

Intervención de la diputada Erika Lorena Lührs Cortés, con la iniciativa 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, en materia de licencias de paternidad.

El presidente:

En desahogo del primer punto del Orden del Día, iniciativas, inciso “a”, se concede el uso de la palabra a la diputada Erika Lorena Lührs Cortés, hasta por diez minutos.

La diputada Erika Lorena Lührs Cortés:

Muy buenas tardes, compañeras y compañeros.

Sé que estamos un poquito cansaditos, pero creo que lo que les vengo a proponer es algo importante.

Con el permiso de la Mesa Directiva, quiero proponerles a ustedes reformar y adicionar diversas disposiciones de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio de Salud, en materia de licencias de paternidad y es que los derechos relacionados con la maternidad han sido reconocidos y garantizados desde hace más de 100 años en la legislación mexicana.

En cambio, los derechos vinculados con la paternidad son objeto de mayores resistencias para lograr su reconocimiento efectivo.

Actualmente quienes se convierten en padres escasamente cuentan con días de permiso laboral con goce de sueldo, para buscar de manera insuficiente con ese plazo su involucramiento en el cuidado y la crianza de sus hijas e hijos durante los primeros meses de vida.

Esta desigualdad normativa reproduce un modelo en que las mujeres asumen de manera desproporcionada las tareas del cuidado, mientras que los hombres enfrentan limitaciones legales para participar activamente en la crianza de sus hijas e hijos.

Frente a este modelo normativo es impostergable distribuir la carga que asumen por completo las mujeres y equilibrar la balanza en la crianza compartida, reconociendo su papel y ampliando los días de licencia de paternidad con goce de sueldo.

Es contradictorio que en un contexto en el que se discute con mayor profundidad la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, cuando se discute un sistema de cuidados y la redistribución de las tareas domésticas y de la crianza, a las mujeres se les sigue imponiendo, no solamente culturalmente, sino desde la legislación, un modelo que concentra el cuidado en las mujeres y limita la participación efectiva de los hombres durante los primeros meses de vida de sus hijas y de sus hijos.

La presente iniciativa parte de una premisa clara, el cuidado de las hijas e hijos es una responsabilidad compartida entre ambos progenitores y el Estado tiene la obligación de crear las condiciones institucionales para que esa corresponsabilidad sea ejercida en la práctica, no sólo enunciarse en el discurso,

ampliar la licencia de paternidad equiparándola con licencia de maternidad es un paso estructural hacia ese objetivo.

En México, los derechos relacionados con la maternidad fueron reconocidos por primera vez en la Constitución de 1917, en diciembre de 1974 se ampliaron los derechos de las mujeres trabajadoras 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 el parto y a las trabajadoras del Estado se les brindó un mes de descanso previo al parto y dos meses posteriores con goce de sueldo.

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 Trabajo, que establece cuando menos 14 semanas y 18 como periodo óptimo.

El contraste con el descanso para la paternidad es abrumador, apenas 5 días de 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 que esta 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 prácticamente es una novedad legislativa, pues mientras la licencia de maternidad tiene más de 100 años de existencia en nuestro ordenamiento jurídico, el permiso de paternidad fue publicado apenas el 30 de noviembre del 2012 en el Diario Oficial de la Federación, aunque su alcance ha sido muy limitado desde su origen, no equivale a una semana, sino apenas a 5 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. Ha sido el caso de Eslovaquia, Islandia o España, que han adoptado licencias 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 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.

En América, si bien 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 aquí en nuestro País, en México, Uruguay reconoce 17 días, Ecuador 15, hasta Venezuela tiene más días de descanso por paternidad, 14, Paraguay 14 y de igual manera Colombia con 14, en Canadá, por su parte, cuentan con distintas modalidades.

En síntesis, México se encuentra rezagado frente a la tendencia internacional, este marco legislativo no solo 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 ganadora del Premio Nobel de Economía 2023, Claudia Goldin, ha demostrado que el 24% de las mujeres abandona su empleo durante el primer año tras el nacimiento de un hijo y que el 17% no regresa después de 5 años, de ahí que es indispensable que se reconozca como responsables del cuidado tanto a la madre como al padre.

Por todo lo anterior expuesto, es que me permito poner a consideración de este Congreso, reformar y adicionar tres ordenamientos, la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Seguro Social y la de Trabajadores al Servicio del Estado, para otorgar licencia de paternidad a quien deban ejercerla.

Por su atención y su apoyo, muchas gracias.

Versión Íntegra

INICIATIVA QUE, CON FUNDAMENTO EN LA FRACCIÓN III DEL ARTÍCULO 71 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, PRESENTA LA LXIV LEGISLATURA DEL CONGRESO DEL ESTADO DE GUERRERO ANTE EL CONGRESO DE LA UNIÓN, MEDIANTE LA CUAL SE PROPONE REFORMAR Y ADICIONAR 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); EN MATERIA DE **LICENCIAS DE PATERNIDAD**.

**CC. DIPUTADAS Y DIPUTADOS DE LA
SEXAGÉSIMA CUARTA LEGISLATURA AL**

H. CONGRESO DEL ESTADO DE GUERRERO

P R E S E N T E S

Quien suscribe, C. ERIKA LORENA LÜHRS CORTÉS, Diputada integrante y Coordinadora de la Representación Parlamentaria de Movimiento Ciudadano en la LXIV Legislatura del H. Congreso del Estado de Guerrero, en ejercicio de las facultades conferidas por los Artículos 71 Fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 65 Fracción I de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Guerrero; en relación con los Artículos 23 Fracción I, 229, 231y demás aplicables de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Guerrero, en vigor; me permito someter a su consideración -para análisis, dictamen, discusión y, en su caso, aprobación- la siguiente: INICIATIVA QUE, CON FUNDAMENTO EN LA FRACCIÓN III DEL ARTÍCULO 71 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, PRESENTA LA LXIV LEGISLATURA DEL CONGRESO DEL ESTADO DE GUERRERO ANTE EL CONGRESO DE LA UNIÓN, MEDIANTE LA CUAL SE PROPONE REFORMAR Y ADICIONAR 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); EN MATERIA DE **LICENCIAS DE PATERNIDAD**; al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I.- Los derechos relacionados con la maternidad han sido reconocidos y garantizados desde hace más de cien años en la legislación mexicana. En cambio, los derechos vinculados con la paternidad son objeto de mayores resistencias para lograr su reconocimiento efectivo. Actualmente, quienes se convierten en padres apenas cuentan con cinco días de permiso laboral con goce de sueldo, plazo que resulta insuficiente para garantizar su involucramiento en el cuidado y la crianza de sus hijas e hijos, durante los primeros meses de vida.

Esta desigualdad normativa reproduce un modelo en el que las mujeres asumen de manera desproporcionada las tareas de cuidado, mientras que los hombres enfrentan limitaciones legales para participar activamente en la crianza de sus hijas e hijos. Frente a este modelo normativo, es impostergable distribuir la carga que asumen por completo las mujeres y equilibrar la balanza en la crianza compartida con los hombres, reconociendo su papel y ampliando los días de licencia de paternidad con goce de sueldo.

Es contradictorio que en un contexto en el que se discute con mayor profundidad la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, cuando se discute un sistema de cuidados y la redistribución de las tareas domésticas y de la crianza, a las mujeres se les siga imponiendo no sólo culturalmente, sino desde la legislación, un modelo que concentra el cuidado en las mujeres y limita la participación efectiva de los hombres durante los primeros meses de vida de sus hijas e hijos.

La presente iniciativa parte de una premisa clara: el cuidado de las hijas e hijos es una responsabilidad compartida entre ambos progenitores, y el Estado tiene la obligación de crear las condiciones institucionales para que esa corresponsabilidad sea ejercida en la práctica, no sólo enunciarse en el discurso. Ampliar la licencia de paternidad a doce semanas, equiparándola con la licencia de maternidad, es un paso estructural hacia ese objetivo.

Con el propósito de sostener la necesidad de reconocer y ampliar la licencia de paternidad con goce de sueldo, esta exposición de motivos aborda los antecedentes jurídicos en materia de maternidad y paternidad en México; los precedentes internacionales en la materia; así como el impacto que la actual legislación tiene en la desigualdad laboral de las mujeres y en el desarrollo integral de las infancias.

II.- 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.

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

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>

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>

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. 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.

III.- 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.

En América, si bien 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.

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

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.

IV.- 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

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/>

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.

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

Esta penalización no es un fenómeno natural ni inevitable. Es el resultado de un diseño institucional que concentra la responsabilidad del cuidado en la madre y libera al padre de esa carga. Cuando la ley otorga a la madre doce semanas y al padre cinco días, el mercado laboral internaliza esa señal: contratar a una mujer

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.

en edad reproductiva es más costoso que contratar a un hombre, porque solo ella se ausentará por un período prolongado. Equiparar las licencias redistribuye ese costo y elimina el incentivo a discriminar.

V.- Por lo anteriormente expuesto y con fundamento en el artículo 71, fracción III, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, relativo al derecho y la competencia de las Legislaturas de los Estados y de la Ciudad de México para iniciar leyes o decretos, este Congreso del Estado de Guerrero propone las siguientes reformas y adiciones a tres ordenamientos: la Ley Federal del Trabajo, a la Ley del Seguro Social y a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en los siguientes términos:

-Se reforma la fracción XXVII Bis del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo para otorgar licencia de paternidad a quienes ejerzan la paternidad.

-Esta licencia será de doce semanas a partir del nacimiento. Pero a solicitud de la persona trabajadora, cuatro de las doce semanas podrán disfrutarse de manera flexible dentro del año siguiente al nacimiento.

-En caso de complicaciones médicas de la madre o la persona recién nacida, la licencia podrá extenderse cuatro semanas más.

-En caso de fallecimiento de la madre, quien ejerza la paternidad disfrutará del período de descanso postparto que le hubiera correspondido a la madre.

-Se adiciona un artículo 101 Bis a la Ley del Seguro Social, para establecer que quien ejerza la paternidad, tendrá derecho a un subsidio del 100 por ciento de su último salario diario de cotización.

-Para acceder a este subsidio, deberá haber cubierto 30 cotizaciones semanales en los últimos 12 meses.

-Si no ha cumplido con el requisito de cotizaciones, quedará a cargo del patrón el pago de salario íntegro.

-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 otorgar licencia de paternidad a quienes ejerzan la paternidad, en los mismos términos que la Ley Federal del Trabajo.

-En artículos transitorios se establece que la implementación será gradual: cuatro semanas a la entrada en vigor, ocho semanas al primer año y doce semanas al segundo año.

Para dar mayor claridad a la presente iniciativa, se presenta el siguiente cuadro comparativo entre el texto normativo vigente y la propuesta de reforma:

Ley Federal del Trabajo	
Texto vigente	Propuesta
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	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:

adopción de un infante; <i>Sin correlativo</i>	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; 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
---	--

XXVIII. a XXXIV. ...	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. ...
--	---

Ley del Seguro Social	
Texto vigente	Propuesta
<i>Sin correlativo</i>	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.
--	--

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional	
Texto vigente	Propuesta
<i>Sin correlativo</i>	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.
--	--

Por lo anteriormente expuesto y fundado, someto a consideración 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, EN MATERIA DE LICENCIAS DE PATERNIDAD.

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, 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. ...

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.

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:

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

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO CUARTO.- 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, realizará los estudios actuariales necesarios para determinar el impacto financiero de la implementación gradual del subsidio de paternidad y propondrá, en su caso, los ajustes a las cuotas obrero-patronales que resulten necesarios.

ARTÍCULO QUINTO.- Las entidades federativas, los municipios y las demarcaciones territoriales de la Ciudad de México que cuenten con legislación en materia de licencias parentales deberán armonizar sus ordenamientos con el presente Decreto dentro de los trescientos sesenta y cinco días naturales siguientes a su entrada en vigor.

Dado en la Ciudad de Chilpancingo, en el Salón de Sesiones del Honorable Congreso del Estado de Guerrero, a los diez días de junio de dos mil veintiséis.

Atentamente.

C. Erika Lorena Lühns Cortés

Diputada Integrante y Coordinadora de la Representación Parlamentaria de Movimiento Ciudadano en la LXIV Legislatura del H. Congreso del Estado de Guerrero.