. Además, cuando se suman los periodos de licencia parental remunerada reservados exclusivamente para los padres o segundos progenitores, el promedio supera las doce semanas, lo que refleja una tendencia hacia permisos individuales, remunerados y no transferibles.<sup>9</sup>

La existencia de licencias de paternidad insuficientes no solo limita la participación de los padres en los cuidados iniciales, sino que también refuerza patrones sociales que promueven a la mujer como la cuidadora exclusiva de los niños. La OIT señala que, cuando los padres toman licencias parentales, especialmente cuando cuidan de forma independiente a sus hijos, desarrollan habilidades de cuidado y vínculos emocionales más fuertes. Por otro lado, su participación temprana contribuye a modificar la percepción de que el cuidado es responsabilidad exclusiva de las mujeres y promueve dinámicas familiares más equitativas y justas.<sup>10</sup>

---

<sup>7</sup> International Labour Organization. (2025, June 24). *Closing the gender gap in paid parental leaves: Better parental leaves for a more caring world of work*. <https://www.ilo.org/publications/closing-gender-gap-paid-parental-leaves-better-parental-leaves-more-caring>

<sup>8</sup> International Labour Organization. (2024). World Social Protection Report 2024–26: Universal social protection for climate action and a just transition. International Labour Office. [https://webapps.ilo.org/static/english/reports/flagship/world\\_social\\_protection\\_report\\_2024-26/Chapter%2004.html?utm\\_source=chatgpt.com](https://webapps.ilo.org/static/english/reports/flagship/world_social_protection_report_2024-26/Chapter%2004.html?utm_source=chatgpt.com)

<sup>9</sup> Organisation for Economic Co-operation and Development. (2025b). Paid leave for fathers: Recent OECD policy trends. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/07442bed-en>

<sup>10</sup> International Labour Organization. (2025, June 24). *Closing the gender gap in paid parental leaves: Better parental leaves for a more caring world of work*. <https://www.ilo.org/publications/closing-gender-gap-paid-parental-leaves-better-parental-leaves-more-caring>

En consecuencia, ampliar la licencia de paternidad constituye una medida de justicia laboral, corresponsabilidad familiar e igualdad sustantiva. Su finalidad no es minimizar o reducir la protección de la maternidad, sino reconocer que el cuidado de niñas y niños debe ser una responsabilidad compartida y que el marco laboral debe permitir que ambos guardianes tengan una participación activa en esta etapa.

Hoy en día, en México, a través del artículo 132, fracción XXVII Bis de la Ley Federal del Trabajo,<sup>11</sup> se otorga un “permiso de paternidad de 5 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”. Como podemos ver, la ley mexicana está desactualizada en relación a los tiempos cambiantes donde se espera y se promueve una mayor colaboración en el cuidado de los niños por parte de los padres. Similarmente, podemos ver que en México la licencia de paternidad de 5 días laborables equivale a 1 semana bajo el criterio de la OIT<sup>12</sup>, eso es una diferencia de 1.2 semanas menos en comparación al promedio mundial de licencias de paternidad.

Es importante que México progrese en la reducción de la desigualdad de género en el ámbito laboral y en las relaciones familiares, especialmente respecto del rol del padre como cuidador, acompañante y corresponsable dentro del hogar. Ampliar la licencia de paternidad permitiría reconocer jurídicamente que el cuidado no corresponde únicamente a las madres, sino que debe ser compartido desde los primeros días de vida o incorporación familiar de niñas y niños.

La ampliación del permiso de paternidad a treinta días laborables constituye una medida razonable y proporcional para avanzar hacia un modelo de corresponsabilidad familiar. El periodo vigente de cinco días resulta insuficiente para garantizar una participación efectiva del padre o de la persona trabajadora no gestante en las labores que surgen con motivo del nacimiento o la adopción, pues se limita prácticamente a la atención inmediata del parto y a la realización de trámites administrativos. En contraste, treinta

<sup>11</sup> Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2026, 14 de mayo). *Ley Federal del Trabajo*. <https://www.diputados.gob.mx/LevesBiblio/pdf/LFT.pdf>

<sup>12</sup> International Labour Organization. (2025, June 24). *Closing the gender gap in paid parental leaves: Better parental leaves for a more caring world of work*. <https://www.ilo.org/publications/closing-gender-gap-paid-parental-leaves-better-parental-leaves-more-caring>

días laborables, equivalentes aproximadamente a seis semanas, permiten contar con un periodo continuo para participar en el cuidado de la persona recién nacida, acompañar la recuperación de la mujer o persona gestante, acudir a consultas médicas, establecer rutinas de alimentación y descanso y asumir de manera directa las responsabilidades domésticas y familiares.

La duración propuesta tampoco resulta desproporcionada frente a los parámetros comparados. En los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, la licencia de paternidad propiamente dicha tiene una duración promedio de 2.4 semanas; no obstante, al incorporar los permisos parentales remunerados reservados exclusivamente para los padres, el promedio asciende a 12.7 semanas. En este contexto, un permiso mexicano de seis semanas se ubicaría en un punto intermedio: sería superior a los permisos breves que únicamente permiten atender el nacimiento, pero permanecería por debajo de los modelos más amplios de licencia parental individual e intransferible.<sup>13</sup>

Con base en lo argumentado con anterioridad, se propone reformar el artículo 132, fracción XXVII Bis, de la Ley Federal del Trabajo, con la finalidad de ampliar la duración de la licencia de paternidad de cinco días laborables a treinta días laborables con goce de sueldo. Bajo el criterio metodológico de la OIT, esto implica pasar de una semana a seis semanas de licencia de paternidad, es decir, un aumento de cinco semanas. Lo anterior busca fortalecer la corresponsabilidad familiar, promover una mayor participación de los padres en las tareas de cuidado y avanzar hacia una mayor igualdad de género en el ámbito laboral.

| <b>Ley Federal del Trabajo</b>                               |                                                              |
|--------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|
| <b>Texto vigente</b>                                         | <b>Texto propuesto</b>                                       |
| Artículo 132.- Son obligaciones de las personas empleadoras: | Artículo 132.- Son obligaciones de las personas empleadoras: |

<sup>13</sup> Organisation for Economic Co-operation and Development. (2025). Paid leave for fathers: Recent OECD policy trends. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/07442bed-en>

|                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 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 <b>treinta</b> 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 XXXIV. ...                                                                                                                                                                                        | XXVIII. a XXXIV. ...                                                                                                                                                                                                 |

Por lo anteriormente expuesto, me permito someter a 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**

**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 las personas empleadoras:  
I. a XXVII. ...

XXVII Bis. Otorgar permiso de paternidad de **treinta** 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 XXXIV. ...

**Transitorios**

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

**ATENTAMENTE**



**Dip. Laura Iraís Ballesteros Mancilla**  
**Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano**  
**Cámara de Diputados, LXVI Legislatura**