

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA Y ADICIONA UN PÁRRAFO AL ARTÍCULO 28 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, EN MATERIA DE LICENCIAS DE PATERNIDAD, 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 y adiciona un párrafo al artículo 28 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, en materia de licencias de paternidad, 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, además de proteger la organización y el desarrollo de la familia.¹

El derecho al trabajo en condiciones de igualdad, está previsto en el artículo XIV de la Declaración Americana, así como los artículos 6 y 7 del Protocolo de San Salvador y el artículo 26 de la Convención Americana. De una interpretación sistemática de ellos se

¹ 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/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

advierte que el trabajo es la “posibilidad de las personas de realizar una vocación y de asegurarse un nivel de vida en lo individual y lo familiar”.²

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, el trabajo decente tiene cuatro pilares principales, el primero es el trabajo en sí mismo; el segundo consiste en el acceso efectivo a los derechos laborales que permiten, a su vez, el acceso a otros derechos; el tercer elemento se refiere a la seguridad social y el cuarto elemento se centra en el diálogo social. Este concepto, permite afirmar que el trabajo decente es aquel que permite armonía entre la vida laboral de las personas y su vida familiar.³

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, reconocer que el trabajo de cuidados no es solo atribuible a quien gesta, sino con quien se comparte la responsabilidad de crianza y de cuidado. Las licencias de paternidad ponen en evidencia que las tareas de crianza y cuidado no corresponden exclusivamente a las mujeres, al tiempo que favorece una distribución más equitativa de las responsabilidades familiares.⁴ Asimismo, disminuyen 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.

² Corte IDH. El Contenido y el alcance del Derecho al Cuidado y su interrelación con otros derechos (Interpretación y alcance de los artículos 1.1, 2, 4, 17, 19, 24, 26 y 29 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; 34 y 45 de la Carta de la Organización de los Estados Americanos; I, II, VI, XI, XII, XIV, XV, XVI, XXX y XXXV de la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre; 7, 8 y 9 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer; 1, 2, 3, 6, 7, 9, 10, 11, 13, 15, 16, 17 y 18 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; 6, 9, 12 y 19 de la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores, y III de la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad). Opinión Consultiva OC-31/25 de 12 de junio de 2025. Serie A No. 31. Recuperado de: https://jurisprudencia.corteidh.or.cr/es/vid/1088056961/cited_authorities

³ Somavía, J. (2014). El trabajo decente: Una lucha por la dignidad humana. Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-santiago/documents/publication/wcms_380833.pdf

⁴ Color Vargas, M., & Páez Villa, M. I. (Coords.). (2025). El derecho humano a los cuidados: Una agenda en construcción. Suprema Corte de Justicia de la Nación. <https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/Publicaciones/archivos/2025-06/DH-cuidados-agenda-en-construccion.pdf>

Por su parte, en la Opinión Consultiva OC-27/21⁵, la Corte Interamericana de Derechos Humanos concluyó que:

“178. En razón de lo anterior, *la Corte considera que los Estados deben adoptar medidas que permitan equilibrar las labores domésticas y de cuidado entre hombres y mujeres, lo que implica adoptar políticas dirigidas a lograr que los hombres participen activamente y equilibradamente en la organización del hogar y en la crianza de los hijos.* Dentro de estas medidas se deberá, tal como lo señala la CEDAW, “alentar el suministro de los servicios sociales y apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños”. En ese mismo sentido, el Tribunal recuerda que la Convención de Belém Do Pará prevé que los Estados deben adoptar por todos los medios y sin dilaciones, políticas orientadas a modificar o abolir normas o prácticas consuetudinarias que busquen respaldar o perpetuar la violencia de género, lo que incluye aquellas que justifican o prescriben la carga laboral exclusiva de la mujer en las labores domésticas. En la medida en que existan condiciones para que las mujeres gocen del tiempo suficiente para realizar su trabajo y participar en el espacio sindical, como lo son las guarderías, licencias de maternidad o paternidad igualitarias, o permisos especiales para atender asuntos familiares, podrán también exigir mejores condiciones laborales y de vida a través del ejercicio de sus derechos sindicales.”

La Nota informativa de la OIT sobre la economía del cuidado, establece que las licencias de paternidad proporcionan a los padres un periodo con protección a la estabilidad en el empleo que les permite cuidar de las niñas o niños y de la persona gestante durante y después del nacimiento o de la adopción. Esto, le permite a los padres y a las parejas homoparentales, empezar a criar y establecer un vínculo con las niñas o niños, así como

⁵ Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2021, 5 de mayo). *Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género* (Opinión Consultiva OC-27/21). https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_27_esp1.pdf

apoyar a quien gestó con sus necesidades físicas y emocionales ligadas al parto y asumir responsabilidades en torno a los cuidados.⁶ Por ello, la licencia de paternidad es 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.⁷

La Organización Internacional del Trabajo ha señalado que mejorar las licencias parentales es indispensable⁸ 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 infantil, teniendo efectos positivos en la participación de las mujeres en el mercado laboral y en su salario.

Además señala que las licencias de paternidad remuneradas y las licencias parentales son *“políticas de cuidado transformadoras que promueven el vínculo entre padre e hijo, así como la adopción de modalidades de familia con más igualdad entre los sexos a medio y largo plazo.”*⁹

Ampliar la licencia de paternidad también tiene efectos en la organización social del cuidado. De acuerdo con ONU Mujeres, las mujeres dedican 2,5 veces más al trabajo de cuidados que los hombres, esto limita el tiempo que las mujeres destinan para estudiar y tener un trabajo remunerado decente. Se estima que aproximadamente el 45% de las

⁶ Organización Internacional del Trabajo. (2025). Cerrar la brecha de género en las licencias parentales remuneradas: Mejores licencias parentales para un mundo más solidario. <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-10/Cerrar%20la%20brecha%20de%20g%C3%A9nero%20en%20las%20licencias%20parentales%20remuneradas.pdf>

⁷ ídem.

⁸ 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>.

⁹ Addati, L., Cattaneo, U., Esquivel, V., & Valarino, I. (2019). El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente. Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_737394.pdf

mujeres en edad productiva están fuera del mercado laboral, producto del trabajo de cuidados no remunerado.¹⁰

A nivel mundial, la diferencia entre las licencias parentales remuneradas disponibles entre las madres y los padres sigue siendo considerable. 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. Las madres tienen aproximadamente 5 meses más de tiempo remunerado para cuidar a los hijos en comparación a los hombres.¹¹

La Organización Internacional del Trabajo reportó que, en 2024, a través del portal mundial de la OIT sobre políticas de cuidados, 121 de 186 países otorgaban 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 del promedio internacional.¹²

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.¹³

En consecuencia, ampliar la licencia de paternidad constituye una medida de justicia social, corresponsabilidad familiar e igualdad sustantiva. Su finalidad no es minimizar o

¹⁰ ONU Mujeres. (2026, 24 de junio). *El trabajo de cuidados es el motor que sostiene el mundo*. <https://www.unwomen.org/es/articles/in-focus/care>

¹¹ 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>

¹² Organización Internacional del Trabajo. (2025, 8 de octubre). *Cerrar la brecha de género en las licencias parentales remuneradas: Mejores licencias parentales para un mundo más solidario*. <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-10/Cerrar%20la%20brecha%20de%20g%C3%A9nero%20en%20las%20licencias%20parentales%20remuneradas.pdf>

¹³ 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>

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.

En México, a través del artículo 28, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado,¹⁴ no otorga un permiso de paternidad de forma directa dentro del mismo ordenamiento, sino se otorga por supletoriedad legal a través del artículo 132, fracción XXVII Bis de la Ley Federal del Trabajo,¹⁵ la cual mandata 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”.

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 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

¹⁴ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2026, 15 de enero). *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional*. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFTSE.pdf>

¹⁵ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2026, 14 de mayo). *Ley Federal del Trabajo*. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

rutinas de alimentación y descanso y asumir de manera directa las responsabilidades domésticas y familiares.

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.¹⁶

Como antecedente, en diciembre de 2023, durante la LXV Legislatura del Congreso de la Unión, la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados aprobó un dictamen mediante el cual se determinó ampliar la licencia de paternidad de cinco a veinte días laborables con goce de sueldo, contados a partir del nacimiento o adopción de una hija o hijo. Por otra parte, estableció que dicha licencia podría extenderse hasta 30 días laborables cuando hubiere complicaciones posteriores al parto que afectaran tanto a la persona gestante como a la hija o hijo.¹⁷

Con base en lo argumentado con anterioridad, se propone reformar el artículo 28, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado reglamentaria del apartado B) del artículo 123 Constitucional, con la finalidad de incluir y ampliar la duración de la licencia de paternidad de cinco días laborables a veinte días laborables con goce de sueldo con posibilidad de extenderlo a 30 días. Bajo el criterio metodológico de la Organización Internacional del Trabajo, esto implica pasar de una semana a seis semanas de licencia de paternidad, es decir, un aumento de cinco semanas. Similarmente, es importante hacer esta inclusión a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, tomando en cuenta que la Ley Federal del Trabajo ya lo prevé, para no dejar inconsistencias u

¹⁶ 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>

¹⁷ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Comisión de Trabajo y Previsión Social. (2023, 12 de diciembre). Dictamen de la Comisión de Trabajo y Previsión Social a iniciativas con proyecto de decreto que reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del artículo 123 constitucional, en materia de licencia de paternidad. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/iniclave/65/CD-LXV-III-1P-371/02_dictamen_371_12dic23.pdf

espacios en su interpretación. 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.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional.	
Texto vigente	Texto propuesto
Artículo 28.- ... SIN CORRELATIVO... ...	Artículo 28.- ... A la persona trabajadora no gestante se le otorgará un permiso de paternidad de 20 días laborables con goce de sueldo, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante. Dicha licencia podrá extenderse a 30 días cuando posterior al parto se presentaran complicaciones; ...

Por lo anteriormente expuesto, me permito someter a consideración de esta soberanía la siguiente iniciativa con proyecto de:

DECRETO

POR EL QUE SE REFORMA Y ADICIONA UN PÁRRAFO AL ARTÍCULO 28 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

ÚNICO. Se adiciona un segundo párrafo al artículo 28 recorriendo en su orden el subsecuente, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, para quedar como sigue:

Artículo 28.- ...

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA Y ADICIONA UN PÁRRAFO AL ARTÍCULO 28 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, EN MATERIA DE LICENCIAS DE PATERNIDAD, PRESENTADA POR LA DIPUTADA LAURA IRAÍS BALLESTEROS MANCILLA, INTEGRANTE DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO.

A la persona trabajadora no gestante se le otorgará un permiso de paternidad de 20 días laborables con goce de sueldo, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante. Dicha licencia podrá extenderse a 30 días cuando posterior al parto se presentaran complicaciones;

...

Transitorios

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

SEGUNDO. Se exhorta a las legislaturas de las entidades federativas a adecuar su legislación en materia de trabajadores al servicio del estado, a fin de homologar la licencia de paternidad conforme a los términos del presente Decreto, dentro de los ciento ochenta días naturales siguientes a su entrada en vigor.

ATENTAMENTE



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