

CONTENIDO

Iniciativas

- 2** Que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en materia de licencias por paternidad igualitaria, suscrita por el diputado César Israel Damián Retes y las y los legisladores integrantes del Grupo Parlamentario del PAN

Ánexo II-2

Martes 11 de noviembre

Iniciativas

QUE REFORMA, ADICIONA Y DEROGA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE LICENCIAS POR PATERNIDAD IGUALITARIA, SUSCRITA POR EL DIPUTADO CÉSAR ISRAEL DAMIÁN RETES Y LAS Y LOS LEGISLADORES INTEGRANTES DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PAN

Quien suscribe, diputado César Israel Damián Retes, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional en la LXVI Legislatura de la Cámara de Diputados del honorable Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como por los artículos 6, numeral 1, fracción I, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete a la consideración de esta soberanía la siguiente iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman las fracciones XXVII Bis del artículo 132, fracción II Bis del artículo 170; se adiciona la fracción XV Bis al artículo 133, y se deroga la fracción III del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, en materia de licencias por paternidad igualitaria, al tenor de la siguiente

Exposición de Motivos

I. Antecedentes

En México, el derecho a la licencia de paternidad en el sector privado es relativamente reciente. Fue hasta 2012 cuando se reformó la Ley Federal del Trabajo (LFT) para incorporar, en el artículo 132, la obligación patronal de otorgar a los trabajadores hombres un permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, aplicable tanto por el nacimiento de sus hijos como en casos de adopción. Esta reforma representó un avance al reconocer por primera vez en la legislación laboral la necesidad de brindar un descanso al padre trabajador. Sin embargo, dicha licencia de cinco días ha resultado insuficiente, pues no permite la participación efectiva del padre en la crianza durante las primeras semanas de vida del menor, perpetuando la carga desproporcionada sobre la madre.

Por otro lado, la protección de la maternidad cuenta con larga data en nuestro marco jurídico. Desde la promulgación de la Constitución de 1917 y la LFT origi-

nal, se han garantizado a las madres trabajadoras descansos pre y postnatales pagados (actualmente de 12 semanas en total), así como la estabilidad laboral durante el embarazo y el período post parto. No obstante, históricamente no se contempló un permiso análogo para los padres, asumiéndose que la responsabilidad del cuidado recaía únicamente en la mujer. Esta omisión legal reflejó por décadas los roles tradicionales de género, en los cuales el padre se mantenía laboralmente activo sin interrupción y la madre asumía en exclusiva el cuidado del recién nacido.

En años recientes, han surgido esfuerzos para subsanar esta brecha normativa. Diversas instituciones han reconocido la importancia de ampliar la licencia de paternidad: por ejemplo, desde 2013 la Ciudad de México extendió la licencia de paternidad para servidores públicos locales a 15 días, y el Poder Judicial de la Federación la amplió a 90 días (equiparándola a la licencia de maternidad) a partir de agosto de 2023. Estos precedentes evidencian un cambio de paradigma a nivel nacional hacia la corresponsabilidad parental. Sin embargo, en el sector privado regulado por la LFT, la duración permanece en solo cinco días, lo que demanda una reforma integral para actualizar nuestra legislación conforme a los principios de igualdad y no discriminación.

II. Justificación

La ampliación de la licencia de paternidad se sustenta en imperativos constitucionales y sociales. En primer lugar, el principio de igualdad y no discriminación consagrado en los artículos 1° y 4° de la Constitución Política exige que hombres y mujeres gocen de los mismos derechos y oportunidades. Otorgar a la madre un periodo de descanso muy superior al padre ante el nacimiento de un hijo, sin una razón objetiva que lo justifique, constituye una diferenciación basada en género que ha sido calificada de inconstitucional por la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN). La SCJN ha reconocido que la brevedad de la licencia paterna “perpetúa roles tradicionales de género” al asumir que solo la mujer debe cuidar al recién nacido, y limita la participación del padre en la crianza y apoyo postnatal. Por tanto, equiparar la licencia de paternidad a la de maternidad es una cuestión de derechos fundamentales, al eliminar un trato diferenciado que carece de justificación bajo los estándares actuales.

Desde una perspectiva social, fomentar la corresponsabilidad parental tiene múltiples beneficios. Actualmente, las estadísticas muestran la disparidad en las cargas de cuidado: las mujeres mexicanas dedican en promedio casi el triple de horas que los hombres a trabajo no remunerado del hogar y cuidados familiares. Esta brecha no solo afecta el desarrollo profesional y personal de las mujeres, sino que también reproduce estereotipos en las nuevas generaciones. Al ampliar la licencia de paternidad, se posibilita que el padre se involucre activamente en el cuidado del bebé desde sus primeros días de vida, creando vínculos afectivos tempranos y repartiendo de forma más equilibrada las tareas de crianza. Estudios internacionales incluso evidencian que mejores políticas de licencia paterna ayudan a cerrar la brecha salarial de género, pues permiten que la mujer retome su actividad laboral en condiciones más equitativas. Cuando el padre comparte las responsabilidades del cuidado, la madre puede reincorporarse al trabajo en mejores condiciones, contribuyendo a la igualdad en el ámbito laboral.

Asimismo, el bienestar del menor y de la familia está en el centro de esta propuesta. Diversos estudios en psicología y pediatría señalan que la presencia del padre en el periodo neonatal tiene efectos positivos en el desarrollo cognitivo y emocional del niño, además de reducir niveles de estrés y depresión postparto en la madre. El apoyo paterno en las semanas inmediatas al nacimiento permite una mejor recuperación física y emocional de la madre, como lo destacó la SCJN al afirmar que la licencia de paternidad también sirve para cuidar a la madre en el postparto. En suma, esta reforma se justifica porque fortalece el núcleo familiar, promueve la crianza compartida y protege la salud tanto del menor como de la madre.

Desde el punto de vista jurídico internacional, México ha asumido compromisos en instrumentos de derechos humanos (Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU, entre otros) que obligan a adoptar medidas para lograr la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, incluyendo la promoción de la corresponsabilidad en la vida familiar. La equiparación de los permisos parentales es una de las políticas públicas más eficaces para alcanzar dicha corresponsabilidad, tal como ha sido recomendado por organismos internacionales y buenas prácticas comparadas.

III. Panorama en México

En la actualidad, la Ley Federal del Trabajo prevé 12 semanas de descanso por maternidad (6 previas y 6 posteriores al parto, con posibilidad de extensión en casos especiales) y solo 5 días de permiso por paternidad pagados. Esta asimetría ha comenzado a ser cuestionada no solo por la vía judicial, sino también en el ámbito legislativo y por la sociedad civil. En 2023, la Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió criterios trascendentales: al resolver la Acción de Inconstitucionalidad 195/2020, el Pleno invalidó una norma local que otorgaba únicamente 10 días de licencia al padre, estableciendo como jurisprudencia que las licencias de paternidad deben tener una duración similar a las de maternidad (aproximadamente tres meses). La Corte concluyó que la diferenciación tradicional carece de sustento y exhortó a los poderes legislativos a ampliar dicho período, al considerar que la norma restrictiva violaba los derechos a la igualdad y a la no discriminación de los padres trabajadores. Esta determinación judicial abrió la puerta a que trabajadores en otros estados promovieran juicios para reclamar este derecho, generando presión para una reforma legal a nivel federal.

Paralelamente, el tema ha cobrado relevancia en el Congreso de la Unión. A finales de 2023, la Cámara de Diputados aprobó por abrumadora mayoría (409 votos) una iniciativa de reforma a la LFT para extender la licencia de paternidad de 5 a 20 días hábiles. Dicha propuesta, que también contempla cambios análogos para trabajadores al servicio del Estado, se encuentra pendiente de análisis en el Senado de la República. Asimismo, el Congreso de la Ciudad de México promovió una iniciativa de reforma constitucional para elevar la licencia de paternidad a 45 días en todo el país, lo cual refleja la convergencia de voluntades a distintos niveles de gobierno para ampliar este derecho. Si bien estas propuestas aún no se han traducido en ley vigente, muestran un consenso político y social creciente en torno a la necesidad de equiparar los permisos parentales.

Es importante destacar que algunos empleadores del sector privado, de manera voluntaria, ya ofrecen beneficios superiores a la ley en materia de licencias de paternidad, conscientes de los beneficios que ello conlleva en el clima laboral y la retención de talento. Sin embargo, tales prácticas aisladas no suplen la urgencia

de una reforma general. México, con apenas 5 días de permiso paterno, se encuentra rezagado incluso dentro de América Latina, donde países como Colombia han ampliado recientemente este derecho. En Colombia, la licencia de paternidad se elevó de 8 días a 2 semanas pagadas mediante la Ley 2114 de 2021, con una meta de extensión gradual hasta 5 semanas condicionada a la disminución de la tasa de desempleo. Esto evidencia que nuestro país mantiene un estándar mínimo ya superado en la región, por lo que resulta imperativo actualizar la LFT para no quedar atrás en materia de derechos de paternidad.

En síntesis, el panorama nacional muestra voluntad de cambio: criterios jurisdiccionales favorables, iniciativas legislativas en curso y experiencias positivas en algunos sectores. No obstante, la legislación vigente aún consagra una de las licencias de paternidad más cortas del mundo, en franco contraste con la de maternidad. Esta iniciativa responde a dicha situación, proponiendo una reforma que haga efectiva la igualdad parental en el marco laboral mexicano.

IV. Derecho comparado

La tendencia internacional apunta hacia la equiparación de las licencias parentales y el fomento de permisos de paternidad más amplios, reconociendo su impacto positivo en la igualdad de género y el bienestar familiar. A continuación, se destacan algunos modelos relevantes:

Uno de los países pioneros en la igualación de los permisos, es España. A partir de enero de 2021, equiparó la duración de la licencia de paternidad con la de maternidad, otorgando 16 semanas pagadas a cada progenitor por nacimiento, adopción o acogimiento. Esta reforma, lograda gradualmente (8 semanas en 2019, 12 en 2020 y 16 en 2021), asegura que tanto el padre como la madre disfruten del mismo periodo de descanso y con las mismas condiciones de remuneración, haciendo realidad el principio de corresponsabilidad. Actualmente (2025) el permiso en España sigue siendo de 16 semanas y se discuten propuestas para ampliarlo aún más, a 20 semanas, lo que demuestra un compromiso continuo por mejorar la conciliación trabajo-familia. Adicionalmente, España contempla que, en casos de adopción o acogida, ambos padres puedan gozar del permiso íntegro, y prevé extensiones en supuestos especiales (por ejemplo,

discapacidad del menor o partos/adopciones múltiples).

Reconocido mundialmente por sus políticas familiares avanzadas, Suecia ofrece un esquema flexible y generoso de licencias parentales. Los padres suecos (incluidos progenitores adoptivos y parejas del mismo sexo) tienen derecho a un total de 480 días (16 meses) de licencia parental remunerada que pueden dividir entre ambos progenitores según sus necesidades. De esos 480 días, 390 son pagados con una prestación equivalente a aproximadamente el 80% del salario (hasta un tope), y los 90 días restantes con una suma fija garantizada. Importante es que al menos 90 días están reservados exclusivamente para cada padre (no transferibles al otro), política conocida como *“use it or lose it”*, destinada a incentivar que el padre tome efectivamente su parte de licencia. Gracias a estas medidas, Suecia ha logrado que la participación masculina en los cuidados sea vista como norma social, alcanzando altos índices de padres que hacen uso de su licencia. Los estudios muestran que, tras la introducción de cuotas de paternidad, las familias suecas reportaron menos conflictos en la distribución de tareas domésticas y los padres incrementaron significativamente el tiempo que dedican al cuidado en solitario de sus hijos. El modelo sueco ejemplifica cómo una política pública ambiciosa en esta materia puede transformar positivamente la cultura laboral y familiar.

En América Latina, Colombia ha dado pasos importantes para ampliar la licencia de paternidad. Tradicionalmente de sólo 8 días, en 2021 se aprobó su extensión a 2 semanas pagadas, cubiertas por el sistema de seguridad social. Además, la legislación colombiana innovó al introducir la figura de licencia parental compartida y flexible: la madre, una vez transcurrido el periodo postnatal obligatorio, puede transferir al padre una parte de su licencia de maternidad, de modo que ambos progenitores compartan hasta seis semanas adicionales según acuerden. También se creó una licencia parental igualitaria de pocas semanas que cualquiera de los dos puede tomar después de la licencia materna, fomentando la corresponsabilidad. Más recientemente, en 2023 se ha planteado en Colombia un incremento progresivo de la licencia paterna hasta 5 semanas y existen proyecciones a futuro de incluso llegar a 12 semanas hacia 2026. Si bien el contexto económico de cada país varía, la experiencia colombiana demuestra

la factibilidad de aumentar estos permisos en la región, con apoyo tanto del Estado (a través de la seguridad social) como de los empleadores, alineándose con las tendencias globales.

Numerosas naciones han actualizado sus marcos legales en esta materia. Suecia, Noruega, Islandia, Finlandia y otros países nórdicos cuentan con esquemas de “licencia parental” que otorgan a los padres entre 2 y 3 meses exclusivamente para ellos, dentro de licencias totales muy amplias. Canadá (Quebec) ofrece 5 semanas para el padre en su plan parental. Reino Unido garantiza 2 semanas de paternidad pagada, y la Unión Europea en su Directiva 2019/1158 exige al menos 10 días de permiso de paternidad remunerado en todos los Estados miembros, además de incentivos para compartir la licencia parental. En Latinoamérica, países como Uruguay han extendido la licencia paterna a 10 días (y aprobado aumentarla a 14 días en 2024 y 20 días para 2026), y Chile combina un permiso inicial de 5 días para el padre con la posibilidad de que la madre transfiera parte de su postnatal al progenitor. Incluso países con licencias tradicionales cortas, como Brasil (5 días por ley federal), han implementado programas voluntarios para otorgar hasta 20 días a padres en empresas “familiares responsables”. En comparación, México se mantiene rezagado con sus 5 días, evidenciando la necesidad de legislar un estándar más alto acorde a la tendencia internacional hacia la igualdad de género en materia de cuidados.

En resumen, el derecho comparado muestra que igualar la licencia de paternidad con la de maternidad no solo es posible, sino deseable. Las experiencias de otros países han producido resultados positivos en la distribución de las tareas de crianza, en la permanencia de las mujeres en el mercado laboral y en el bienestar de los niños. Esta iniciativa busca que México se sume a este movimiento global, adaptando las mejores prácticas internacionales a nuestra realidad jurídica y social.

V. Impacto social y económico

La reforma propuesta tendría un impacto social profundamente positivo, al promover cambios culturales y prácticas laborales más equitativas. En el plano familiar, al permitir que el padre permanezca 12 semanas con su hijo recién nacido o adoptado, se fortalecen los lazos afectivos padre-hijo desde el inicio.

Estudios han demostrado que la participación temprana del padre en los cuidados redundará en menores índices de depresión postparto en la madre, mejores indicadores de desarrollo infantil y una distribución más equilibrada de las responsabilidades domésticas a largo plazo. A nivel de sociedad, esta medida contribuye a desmontar estereotipos de género arraigados, al enviar el mensaje de que la crianza no es una tarea exclusiva de la mujer. Ver a padres tomando una licencia prolongada normaliza su rol como cuidadores activos, lo cual tiene un efecto educativo en las nuevas generaciones, fomentando una cultura de igualdad desde el hogar.

En el ámbito laboral y económico, la ampliación de la licencia de paternidad debe entenderse como una inversión y no como un costo. Si bien implica un reto para empleadores y para las arcas de la seguridad social, la evidencia internacional sugiere que los beneficios superan a los posibles costos de corto plazo. Por un lado, se espera una reducción de la discriminación laboral indirecta hacia las mujeres: actualmente algunos empleadores pueden mostrar reticencia a contratar o promocionar a mujeres jóvenes ante la expectativa de que se ausentarán por maternidad, mientras que los hombres no. Al equiparar las licencias, se nivela el campo de juego, eliminando incentivos para preferir hombres sobre mujeres en decisiones de contratación o ascenso. Es decir, el criterio de la SCJN señala que igualar estos derechos mitigará ese efecto indeseado que limita oportunidades laborales de las mujeres. En términos de productividad, diversos estudios muestran que los empleados (hombres) que gozan de permisos parentales tienden a regresar al trabajo con mayor lealtad y compromiso hacia la empresa, lo que mejora la retención de talento y reduce costos de rotación. También se observan mejoras en el clima organizacional, al percibir todos los trabajadores que la empresa tiene una cultura familiarmente responsable.

Un argumento frecuentemente citado en contra de ampliar estos permisos es el posible impacto económico para las empresas, especialmente las micro y pequeñas. Si bien es cierto que una ausencia de 12 semanas del trabajador requiere ajustes operativos, existen mecanismos para mitigar este impacto, tales como la planificación anticipada de suplencias o redistribución temporal de tareas, muchos de los cuales ya se emplean exitosamente durante las ausencias por maternidad.

Además, cabe destacar que la legislación de seguridad social podría adaptarse para que el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) cubra total o parcialmente el pago de los salarios durante la licencia de paternidad, tal como lo hace con las licencias de maternidad, descargando así al patrón individual de la mayor parte del costo. Esta corresponsabilidad entre Estado y sector privado es esencial para viabilizar la reforma y está contemplada en las experiencias internacionales. Por ejemplo, en Colombia el costo de las 2 semanas de licencia paterna es asumido por la seguridad social en salud, y en España la prestación por paternidad es cubierta al 100% por la Seguridad Social. En México, la transición hacia un modelo similar requerirá ajustes financieros, pero es factible y acorde con el mandato constitucional de protección de la familia (Artículo 4º constitucional).

Diversos estudios económicos proyectan, a mediano y largo plazo, efectos macroeconómicos positivos de políticas de igualdad parental. Al facilitar que más mujeres permanezcan o regresen pronto al mercado laboral tras ser madres, se incrementa la participación femenina en la fuerza de trabajo, lo cual a su vez puede aumentar el PIB nacional. Se estima que cerrar la brecha de participación laboral entre hombres y mujeres podría añadir miles de millones de pesos a la economía nacional. En países desarrollados se ha cuantificado que la equiparación de tasas de actividad por género ha contribuido de manera significativa al crecimiento del PIB per cápita. En el caso específico de las licencias de paternidad, un estudio en España reveló que la introducción de un permiso de paternidad breve (de 13 días) aumentó en 11% la probabilidad de que las madres se reincorporaran al trabajo tras el nacimiento, y otro en Suecia mostró que por cada mes de licencia que tomaba el padre, el ingreso futuro de la madre aumentaba casi 7%. Estos datos confirman que permitir a los padres compartir las responsabilidades de cuidado mejora la trayectoria profesional y salarial de las mujeres, con beneficios económicos familiares y nacionales.

En cuanto a la estructura demográfica, es posible que medidas como esta influyan positivamente en las tasas de natalidad, al reducir el “costo de oportunidad” que tradicionalmente enfrentan las mujeres al tener hijos. En sociedades donde ambos padres pueden ausentarse del trabajo para cuidar, la decisión de formar una familia resulta menos onerosa laboralmente, lo cual po-

dría ser un factor para parejas jóvenes al considerar tener hijos. Dado que México enfrenta desafíos demográficos futuros (envejecimiento poblacional), políticas que faciliten la crianza de hijos en hogares con doble ingreso pueden tener un impacto benéfico en la sostenibilidad demográfica y la renovación generacional.

Finalmente, es importante contemplar que la implementación de la licencia de paternidad de 12 semanas deberá ir acompañada de mecanismos de protección laboral para los trabajadores que la ejerzan. Tal como hoy se prohíbe despedir o coaccionar a una mujer por motivo de embarazo o maternidad (artículo 133 LFT), será necesario proteger al hombre trabajador que hará uso de su licencia de paternidad, a fin de evitar represalias o prácticas discriminatorias encubiertas. Esta iniciativa incluye previsiones en tal sentido, resguardando el derecho del padre trabajador a regresar a su puesto en condiciones iguales tras concluir su licencia, y prohibiendo al patrón despedirlo o sancionarlo por haberla tomado.

En conclusión, el impacto social y económico de la ampliación de la licencia de paternidad es ampliamente positivo: promueve la igualdad de género en el hogar y el trabajo, mejora el bienestar infantil y familiar, y con las medidas adecuadas de implementación, aporta al desarrollo económico al aprovechar más plenamente el talento de las mujeres en la economía. Los potenciales costos quedan justificados por estos beneficios de gran alcance, haciendo de la reforma una inversión socialmente rentable y éticamente necesaria.

VI. Exposición de la propuesta

Esta iniciativa propone una reforma a la legislación laboral para equiparar la licencia de paternidad con la de maternidad en términos de duración, condiciones y protección laboral. El objetivo es establecer que los trabajadores que se conviertan en padres —ya sea por nacimiento, adopción o guarda con fines de adopción— tengan derecho a una licencia de doce semanas con goce íntegro de sueldo, al igual que las madres trabajadoras.

Además, se incorpora una protección legal contra el despido o represalias por ejercer este derecho, garantizando que los padres puedan disfrutar plenamente de su licencia sin poner en riesgo su empleo. También se

corrige una disparidad existente para las madres adoptivas, quienes actualmente gozan de un periodo de descanso menor al de maternidad biológica, proponiendo que en ambos casos se otorgue la misma duración.

La propuesta contempla que el periodo de licencia sea reconocido para efectos de antigüedad, estabilidad en el empleo y continuidad en el puesto, además de considerar la posibilidad de ampliarlo en casos especiales relacionados con la salud de la madre o del recién nacido.

Finalmente, la iniciativa plantea la necesidad de que el régimen de seguridad social asuma, total o parcialmente, el costo de la licencia de paternidad, tal como ocurre con la maternidad, a fin de no trasladar la carga económica a los empleadores. Para ello, se establece un mandato en los artículos transitorios para que el Ejecutivo Federal y el IMSS realicen las adecuaciones legales y presupuestales necesarias para hacer viable esta política de igualdad.

La propuesta, en su conjunto, busca transformar el paradigma de la paternidad en México. No se trata solo de otorgar más días libres a los padres, sino de reconocerlos legalmente como copartícipes en el cuidado y crianza desde el primer momento. Con ello, la legislación laboral mexicana daría un paso histórico hacia la igualdad de género, atendiendo los criterios del Máximo Tribunal de la Nación, las mejores prácticas internacionales y, sobre todo, el interés superior de la niñez y el bienestar familiar.

Para dar mayor claridad a la propuesta planteada se presenta el siguiente cuadro comparativo:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p>Artículo 132.- Son obligaciones de las personas empleadoras:</p> <p>I. a XXVII. ...</p> <p>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;</p> <p>XXVIII. a XXXIII. ...</p>	<p>Artículo 132.- Son obligaciones de las personas empleadoras:</p> <p>I. a XXVII. ...</p> <p>XXVII Bis. Otorgar permiso de paternidad de doce semanas laborales con goce de sueldo, a los hombres trabajadores que sean padres, por el nacimiento de sus hijas o hijos, por la adopción de un infante, así como en caso de recibir en guarda con fines de adopción a un infante;</p> <p>XXVIII. a XXXIII. ...</p>
<p>Artículo 133. Queda prohibido a las personas empleadoras o a sus representantes:</p> <p>I. a XV. ...</p> <p>SIN CORRELATIVO.</p> <p>XVI. a XVIII. ...</p>	<p>Artículo 133. Queda prohibido a las personas empleadoras o a sus representantes:</p> <p>I. a XV. ...</p> <p>XV BIS. Despedir a un trabajador o coaccionarlo directa o indirectamente para que renuncie por el hecho de ser padre de familia, por el nacimiento de sus hijos, por la adopción o recepción en guarda con fines de adopción de un infante, o por haber ejercido su derecho a la licencia de paternidad;</p> <p>XVI. a XVIII. ...</p>
<p>Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:</p> <p>I. a II. ...</p> <p>II Bis. En caso de adopción de un infante disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban;</p> <p>III. Los periodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;</p> <p>IV. a VII. ...</p>	<p>Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:</p> <p>I. a II. ...</p> <p>II Bis. En caso de adopción de un infante, o de recibirlo en guarda con fines de adopción, disfrutarán de un descanso de doce semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban;</p> <p>III. SE DEROGA.</p> <p>IV. a VII. ...</p>

Por lo anteriormente expuesto, someto a la consideración de esta Honorable Asamblea el siguiente:

Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo

Artículo Único. Se reforman las fracciones XXVII Bis del artículo 132, fracción II Bis del artículo 170; se **adiciona** la fracción XV Bis al artículo 133, y se **deroga** la fracción III del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, en materia de licencias por paternidad igualitaria, para quedar como sigue:

Artículo 132. Son obligaciones de las personas empleadoras:

I. a XXVII. ...

XXVII Bis. Otorgar **permiso de paternidad de doce semanas laborales** con goce de sueldo, a los hombres trabajadores que sean padres, por el nacimiento de sus hijas o hijos, por la adopción de un infante, así como en caso de recibir en guarda con fines de adopción a un infante;

XXVIII. a XXXIII. ...

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

I. a XV. ...

XV Bis. Despedir a un trabajador o coaccionarlo directa o indirectamente para que renuncie por el hecho de ser padre de familia, por el nacimiento de sus hijos, por la adopción o recepción en guarda con fines de adopción de un infante, o por haber ejercido su derecho a la licencia de paternidad;

XVI. a XVIII. ...

Artículo 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

I. a II. ...

II Bis. En caso de **adopción de un infante, o de recibirlo en guarda con fines de adopción**, disfrutará de un descanso de **doce semanas** con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban;

III. Se deroga.

IV. a VII. ...

Transitorios

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

Artículo Segundo. El Poder Ejecutivo Federal, a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y el Instituto Mexicano del Seguro Social, en el ámbito de sus respectivas competencias, deberán **realizar las adecuaciones reglamentarias y administrativas necesarias** para dar cumplimiento a lo dispuesto en este

Decreto. En particular, el IMSS deberá proponer las reformas a la Ley del Seguro Social y demás normatividad aplicable para incluir la licencia de paternidad de doce semanas como prestación cubierta por el seguro de enfermedades y maternidad, garantizando el pago del subsidio correspondiente a los trabajadores asegurados durante el período de licencia.

Artículo Tercero. Las autoridades laborales federales, locales y los tribunales del trabajo deberán, en el ámbito de sus atribuciones, **velar por la observancia de los nuevos derechos** establecidos en este decreto. Cualquier disposición legal, reglamentaria, convenio o contrato de trabajo que se oponga a lo establecido en el presente decreto se entenderá modificada de pleno derecho a partir de su entrada en vigor, debiendo aplicarse siempre la norma más favorable al trabajador en materia de licencias de paternidad.

Artículo Cuarto. Los casos de nacimiento, adopción o guarda con fines de adopción ocurridos **con anterioridad** a la entrada en vigor de este Decreto, respecto de los cuales aún estuviese vigente el periodo de cinco días de permiso de paternidad previsto en la legislación derogada, **no generan retroactividad** en cuanto a la duración de la licencia. No obstante, si al momento de entrar en vigor este Decreto el trabajador padre estuviere disfrutando del permiso de paternidad de cinco días conforme a la ley previa, tendrá derecho, a petición expresa, a extender su licencia hasta completar los 84 días naturales previstos en la nueva ley, contados desde el nacimiento o recepción del menor, sin perjuicio de los derechos ya ejercidos.

Dado en el Palacio Legislativo de San Lázaro,
a 11 de noviembre del 2025.

Diputado César Israel Damián Retes (rúbrica)

Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión, LXVI Legislatura**Junta de Coordinación Política**

Diputados: Ricardo Monreal Ávila, presidente; José Elías Lixa Abimerhi, PAN; Carlos Alberto Puente Salas, PVEM; Reginaldo Sandoval Flores, PT; Rubén Ignacio Moreira Valdez, PRI; Ivonne Aracely Ortega Pacheco, MOVIMIENTO CIUDADANO.

Mesa Directiva

Diputados: Kenia López Rabadán, presidenta; vicepresidentes, Sergio Carlos Gutiérrez Luna, MORENA; Paulina Rubio Fernández, PAN; Raúl Bolaños-Cacho Cué, PVEM; secretarios, Julieta Villalpando Riquelme, MORENA; Alan Sahir Márquez Becerra, PAN; Nayeli Arlen Fernández Cruz, PVEM; Magdalena del Socorro Núñez Monreal, PT; Fuensanta Guadalupe Guerrero Esquivel, PRI; Laura Iraís Ballesteros Mancilla, MOVIMIENTO CIUDADANO.

Secretaría General**Secretaría de Servicios Parlamentarios****Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados**

Director: Juan Luis Concheiro Bórquez, **Edición:** Casimiro Femat Saldívar, Ricardo Águila Sánchez, Antonio Mariscal Pioquinto.

Apoyo Documental: Dirección General de Proceso Legislativo. **Domicilio:** Avenida Congreso de la Unión, número 66, edificio E, cuarto nivel, Palacio Legislativo de San Lázaro, colonia El Parque, CP 15969. Teléfono: 5036 0000, extensión 54046. **Dirección electrónica:** <http://gaceta.diputados.gob.mx/>