



**Bancada
Naranja**



**DIP. BALTAZAR GAONA GARCÍA
PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA DEL H. CONGRESO
DEL ESTADO DE MICHOACÁN DE OCAMPO
PRESENTE.-**

**GRECIA JENNIFER AGUILAR MERCADO y ANTONIO TZILACATZIN
CARREÑO SOSA**, Diputados integrantes de la Septuagésima Sexta Legislatura del H. Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo, del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano; con fundamento en los artículos 36, fracción II y artículo 44, fracción I de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Michoacán de Ocampo, así como los artículos 8, fracción II, 236 de la Ley Orgánica y de Procedimientos del Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo, nos permitimos presentar al pleno la siguiente **Propuesta de Acuerdo mediante el cual el Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo, presenta, ante el Honorable Congreso de la Unión, Iniciativa con proyecto de Decreto por el que 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, bajo la siguiente:**

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Durante décadas, el nacimiento de una hija o un hijo ha sido entendido por la legislación, por las instituciones y por gran parte de nuestra cultura como una responsabilidad primordialmente materna. La protección jurídica del embarazo, del parto y de la maternidad ha representado una conquista histórica indispensable para garantizar los derechos de las mujeres trabajadoras y de la niñez. Sin embargo, mientras la maternidad ha sido reconocida como una condición que requiere

protección, acompañamiento y tiempo para el cuidado, la paternidad ha permanecido relegada a un papel secundario dentro del marco normativo mexicano.

Esta diferencia no es menor. Las normas jurídicas no solamente regulan conductas; también transmiten mensajes sociales. Cuando la ley concede a las madres periodos amplios para el cuidado de sus hijas e hijos, pero limita a los padres a permisos breves y simbólicos, se refuerza la idea de que el cuidado corresponde casi exclusivamente a las mujeres. De esta manera, se perpetúan patrones históricos de desigualdad que afectan tanto a las familias como al desarrollo económico y social del país.

Actualmente, la Ley Federal del Trabajo reconoce únicamente cinco días laborables con goce de sueldo para los trabajadores que se convierten en padres por nacimiento o adopción. Si bien esta disposición representó un avance importante al momento de su incorporación en 2012, resulta claramente insuficiente frente a los desafíos y necesidades que enfrentan las familias contemporáneas.

Cinco días no permiten acompañar adecuadamente el proceso de recuperación posterior al parto, participar activamente en el establecimiento de la lactancia, asistir a las consultas médicas iniciales, atender situaciones de salud de la madre o de la persona recién nacida, ni construir una verdadera corresponsabilidad en los cuidados. En la práctica, el esquema actual continúa trasladando la mayor parte de las responsabilidades familiares hacia las mujeres.

La evidencia nacional e internacional demuestra que esta distribución desigual de los cuidados genera efectos profundos sobre la vida económica y social. Las mujeres continúan dedicando significativamente más tiempo al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado que los hombres. Esta situación impacta directamente en sus oportunidades laborales, limita sus posibilidades de ascenso, reduce sus ingresos y contribuye a la denominada penalización por maternidad, fenómeno mediante el cual muchas mujeres enfrentan desventajas económicas derivadas de las responsabilidades de cuidado que asumen dentro de sus hogares.



**Bancada
Naranja**



Las cifras muestran con claridad esta realidad. Mientras la participación económica de los hombres supera ampliamente el setenta por ciento, la de las mujeres se mantiene considerablemente por debajo de dicho nivel. Esta brecha no puede explicarse únicamente por decisiones individuales; responde también a estructuras sociales que continúan asignando de manera desigual las responsabilidades familiares.

La presente iniciativa encuentra también sustento en el principio del interés superior de la niñez, reconocido por el artículo 4º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y por diversos instrumentos internacionales de derechos humanos suscritos por el Estado mexicano. Dicho principio obliga a todas las autoridades a adoptar las medidas necesarias para garantizar el desarrollo integral de niñas y niños, colocando su bienestar por encima de cualquier otra consideración. En este sentido, la participación activa de ambos progenitores durante los primeros meses de vida constituye un elemento fundamental para fortalecer los vínculos afectivos, favorecer la estabilidad emocional y generar entornos familiares más seguros y protectores para la infancia.

La evidencia científica ha demostrado que los primeros meses de vida representan una etapa crítica para el desarrollo físico, cognitivo y emocional de las personas. Durante este periodo se construyen las bases de la seguridad afectiva, el lenguaje, la socialización y múltiples habilidades que influirán a lo largo de toda la vida. La presencia activa del padre durante esta etapa favorece la creación de vínculos sólidos con sus hijas e hijos, fortalece la crianza compartida y contribuye a generar mejores condiciones para el desarrollo infantil temprano.

La ampliación de las licencias de paternidad también representa una medida de protección indirecta para la salud física y emocional de las madres. El periodo posterior al parto implica importantes retos físicos, psicológicos y emocionales que pueden verse agravados cuando la mujer enfrenta sola las responsabilidades de cuidado. La presencia y participación activa del padre permite distribuir las cargas familiares, brindar apoyo emocional y reducir factores asociados al estrés, la

ansiedad y la depresión posparto, favoreciendo una recuperación más adecuada y un entorno familiar más saludable.

La igualdad entre mujeres y hombres no puede alcanzarse únicamente mediante el reconocimiento formal de derechos. Es indispensable construir condiciones materiales que permitan compartir de manera equitativa las responsabilidades familiares y de cuidado. Mientras las mujeres continúen absorbiendo de forma predominante las tareas domésticas y de crianza, persistirán las brechas laborales, salariales y de participación económica que actualmente existen. En consecuencia, las licencias de paternidad constituyen una herramienta efectiva para avanzar hacia una igualdad sustantiva y no únicamente declarativa.

Lejos de representar una carga improductiva para la economía, las políticas de corresponsabilidad familiar generan beneficios económicos tangibles. Diversos estudios internacionales han identificado que la ampliación de licencias parentales favorece la permanencia de las mujeres en el mercado laboral, reduce costos de rotación de personal, incrementa la productividad y mejora los niveles de bienestar de las familias. Asimismo, contribuye a disminuir las barreras que enfrentan las mujeres para desarrollarse profesionalmente, generando beneficios económicos que trascienden el ámbito familiar y repercuten positivamente en la competitividad del país.

Diversos ejercicios de evaluación económica realizados sobre esquemas de ampliación de licencias de paternidad muestran que los beneficios derivados de una mayor participación laboral femenina, una mejor retención de talento, la reducción de costos asociados a la salud familiar y el fortalecimiento del desarrollo infantil temprano pueden compensar de manera significativa los costos de implementación. En consecuencia, esta reforma debe entenderse como una inversión estratégica en capital humano, bienestar familiar y productividad, cuyos efectos positivos se proyectan más allá de una generación.



**Bancada
Naranja**



Contrario a la percepción de que las licencias de paternidad representan únicamente un costo para el Estado o para los empleadores, diversos análisis económicos muestran que las políticas de corresponsabilidad generan beneficios medibles en productividad, retención laboral, participación económica femenina y reducción de costos asociados a salud y cuidados. Por ello, la presente propuesta debe entenderse como una inversión social con efectos positivos de largo plazo para las familias mexicanas y para el desarrollo económico del país.

La propuesta contempla además un esquema de implementación gradual que permite una transición responsable y financieramente viable. El establecimiento progresivo de la licencia de paternidad brinda el tiempo necesario para que las instituciones de seguridad social y las entidades públicas realicen las adecuaciones administrativas, presupuestales y actuariales correspondientes. De esta manera, se garantiza la sostenibilidad de la reforma sin comprometer los derechos de las personas trabajadoras ni la estabilidad de los sistemas de seguridad social.

En Michoacán, donde miles de familias enfrentan diariamente los desafíos derivados de las largas jornadas laborales, la migración por motivos económicos y las dificultades para conciliar la vida familiar con las responsabilidades de trabajo, resulta particularmente importante fortalecer los mecanismos que permitan a los padres involucrarse activamente en la crianza de sus hijas e hijos. La construcción de familias más fuertes y entornos de cuidado compartido constituye una inversión social que impacta positivamente en el desarrollo de nuestras comunidades y en el bienestar de las futuras generaciones de michoacanos.

México sí cuenta con una larga tradición de protección jurídica a la maternidad. Desde la Constitución de 1917 se reconoció el derecho de las mujeres trabajadoras a contar con medidas especiales de protección durante el embarazo y el parto. Posteriormente, la reforma constitucional de 1974 consolidó la licencia de maternidad con goce de sueldo y fortaleció los mecanismos de protección laboral para las mujeres trabajadoras. Sin embargo, mientras la maternidad avanzó hacia

un reconocimiento pleno como derecho laboral, la paternidad permaneció durante décadas prácticamente ausente del marco jurídico mexicano.

Fue hasta el año 2012 cuando se incorporó a la Ley Federal del Trabajo el actual permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo. Si bien dicha reforma representó un avance importante, el paso del tiempo ha demostrado que este esquema resulta insuficiente para garantizar una participación efectiva de los padres durante los primeros días de vida de sus hijas e hijos.

En el ámbito internacional, organismos como la Organización de las Naciones Unidas, la Organización Internacional del Trabajo y diversos instrumentos internacionales en materia de derechos humanos han impulsado la adopción de políticas públicas orientadas a promover la corresponsabilidad familiar y la redistribución de los cuidados. La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, particularmente en su Objetivo 5 relativo a la igualdad de género, reconoce la necesidad de valorar y redistribuir el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado mediante políticas públicas adecuadas.

México no puede permanecer ajeno a esta evolución internacional. Nuestro país presenta actualmente uno de los esquemas más limitados de licencia de paternidad dentro de los países miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, situación que evidencia la necesidad de actualizar nuestro marco jurídico para responder a las nuevas realidades sociales y familiares.

En los últimos años, Movimiento Ciudadano ha impulsado de manera consistente la ampliación de los derechos vinculados a la paternidad activa y la corresponsabilidad en los cuidados. Desde el Senado de la República, la Cámara de Diputados y distintos gobiernos municipales, se han promovido iniciativas encaminadas a reconocer que el cuidado de las hijas e hijos constituye una responsabilidad compartida entre madres y padres.

Destacan los esfuerzos impulsados por el senador Luis Donald Colosio Riojas, la senadora Patricia Mercado y el diputado federal Jorge Álvarez Máñez, quienes



**Bancada
Naranja**



han promovido distintas reformas orientadas a ampliar las licencias de paternidad y fortalecer la participación de los padres en la crianza temprana. Estos esfuerzos han contribuido a posicionar el debate sobre los cuidados como una prioridad legislativa y una condición indispensable para avanzar hacia una igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

La presente iniciativa propone avanzar hacia un nuevo paradigma mediante la sustitución del actual permiso de paternidad por un verdadero esquema de licencia de paternidad. Para ello, se plantea ampliar progresivamente el periodo de licencia hasta alcanzar doce semanas con goce íntegro de sueldo para las personas trabajadoras que ejerzan la paternidad, así como establecer licencias específicas en casos de adopción, complicaciones médicas posteriores al parto y fallecimiento de la madre.

Asimismo, se propone incorporar mecanismos de protección dentro de la Ley del Seguro Social que permitan garantizar el acceso efectivo a este derecho mediante el otorgamiento de subsidios equivalentes al salario correspondiente, evitando que la ampliación de las licencias represente una carga desproporcionada para las personas trabajadoras o para los centros laborales.

La implementación gradual prevista en el régimen transitorio permitirá realizar los ajustes institucionales, administrativos y financieros necesarios para asegurar la viabilidad de la reforma, garantizando una transición ordenada y responsable hacia un nuevo modelo de corresponsabilidad familiar.

Es importante destacar que esta propuesta no constituye únicamente una medida de protección laboral. Se trata de una política pública con impactos positivos en la igualdad de género, en el desarrollo de la infancia, en la salud familiar y en la productividad económica del país. Diversos estudios han identificado que las políticas de corresponsabilidad favorecen una mayor permanencia de las mujeres en el mercado laboral, reducen la rotación de personal, mejoran los niveles de



**Bancada
Naranja**



bienestar familiar y generan beneficios económicos que pueden compensar de manera significativa los costos asociados a su implementación.

El nacimiento de una hija o un hijo cambia la vida de una familia para siempre. Sin embargo, nuestra legislación continúa actuando como si la responsabilidad de acompañar ese momento correspondiera únicamente a las madres. Ha llegado el momento de reconocer que la crianza es una tarea compartida, que la presencia de los padres importa y que el cuidado también es una responsabilidad socialmente valiosa. Legislar para ampliar las licencias de paternidad no significa otorgar un privilegio; significa reconocer un derecho, fortalecer a las familias y construir un país más justo para las mujeres, para los hombres y, sobre todo, para nuestras niñas y niños.

Por lo anteriormente expuesto, se somete a consideración de esta Soberanía la presente Propuesta de Acuerdo mediante la cual el Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo ejerce su facultad constitucional para presentar ante el Honorable Congreso de la Unión la propuesta de reforma y adición a 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, en materia de licencias de paternidad, para quedar como sigue:

ACUERDO

El Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo, presenta, ante el Honorable Congreso de la Unión, Iniciativa con proyecto de decreto por el que 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, para quedar como sigue:



**Bancada
Naranja**



DECRETO

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, 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



**Bancada
Naranja**



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 XXXIII. ...

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



**Bancada
Naranja**



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:

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



**Bancada
Naranja**



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.



**Bancada
Naranja**



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.

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.

QUINTO. Las entidades federativas, los municipios y las demarcaciones territoriales de la Ciudad de México que cuenten con legislación en materia de licencias



**Bancada
Naranja**



76
LEGISLATURA
CONGRESO
DE MICHOACÁN DE OCAMPO

parentales deberán armonizar sus ordenamientos con el presente Decreto dentro de los trescientos sesenta y cinco días naturales siguientes a su entrada en vigor.

ATENTAMENTE



**DIP. GRECIA JENNIFER AGUILAR
MERCADO**

**DIP. ANTONIO TZILACATZIN
CARREÑO SOSA**

La presente foja forma parte de la iniciativa con proyecto de decreto por la cual 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, presentada por los diputados Grecia Jennifer Aguilar y Antonio Tzilacatzin Carreño Sosa, el día 05 de junio de 2026. -----
