

**DIPUTADO FRANCISCO JAVIER TÉLLEZ SÁNCHEZ
PRESIDENTE DE LA DIRECTIVA DEL CONGRESO
DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE HIDALGO
PRESENTE**

La que suscribe Diputada Karla Perales Arrieta y el Diputado Carlos Alejandro Alcántara Carbajal, integrantes de la Sexagésima Sexta Legislatura del Congreso del Estado Libre y Soberano de Hidalgo, con fundamento en el artículo 47, fracción II de la Constitución Política del Estado de Hidalgo; los artículos 25, fracción IV; 124, fracción II; 125 y 127 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de Hidalgo; el artículo 65 del Reglamento de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Hidalgo, sometemos a la consideración del Pleno la, al tenor de la siguiente **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y DE 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

OBJETO DE LA INICIATIVA

Fortalecer el derecho al cuidado y a la corresponsabilidad familiar mediante la ampliación de las licencias de paternidad en México, garantizando a las personas trabajadoras del sector privado y público un período suficiente para participar activamente en el cuidado, atención y crianza de sus hijas e hijos desde los primeros días de vida o a partir de su adopción.

ANTECEDENTES

La evolución del derecho laboral ha permitido responder a las distintas realidades que enfrentan las personas trabajadoras y sus familias. Lo que originalmente surgió como un conjunto de normas destinadas a regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, fue incorporando progresivamente mecanismos de protección orientados a garantizar condiciones dignas de trabajo, reducir desigualdades y reconocer circunstancias que requieren una tutela especial por parte del Estado.

Dentro de este proceso, la maternidad ocupó un lugar relevante en la construcción de los derechos laborales. La necesidad de proteger la salud de las mujeres durante el embarazo, el parto y el periodo posterior al nacimiento de sus hijas e hijos impulsó el desarrollo de disposiciones constitucionales, laborales y de seguridad social encaminadas a garantizar su bienestar y el de sus familias. Sin embargo, dicho desarrollo no ocurrió de manera equivalente respecto de la paternidad.

Mientras los derechos asociados a la maternidad fueron ampliándose y fortaleciéndose dentro del orden jurídico mexicano, la participación de los padres en las labores de cuidado y crianza permaneció durante décadas prácticamente ausente de la legislación laboral. Como consecuencia, se consolidó un modelo que concentra en las mujeres la mayor parte de las responsabilidades vinculadas al cuidado de las hijas e hijos, mientras que la participación de los hombres continúa encontrando limitaciones normativas para ejercerse plenamente.



PODER LEGISLATIVO



Para entrar en materia, en México, los derechos relacionados con la maternidad fueron reconocidos por primera vez en la Constitución de 1917. En el artículo 123 se estableció que las mujeres embarazadas no realizarían esfuerzo físico que pudiera poner en riesgo su salud, por lo que se les otorgó un mes de descanso obligatorio con goce de sueldo. Asimismo, se les brindó dos periodos de descanso extraordinario para la lactancia¹.

Posteriormente, en diciembre de 1974, se ampliaron los derechos de las mujeres trabajadoras gestantes en la Constitución, tanto de las trabajadoras subordinadas, como de las trabajadoras al servicio del Estado. Estas reformas las exentaron de realizar trabajos físicos que implicaran un peligro para su salud y les extendieron el periodo de descanso con motivo del embarazo y parto.

A las trabajadoras del Estado se les brindó un mes de descanso previo al parto y dos meses posteriores a éste, con goce de sueldo. Además, se les reconoció el derecho a disfrutar de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayuda para la lactancia y de servicios de guarderías infantiles. Por otra parte, a las mujeres trabajadoras subordinadas les otorgaron prerrogativas similares, salvo que el periodo de descanso fue distinto: seis semanas preparto y seis posteriores.

¹ Mendizábal Bermúdez, G., & Rosales Zarco, H. (2006). La maternidad en el derecho de familia y de la seguridad social. En R. M. Álvarez de Lara (Coord.), *Panorama internacional de derecho de familia: Culturas y sistemas jurídicos comparados* (t. I, pp. 585–611). Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas.
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2288/8.pdf>

Si bien estos derechos no han tenido modificaciones en prácticamente 52 años, lo que ha provocado que México se encuentre por debajo del estándar mínimo previsto por el Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo², que establece 14 semanas cuando menos y 18 semanas como periodo óptimo; el contraste con el descanso para la paternidad, es abrumador: apenas cinco días con goce de sueldo, en caso de nacimiento o adopción.

Cabe destacar que en sentido estricto, no existe un reconocimiento constitucional ni legal de la licencia de paternidad equiparable a la licencia de maternidad. Lo que actualmente prevé la Ley Federal del Trabajo es un permiso de paternidad que otorga el patrón, que no tiene el mismo alcance que una licencia.

Según el Instituto Mexicano para la Competitividad, la diferencia entre permiso y licencia recae en que ésta última es obligatoria, intransferible y la paga la institución de seguridad social donde esté asegurada la persona trabajadora. En cambio, el permiso de paternidad con goce de sueldo corre a cargo del empleador y tiene una duración mínima. Este permiso es además, prácticamente una novedad legislativa. Mientras la licencia de maternidad tiene más de cien años de existencia en nuestro ordenamiento jurídico, el permiso de paternidad fue publicado apenas el 30 de noviembre de 2012 en el Diario Oficial de la Federación.

² Organización Internacional del Trabajo. (2025). Cerrar la brecha de género en las licencias parentales remuneradas: Mejores licencias parentales para un mundo más solidario. OIT. <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-10/Cerrar%20la%20brecha%20de%20g%C3%A9nero%20en%20las%20licencias%20parentales%20remuneradas.pdf>



PODER LEGISLATIVO



Su alcance, sin embargo, ha sido muy limitado desde su origen: no equivale a una semana, sino apenas a cinco días laborales. Esta asimetría no sólo es insuficiente para garantizar la participación del padre en el cuidado temprano. También envía un mensaje institucional sobre quién debe hacerse cargo de la crianza, y ese mensaje tiene consecuencias concretas y medibles en la vida profesional de las mujeres.

De acuerdo con el Portal mundial de la OIT sobre las políticas de cuidados actualizado a 2025, que incluye información de 193 países, México está lejos de las naciones que han adoptado políticas de cuidados que incluyen amplias licencias de paternidad. Existen países que han avanzado hacia modelos más robustos. Ha sido el caso de Eslovaquia, Islandia o España, que han adoptado licencias de maternidad más amplias, con 197, 183 y 133 días de paternidad respectivamente. Tan sólo España cuenta con 19 semanas de maternidad, superior al tiempo sugerido por la Organización Internacional del Trabajo; y cuenta con 6 semanas de licencia de paternidad obligatoria, esto es que deberán ser tomadas de forma ininterrumpida posterior al parto; y el resto podrán ser disfrutadas de forma flexible. Estas licencias son asumidas como parte de la protección social del Estado³.

Asimismo, existen diversos países con licencias de paternidad de alrededor de cuatro o cinco semanas. Es el caso de Andorra, Francia, Japón, Singapur, Austria, Eslovenia, Estonia, Islas Vírgenes británicas, Lituania y Portugal.

³ Organización Internacional del Trabajo. (s. f.). *España. ILO Global Care Policy Portal*. <https://webapps.ilo.org/globalcare/country/ESP?language=es>

En América, la mayoría de los países se encuentran lejos de los modelos más avanzados, varios de ellos otorgan licencias superiores a los días de descanso otorgados por nuestro país. Uruguay reconoce 17 días; Ecuador, 15 días; Venezuela, 14 días; Paraguay, 14 días; y Colombia, 14 días.

En Canadá, por su parte, cuenta con distintas modalidades de licencias de paternidad. En algunos esquemas ambos padres pueden compartir hasta 40 semanas, sin que uno de ellos reciba más de 35 semanas de beneficios, con una tasa de 55 por ciento de beneficios; o bien, compartir hasta 69 semanas entre los padres, sin que uno de ellos reciba más de 61 semanas, con una tasa del 33 por ciento de beneficios.

En síntesis, México se encuentra rezagado frente a la tendencia internacional. Este marco legislativo no sólo priva a los hombres de involucrarse en la crianza de sus hijos, sino que además, reproduce una carga para las mujeres, quienes continúan asumiendo las tareas de cuidado de forma unilateral, con impactos negativos en su desarrollo personal, laboral y profesional.

La maternidad impacta negativamente en el ingreso y el desarrollo laboral de las mujeres. La ausencia de un sistema de cuidados que distribuya las tareas domésticas y de crianza entre los miembros de la familia, la comunidad, el sector privado y el Estado, han obstaculizado el ingreso y la permanencia del mercado laboral para las mujeres.

Las brechas salariales entre hombres y mujeres son amplias y evidentes, y éstas se profundizan más cuando hay hijas e hijos en el hogar. De acuerdo con un análisis de *México Cómo Vamos*, relativa a la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares, por cada 100 pesos que percibieron los hombres en 2022, las mujeres ingresaron solo 65.2 pesos⁴.

Esta brecha se amplía para las mujeres a medida que aumenta la edad, disminuye el nivel educativo y se incrementa el número de hijos e hijas. Las mujeres sin hijos o hijas percibieron 20.9 por ciento menos que los hombres en la misma situación; esta brecha se amplía al 36.15 por ciento cuando tienen un hijo; cuando tienen dos, las mujeres perciben 45.74 por ciento menos; si tienen tres es de 53.28 por ciento; y la brecha de ingresos para quienes tienen hasta cuatro hijos es del 56.6 por ciento.

Por otra parte, las horas destinadas al trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres también es dispar. En 2022, los hombres destinaban 45.5 horas a la semana al trabajo remunerado, mientras que las mujeres destinaban 36.7 horas. Por otro lado, respecto al trabajo de cuidado de personas y quehaceres del hogar no remunerado, las mujeres destinan 47.8 horas, mientras que los hombres apenas 24 horas.

⁴ México, ¿cómo vamos? (2024, 8 de mayo). *Maternidad, un castigo en el ingreso de las mujeres*. <https://mexicocomovamos.mx/publicaciones/2024/05/maternidad-un-castigo-en-el-ingreso-de-las-mujeres/>

A estos fenómenos, se le ha denominado “penalización por maternidad”: una caída abrupta y persistente en el empleo, los ingresos y las oportunidades de desarrollo profesional de las mujeres tras el nacimiento de su primer hijo. El estudio The Child Penalty Atlas, publicado en The Review of Economic Studies por investigadores de la Universidad de Princeton y la London School of Economics, analizó datos de 134 países y concluyó que en América Latina la penalización laboral por maternidad oscila entre el 35 y el 50 por ciento⁵.

La ganadora del Premio Nobel de Economía 2023, Claudia Goldin, ha demostrado que el 24 por ciento de las mujeres abandona su empleo durante el primer año tras el nacimiento de un hijo y que el 17 por ciento no regresa después de cinco años.⁶ La Organización Internacional del Trabajo (OIT) confirma que en 51 países analizados, solo el 45.8 por ciento de las madres con hijos menores de seis años tiene empleo, frente al 53.2 por ciento de las mujeres sin hijos pequeños.⁷ En México, las madres tienen 40 por ciento menos oportunidades de obtener empleo que las mujeres que no son madres.⁸

⁵ Kleven, H., Landais, C. y Leite-Mariante, G. (2024), "The Child Penalty Atlas", The Review of Economic Studies. Datos de 134 países. En América Latina, la penalización laboral por maternidad ronda entre el 35% y el 50%.

⁶ Goldin, C. (2023), "How Motherhood Hurts Careers". El 24% de las mujeres abandona su empleo durante el primer año tras el nacimiento y el 17% no regresa después de cinco años. Premio Nobel de Economía 2023.

⁷ Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2024. Solo el 45.8% de las madres con hijos menores de seis años tiene empleo, frente al 53.2% de las mujeres sin hijos pequeños, en 51 países analizados.

⁸ Campos-Vázquez, R. et al. (2021), citado en SciELO México. Las madres tienen 40% menos oportunidades de obtener empleo que las mujeres que no son madres.



PODER LEGISLATIVO



Las normas jurídicas tienen la capacidad de moldear conductas sociales. Durante décadas, la legislación laboral ayudó a consolidar la idea de que la crianza era una responsabilidad principalmente atribuida a las mujeres. Hoy, el desafío consiste en utilizar esa misma capacidad transformadora del derecho para construir un modelo distinto: uno en el que el cuidado deje de ser entendido como una carga individual de las madres y sea reconocido como una responsabilidad compartida entre ambos progenitores.

La presente iniciativa no propone únicamente ampliar un permiso laboral. Propone redefinir la manera en que el Estado reconoce el cuidado. Implica pasar de un sistema que presume que las mujeres cuidarán y los hombres trabajarán, a otro que reconoce que ambos cuidan y ambos trabajan. Ese cambio no sólo fortalece la igualdad entre mujeres y hombres; también garantiza a niñas y niños el derecho de contar con la presencia, atención y acompañamiento de ambos progenitores durante una de las etapas más importantes de su desarrollo.

ANÁLISIS DE IMPACTO PRESUPUESTARIO

En cumplimiento de los principios de responsabilidad hacendaria y sostenibilidad financiera la propuesta contempla la ampliación gradual de la licencia de paternidad hasta alcanzar doce semanas con goce íntegro de sueldo, así como la creación de un subsidio a cargo del Instituto Mexicano del Seguro Social para las personas aseguradas que ejerzan la paternidad y cumplan con los requisitos previstos en la ley.

Es previsible que la implementación de estas medidas genere un impacto financiero para los sistemas de seguridad social y para las instituciones públicas empleadoras, derivado del otorgamiento de subsidios, de la cobertura de sustituciones temporales y de las adecuaciones administrativas necesarias para la operación del nuevo esquema de licencias.

No obstante, la reforma prevé un mecanismo de implementación gradual, lo que permitirá distribuir los costos asociados a la reforma a lo largo de varios ejercicios fiscales, facilitando los ajustes presupuestarios y administrativos correspondientes.

Además, se realizarán estudios actuariales por parte de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en coordinación con el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, con el objeto de determinar el impacto financiero específico de la medida y, en su caso, proponer los ajustes normativos y financieros necesarios para garantizar su sostenibilidad.

CONSIDERANDOS

PRIMERO. Que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 71, fracción III, establece la facultad de las Legislaturas de los Estados y de la Ciudad de México para iniciar leyes o decretos ante el Congreso de la Unión.

SEGUNDO. Que los artículos 47 fracción II de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Hidalgo; 25 fracción IV y 124 fracción II de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Congreso del Estado Libre y Soberano de Hidalgo, establecen la facultad de las y los Diputados para Iniciar Leyes y Decretos.

TERCERO. Que el artículo 127 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Congreso del Estado Libre y Soberano de Hidalgo, establece que las iniciativas que se envíen al Congreso de la Unión se sujetarán al mismo proceso legislativo que esta ley orgánica prevé.

CUARTO. Que una vez aprobada por la LXVI Legislatura del Congreso del Estado de Hidalgo, deberá remitirse vía Acuerdo Económico a la Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión para los efectos legislativos previstos en el artículo 71 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES Y LEGALES QUE FUNDAMENTAN LA INICIATIVA.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales⁹

Artículo 10

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen que:

1. Se debe conceder a la familia, que es el elemento natural y fundamental de la sociedad, la más amplia protección y asistencia posibles, especialmente para su constitución y mientras sea responsable del cuidado y la educación de los hijos a su cargo. El matrimonio debe contraerse con el libre consentimiento de los futuros cónyuges.

Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)¹⁰

Artículo 3

1. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

⁹ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

¹⁰ Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156). Disponible en: [Convenio C156 - Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 \(núm. 156\)](#)

2. A los fines del párrafo 1 anterior, el término discriminación significa la discriminación en materia de empleo y ocupación tal como se define en los artículos 1 y 5 del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador)¹¹

Artículo 15

Derecho a la constitución y protección de la familia

...

Los Estados Partes mediante el presente Protocolo se comprometen a brindar adecuada protección al grupo familiar y en especial a:

Conceder atención y ayuda especiales a la madre antes y durante un lapso razonable después del parto;

Convención para la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer¹²

Artículo 11, numeral 2, inciso c.

*"Los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para: alentar el **suministro** de los **servicios sociales** de apoyo necesarios para permitir que los padres **combinen** las obligaciones para con la familia, con las **responsabilidades** del trabajo y la*

¹¹ Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador). Disponible en: <https://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolo-ssv/docs/protocolo-san-salvador-es.pdf>

¹² Convención para la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer. Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

*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**".*

Convención sobre los Derechos del Niño¹³

Artículo 3°, numeral 2.

*"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 [...]".*

Observación General núm. 15 sobre el derecho del niño¹⁴ al disfrute del más alto nivel posible de salud, del Comité de los Derechos del Niño

Párrafo 6

*"[E]l Comité subraya la necesidad de crear un entorno que proteja al niño de la violencia y fomente su participación en los cambios de actitud y comportamiento en el hogar, en la escuela y en los espacios públicos; de **apoyar** a los padres y cuidadores para que practiquen una **crianza saludable** [...]".*

¹³ Convención sobre los Derechos del Niño. Disponible en: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.un.org/es/events/childrenday/pdf/derechos.pdf>

¹⁴ Observación General núm. 15 sobre el derecho del niño. Disponible en: <https://www.refworld.org/es/leg/coment/crc/2013/es/96127>

Observación General núm. 16 sobre las obligaciones del Estado en relación con el impacto del sector empresarial en los derechos del niño, del Comité de los Derechos del Niño¹⁵

Párrafo 54.

"[L]os Estados deben crear condiciones laborales en las empresas que ayuden a los padres y los cuidadores a cumplir sus responsabilidades en lo que respecta a los niños a su cargo [...]".

Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165)¹⁶

(22) Durante un período inmediatamente posterior a la licencia de maternidad, la madre o el padre deberían tener la posibilidad de obtener una licencia (licencia parental) sin perder su empleo y conservando los derechos que se derivan de él.

(28) Durante las licencias o los permisos a que se refieren los párrafos 22 y 23, los trabajadores interesados podrán estar protegidos por la seguridad social por uno de los medios señalados en el párrafo 3 de la presente Recomendación, habida cuenta de las condiciones y práctica nacionales.

¹⁵ Observación General núm. 16 sobre las obligaciones del Estado en relación con el impacto del sector empresarial en los derechos del niño. Disponible en: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.plataformadeinfancia.org/wpcontent/uploads/2018/09/observacion-general-16-obligaciones-estado-relacion-con-impacto-sector-empresarial-derechos-nino-2013-.pdf>

¹⁶ Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165). Disponible en: [Recomendación R165 - Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 \(núm. 165\)](#)

Dando seguimiento a lo planteado en el presente instrumento legislativo, se presenta el cuadro comparativo de la iniciativa que se somete a la consideración de esta Soberanía:

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; Sin correlativo	Artículo 132.- Son obligaciones de las personas empleadoras: I. a XXVII. ... XXVII Bis. Otorgar licencia de paternidad a las personas trabajadoras que ejerzan la paternidad, en los siguientes términos: a) Por el nacimiento de una hija o hijo, la licencia será de doce semanas con goce de sueldo íntegro, contadas a partir del día del nacimiento. A solicitud expresa de la persona trabajadora, previa autorización escrita del patrón, hasta cuatro de las doce semanas podrán disfrutarse de manera diferida dentro de los doce meses siguientes al nacimiento; b) En caso de la adopción de una niña o niño, la licencia será de seis semanas con goce de sueldo íntegro, contadas a partir del día en que lo reciban;



PODER LEGISLATIVO



Sin correlativo	c) En caso de complicaciones médicas graves de la madre, de la persona recién nacida o de ambas, que requieran hospitalización o cuidados especiales, la licencia podrá extenderse hasta por cuatro semanas adicionales, previa presentación del certificado médico correspondiente emitido por la institución de seguridad social que corresponda o, en su caso, por el servicio de salud que otorgue el patrón, y;
Sin correlativo	d) En caso de fallecimiento de la madre durante el parto o dentro de las doce semanas posteriores a este, la persona trabajadora que ejerza la paternidad disfrutará de la totalidad del período de descanso postparto que le hubiera correspondido a la madre en los términos del artículo 170 de esta Ley, en adición a la licencia prevista en el inciso a) de la presente fracción.
Sin correlativo	La licencia a que se refiere esta fracción es irrenunciable. Queda prohibido al patrón condicionar, limitar o sustituir dicha licencia por compensación económica o cualquier otro beneficio. Durante el período de la licencia, la persona trabajadora percibirá su salario íntegro y conservará todos los derechos que le correspondan en términos de esta Ley, de la Ley del Seguro Social y de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, según corresponda. XXVIII. a XXXIV. ...



PODER LEGISLATIVO



Ley del Seguro Social	
Texto vigente	Texto propuesto
Sin correlativo	Artículo 101 Bis. La persona asegurada que ejerza la paternidad tendrá derecho a un subsidio en dinero igual al cien por ciento del último salario diario de cotización, durante el período de la licencia de paternidad a que se refiere la fracción XXVII Bis del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo.
Sin correlativo	Para tener derecho al subsidio, la persona asegurada deberá haber cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales en el período de doce meses anteriores a la fecha de inicio de la licencia y acreditar su carácter de madre o padre de la persona recién nacida o adoptada, mediante certificado de nacimiento o resolución judicial de adopción, según corresponda.

Sin correlativo	En caso de que la persona asegurada no cumpla con el requisito de cotizaciones previsto en el párrafo anterior, quedará a cargo del patrón el pago del salario íntegro durante el período de la licencia, en los términos de la Ley Federal del Trabajo.
Sin correlativo	El subsidio previsto en este artículo se pagará por períodos vencidos que no excedan de una semana. El Instituto emitirá las disposiciones de carácter general necesarias para la tramitación y pago del subsidio a que se refiere este artículo.



PODER LEGISLATIVO



LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL	
Texto vigente	Texto propuesto
Sin correlativo	Artículo 28 Bis. Las personas trabajadoras que ejerzan la paternidad disfrutarán de doce semanas de descanso con goce de sueldo íntegro a partir del día del nacimiento de una hija o hijo. A solicitud expresa de la persona trabajadora, hasta cuatro de las doce semanas podrán disfrutarse de manera diferida dentro de los doce meses siguientes al nacimiento. En caso de adopción de una niña o niño, la licencia será de seis semanas con goce de sueldo íntegro, contadas a partir del día en que lo reciban.
Sin correlativo	En caso de complicaciones médicas graves de la madre, de la persona recién nacida o de ambas, que requieran hospitalización o cuidados especiales, la licencia podrá



PODER LEGISLATIVO



Sin correlativo	extenderse hasta por cuatro semanas adicionales, previa presentación del certificado médico correspondiente emitido por la institución de seguridad social que corresponda.
Sin correlativo	En caso de fallecimiento de la madre durante el parto o dentro de las doce semanas posteriores a este, la persona trabajadora que ejerza la paternidad disfrutará de la totalidad del período de descanso postparto que le hubiera correspondido a la madre en los términos del artículo 28 de esta Ley, en adición a la licencia prevista en el primer párrafo del presente artículo.
	La licencia a que se refiere este artículo es irrenunciable. Durante el período de la licencia, la persona trabajadora percibirá su sueldo íntegro y conservará todos los derechos que le correspondan conforme a esta Ley.

Por lo anteriormente fundado y motivado, presentamos a la consideración de esta soberanía el siguiente proyecto de

DECRETO

**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO
POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN
DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO, DE LA LEY DEL
SEGURO SOCIAL Y DE 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 los patrones:

I. a XXVII. ...

XXVII Bis. Otorgar licencia de paternidad a las personas trabajadoras que ejerzan la paternidad, en los siguientes términos:

a) Por el nacimiento de una hija o hijo, la licencia será de doce semanas con goce de sueldo íntegro, contadas a partir del día del nacimiento. A solicitud expresa de la persona trabajadora, previa autorización escrita del patrón,



PODER LEGISLATIVO



hasta cuatro de las doce semanas podrán disfrutarse de manera diferida dentro de los doce meses siguientes al nacimiento;

b) En caso de la adopción de una niña o niño, la licencia será de seis semanas con goce de sueldo íntegro, contadas a partir del día en que lo reciban;

c) En caso de complicaciones médicas graves de la madre, de la persona recién nacida o de ambas, que requieran hospitalización o cuidados especiales, la licencia podrá extenderse hasta por cuatro semanas adicionales, previa presentación del certificado médico correspondiente emitido por la institución de seguridad social que corresponda o, en su caso, por el servicio de salud que otorgue el patrón, y;

d) En caso de fallecimiento de la madre durante el parto o dentro de las doce semanas posteriores a este, la persona trabajadora que ejerza la paternidad disfrutará de la totalidad del período de descanso postparto que le hubiera correspondido a la madre en los términos del artículo 170 de esta Ley, en adición a la licencia prevista en el inciso a) de la presente fracción.

La licencia a que se refiere esta fracción es irrenunciable. Queda prohibido al patrón condicionar, limitar o sustituir dicha licencia por compensación económica o cualquier otro beneficio. Durante el período de la licencia, la persona trabajadora percibirá su salario íntegro y conservará todos los derechos que le correspondan en términos de esta Ley, de la Ley del Seguro Social y de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, según corresponda.

XXVIII. a XXXIV. ...



PODER LEGISLATIVO



ARTÍCULO SEGUNDO.- Se **ADICIONA** un artículo 101 Bis a la Ley del Seguro Social, para quedar como sigue:

Artículo 101 Bis. La persona asegurada que ejerza la paternidad tendrá derecho a un subsidio en dinero igual al cien por ciento del último salario diario de cotización, durante el período de la licencia de paternidad a que se refiere la fracción XXVII Bis del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo.

Para tener derecho al subsidio, la persona asegurada deberá haber cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales en el período de doce meses anteriores a la fecha de inicio de la licencia y acreditar su carácter de madre o padre de la persona recién nacida o adoptada, mediante certificado de nacimiento o resolución judicial de adopción, según corresponda.

En caso de que la persona asegurada no cumpla con el requisito de cotizaciones previsto en el párrafo anterior, quedará a cargo del patrón el pago del salario íntegro durante el período de la licencia, en los términos de la Ley Federal del Trabajo.

El subsidio previsto en este artículo se pagará por períodos vencidos que no excedan de una semana. El Instituto emitirá las disposiciones de carácter general necesarias para la tramitación y pago del subsidio a que se refiere este artículo.

ARTÍCULO TERCERO.- 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:



PODER LEGISLATIVO



Artículo 28 Bis. Las personas trabajadoras que ejerzan la paternidad disfrutarán de doce semanas de descanso con goce de sueldo íntegro a partir del día del nacimiento de una hija o hijo. A solicitud expresa de la persona trabajadora, hasta cuatro de las doce semanas podrán disfrutarse de manera diferida dentro de los doce meses siguientes al nacimiento. En caso de adopción de una niña o niño, la licencia será de seis semanas con goce de sueldo íntegro, contadas a partir del día en que lo reciban.

En caso de complicaciones médicas graves de la madre, de la persona recién nacida o de ambas, que requieran hospitalización o cuidados especiales, la licencia podrá extenderse hasta por cuatro semanas adicionales, previa presentación del certificado médico correspondiente emitido por la institución de seguridad social que corresponda.

En caso de fallecimiento de la madre durante el parto o dentro de las doce semanas posteriores a este, la persona trabajadora que ejerza la paternidad disfrutará de la totalidad del período de descanso postparto que le hubiera correspondido a la madre en los términos del artículo 28 de esta Ley, en adición a la licencia prevista en el primer párrafo del presente artículo.

La licencia a que se refiere este artículo es irrenunciable. Durante el período de la licencia, la persona trabajadora percibirá su sueldo íntegro y conservará todos los derechos que le correspondan conforme a esta Ley.

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. La licencia de paternidad establecida en la fracción XXVII Bis del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 101 Bis de la Ley del Seguro Social y en el artículo 28 Bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado se implementará de manera gradual conforme al siguiente calendario:

I. A partir de la entrada en vigor del presente Decreto: cuatro semanas;

II. A partir del primer año de la entrada en vigor: ocho semanas;

III. A partir del segundo año de la entrada en vigor: doce semanas.

Durante el período de implementación gradual, las semanas de licencia que correspondan conforme al calendario anterior serán aplicables tanto al subsidio previsto en el artículo 101 Bis de la Ley del Seguro Social como al goce de sueldo íntegro establecido en el artículo 28 Bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

TERCERO. El Instituto Mexicano del Seguro Social y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado realizarán las adecuaciones reglamentarias, administrativas y presupuestales necesarias para el otorgamiento del subsidio y la licencia de paternidad dentro de los ciento ochenta días naturales siguientes a la publicación del presente Decreto en el Diario Oficial de la Federación.



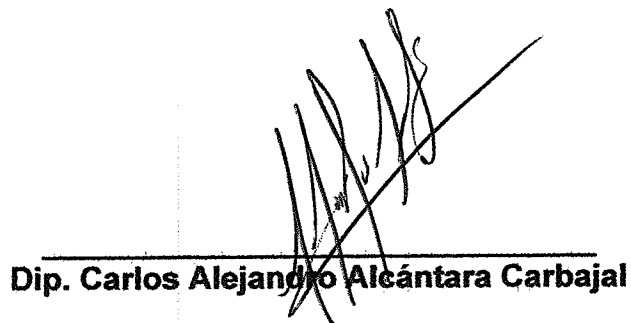
PODER LEGISLATIVO



ATENTAMENTE



Dip. Karla Perales Arrieta



Dip. Carlos Alejandro Alcántara Carbajal

ESTAS FIRMAS CORRESPONDEN A LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL