INICIATIVA QUE REFORMA LOS ARTÍCULOS 132 Y 133 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE AMPLIACIÓN DE LA LICENCIA DE PATERNIDAD, A CARGO DE LA DIPUTADA ROSA GUADALUPE ORTEGA TIBURCIO, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MORENA

La suscrita, diputada Rosa Guadalupe Ortega Tiburcio, integrante del Grupo Parlamentario de Morena en la LXVI Legislatura de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como la fracción 1, numeral 1, del artículo 6 y los artículos 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete a consideración de esta soberanía la presente **iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman los artículos 132 y 133 de la Ley Federal del Trabajo, en materia de ampliación de la licencia de paternidad** al tenor de la siguiente:

Exposición de Motivos

Durante décadas, el modelo tradicional de organización familiar asignó a las mujeres la mayor parte de las tareas de cuidado, mientras que a los hombres se les atribuyó principalmente la función de proveedores económicos. Sin embargo, la realidad social de nuestro país ha evolucionado significativamente. Cada vez son más los hogares en los que ambos padres participan en la vida laboral y comparten las responsabilidades familiares.

Con los avances en la igualdad sustantiva, el marco jurídico en materia laboral debe responder a las nuevas dinámicas y necesidades sociales mediante mecanismos que favorezcan la corresponsabilidad en el cuidado de las niñas y los niños.

En la actualidad, el artículo 132, fracción XXVII Bis, de la Ley Federal del Trabajo establece el derecho de los trabajadores a disfrutar de un permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo por el nacimiento o adopción de una hija o hijo. Si bien la incorporación de este derecho representó un avance importante en su momento, dicho periodo resulta insuficiente para atender las necesidades inmediatas derivadas del nacimiento o de la integración de una persona menor de edad a una familia mediante adopción.

En comparación internacional, México se encuentra entre los países con los permisos de paternidad más reducidos. En otros países, aunque los permisos son menores, también superan el esquema mexicano. Colombia y Venezuela conceden 14 días de licencia remunerada; Paraguay y Uruguay, 13 días; Ecuador y Perú, 10 días; mientras que en Reino Unido e Irlanda el permiso es de dos semanas remuneradas[1] .

El contexto de los diferentes tipos de familia amerita que un mayor tiempo de goce en la paternidad, porque los primeros días posteriores al nacimiento constituyen una etapa de especial relevancia para el desarrollo físico, emocional y afectivo de las niñas y los niños, y dependiendo del entorno familiar el de las madres o personas gestantes que dan a luz.

La permanencia del padre, tutor o persona cuidadora durante los primeros días posteriores al nacimiento brinda apoyo emocional y material a la familia, y resulta fundamental para la recuperación física y emocional de la madre o persona gestante.

Considero que la ampliación de la licencia de paternidad merece dicha extensión de 15 días laborables para promover la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. Cuando el cuidado de las hijas e hijos recae exclusivamente en las mujeres, persisten desigualdades que repercuten en su permanencia en el empleo, en sus oportunidades de crecimiento profesional y en el acceso a mejores condiciones laborales.

En cambio, cuando los hombres cuentan con el tiempo suficiente para asumir activamente en las labores de cuidado desde el nacimiento o la adopción, se fomenta una distribución más equitativa de las responsabilidades familiares y se reducen los estereotipos de género históricamente arraigados.

Dicho plazo permitirá que las personas trabajadoras acompañen a sus familias durante un periodo más adecuado para afrontar las necesidades derivadas del nacimiento o la adopción, fortaleciendo la integración familiar sin generar una afectación desproporcionada para las personas empleadoras.

Más de 508 mil trabajadores afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) podrían acceder cada año a una licencia de paternidad ampliada en México, de acuerdo con estimaciones del Instituto Mexicano para la Competitividad, que buscan dimensionar el alcance potencial de una reforma a este derecho laboral.

El organismo calcula que 508 mil 573 padres serían potenciales beneficiarios de una ampliación de los permisos de paternidad, una cifra equivalente a alrededor de 4 por ciento de los 13.5 millones de hombres registrados ante el IMSS.

La estimación cobra relevancia en momentos en que distintos actores han planteado la necesidad de fortalecer las políticas de cuidados en México y ampliar la participación de los hombres en la crianza y atención de sus hijos durante los primeros días posteriores al nacimiento o adopción [2].

También se incorpora una protección específica para evitar actos de discriminación o represalias contra los trabajadores que ejerzan este derecho. En la práctica, diversos trabajadores enfrentan presiones para no solicitar la licencia de paternidad por temor a las amenazas laborales, que pudieran afectar sus posibilidades de continuidad, ascenso o incluso la pérdida de su empleo. Tal situación desvirtúa el propósito de la norma y limita el ejercicio efectivo de un derecho reconocido por la legislación laboral.

Por ello, se propone adicionar una fracción XV Bis al artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo para prohibir expresamente que las personas empleadoras despidan o coaccionen directa o indirectamente a un trabajador por el nacimiento o adopción de una hija o hijo, o por ejercer su derecho a la licencia de paternidad.

La propuesta anterior resulta congruente con los principios constitucionales contenidos en los artículos 1° y 4° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos garantizan los derechos humanos bajo los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, así como el derecho de todas las personas a la igualdad entre mujeres y hombres y a la protección de la familia[3] .

Es indispensable argumentar señalar que la Suprema Corte de Justicia de la Nación en nuestro país ya se ha pronunciado al hacer notar esta desigualdad estructural que se mantiene en la misma Ley Federal del Trabajo.

La SCJN sostuvo que ampliar la licencia de paternidad es clave para **romper estereotipos** que asignan a las mujeres la crianza como obligación principal, generando cargas de trabajo no remunerado que frenan su desarrollo profesional.

De acuerdo con el **Tribunal,** lograr una crianza compartida "sienta las bases para una mayor igualdad de género en el hogar y en la sociedad", beneficiando tanto a mujeres como a hombres en sus **trayectorias laborales** [4] .

Asimismo, esta propuesta armoniza la legislación nacional con los compromisos internacionales asumidos por el Estado mexicano en materia de igualdad de género, protección de la infancia y conciliación entre la vida laboral y familiar. Diversos organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo han sugerido ampliar las licencias de paternidad:

Entre las brechas de género que persisten en el ámbito laboral está la licencia de paternidad, puesto que en América Latina y el Caribe los padres tienen en promedio sólo siete días para ausentarse de su trabajo, lo que limita su participación en el cuidado –que recae en las madres–, señala un informe de la Organización Internacional del Trabajo.

En el documento Impulsar la igualdad de género a través del diálogo social: Experiencias innovadoras en cuidados y licencias en América Latina, el organismo destaca que las mujeres tienen en promedio 84 días de permiso, por lo cual esta diferencia define cuánto pueden participar padres y madres en el cuidado de su hijo [5].

En consecuencia, la ampliación de la licencia de paternidad representa una medida legislativa razonable, proporcional y acorde con las necesidades actuales de la sociedad mexicana.

Para una perspectiva más clara de esta iniciativa, se presenta el siguiente cuadro comparativo:

Ley Federal del Trabajo	
Texto Vigente	**Texto Propuesto**
Artículo 132.- Son obligaciones de las personas empleadoras: 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~~; XXVIII. a XXXIV.	Artículo 132.- Son obligaciones de las personas empleadoras: I. a XXVII. ... XXVII Bis. Otorgar permiso de paternidad de **quince** días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento **o** adopción de sus **hijas e hijos**; XXVIII. a XXXIV. ....
Artículo 133.- Queda prohibido a las personas empleadoras o a sus representantes: I. a XIV. ... XV. Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores, y **Sin correlativo vigente.** XVI. a XVII. ...	Artículo 133.- Queda prohibido a las personas empleadoras o a sus representantes: I. a XIV. ... XV. Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores; **XV Bis. Despedir a un trabajador o coaccionarlo directa o indirectamente para que renuncie por el nacimiento o adopción de una hija o hijo, o por ejercer su derecho a la licencia de paternidad, y** XVI. a XVII. ...

Por lo expuesto, someto a la elevada consideración de esta Soberanía, la siguiente iniciativa con proyecto de:

Decreto por el que se reforman los artículos 132 y 133 de la Ley Federal del Trabajo

Artículo Único. Se reforman los artículos 132 y 133 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar de la siguiente manera:

Artículo 132. Son obligaciones de las personas empleadoras:

I. a XXVII. ...

XXVII Bis. Otorgar permiso de paternidad de **quince** días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento **o** adopción de sus **hijas e hijos** ;

XXVIII. a XXXIV. ....

Artículo 133. Queda prohibido a las personas empleadoras o a sus representantes:

I. a XIV. ...

XV. Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores**;**

XV Bis. Despedir a un trabajador o coaccionarlo directa o indirectamente para que renuncie por el nacimiento o adopción de una hija o hijo, o por ejercer su derecho a la licencia de paternidad, y

XVI. a XVII. ...

Transitorios

Primero. El presente decreto entrará en vigor a los ciento ochenta días naturales siguientes al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Segundo. Durante el plazo señalado en el artículo transitorio anterior, las personas empleadoras deberán realizar las adecuaciones administrativas, presupuestarias y operativas necesarias para garantizar el cumplimiento de las obligaciones derivadas del presente decreto.

Tercero. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en coordinación con las autoridades competentes, promoverá campañas de difusión sobre el derecho a la licencia de paternidad, con el objeto de fomentar la corresponsabilidad en el cuidado de las hijas e hijos y prevenir actos de discriminación derivados de su ejercicio.

Notas

1 https://www.lja.mx/2026/07/mexico-mantiene-una-de-las-licencias-de-pate rnidad-mas-cortas/

2 https://forbes.com.mx/mas-de-500-mil-padres-se-beneficiarian-cada-ano-c on-licencia-de-paternidad-ampliada/

3 https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf

4 https://www.cronista.com/mexico/actualidad-mx/la-suprema-corte-fallo-a- favor-de-los-padres-y-ahora-la-licencia-de-paternidad-sera-por-tres-mes es/

5 https://www.jornada.com.mx/noticia/2026/04/07/sociedad/oit-licencia-de-paternidad-es-insuficiente-en-latinoamerica

Dado en el Palacio Legislativo de San Lázaro, a 2 de septiembre de 2026.

Diputada Rosa Guadalupe Ortega Tiburcio (rúbrica)

Sistema de Información Legislativa de la Secretaría de Gobernación. **http://sil.gobernacion.gob.mx/portal**
Fuente: http://www.diputados.gob.mx/