

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA AMPLIACIÓN DEL DERECHO DE LOS TRABAJADORES A LICENCIAS DE PATERNIDAD, A CARGO DEL DIPUTADO EMILIO SUÁREZ LICONA, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PRI

El suscrito, **Diputado Emilio Suárez Licona**, integrante del Grupo Parlamentario Partido Revolucionario Institucional en la LXVI Legislatura del Honorable Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; artículos 55, fracción II y 179 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos y 6, numeral 1, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, someto a consideración de esta Soberanía la presente Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforma el artículo 132 fracción XXVII bis. de la Ley Federal del Trabajo al tenor de la siguiente:

Exposición de Motivos

A la fecha, el artículo 132 frac. XXVII bis. de la Ley Federal del Trabajo contempla una licencia de paternidad de 5 días para trabajadores del Estado y privados.¹ Esta regulación contrasta de manera radical con la de maternidad que estipula 84 días hábiles, representando casi 16 veces la licencia del padre. *A priori*, se advierte una desproporción que atenta contra las garantías básicas de los trabajadores que son padres de familia tanto al servicio del Estado como de la iniciativa privada. Es posible aseverar que el aumento del tiempo que se le permite al padre de familia hacerse cargo de sus hijos permite un desarrollo integral de la familia. De este modo, expondremos la importancia de extender el periodo de licencias de paternidad.

I. Antecedentes y marco jurídico

El proceso de extensión de la licencia de paternidad ha sido un esfuerzo legislativo persistente en años recientes. El 12 de diciembre de 2023, la Cámara de Diputados aprobó, con 409 votos a favor, 1 en contra y 2 abstenciones, un proyecto de decreto para reformar la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado a fin de ampliar la licencia de paternidad de cinco a veinte días hábiles con goce de sueldo, con posibilidad de extensión hasta 30 días en caso de complicaciones de salud de la madre o del recién nacido. Dicho proyecto fue turnado al Senado para su revisión y aprobación, pero a la fecha permanece detenido en esa Cámara sin haberse promulgado.²

Por otro lado, el 12 de mayo de 2025, el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), con nueve votos a favor, estableció una jurisprudencia que obliga a

¹ México. *Ley Federal del Trabajo*, artículo 132, fracción XXVII Bis. Última reforma DOF 21 de febrero de 2025. Consultado en: <https://mexico.justia.com/federales/leyes/ley-federal-del-trabajo/>

² [Paternity Leave Extension coming soon. - BASHAM](#) - Mexico City, December 15, 2023.

que la licencia de paternidad sea similar a la de maternidad.³ En el mismo tenor, la Corte invalidó una porción de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California Sur, que sólo otorgaba diez días hábiles a la pareja de la madre.⁴ También, el ministro Javier Laynez Potisek añadió que, con este criterio, se combate la discriminación laboral, ya que limitar la licencia de paternidad hace que las mujeres carezcan de oportunidades al estar una mayor cantidad de tiempo fuera del trabajo.⁵ Este fallo de la Corte incluyó una prórroga de tres meses en caso de discapacidad u hospitalización del infante.⁶

El 30 de octubre del 2025, la SCJN resolvió un Amparo en Revisión 177/2025, dictando la invalidez de normas que limitaban la licencia de paternidad de 10 o 5 días. El órgano jurídico argumentó que la licencia debe ser de al menos tres meses.⁷

De este modo, se puede advertir que la necesidad de ampliar el periodo de licencia para los padres de familia es imperativo y necesario. Elementos como los fallos de la Corte, las diversas propuestas legislativas que hasta ahora se han presentado y diversas modificaciones que se han hecho a la ley, permiten constatar la importancia de una propuesta como ésta.

II. Derecho comparado

En el contexto internacional, la región latinoamericana presenta un rezago en licencias de paternidad. Son pocas las excepciones respecto de esta carencia. Colombia encabeza el bloque: la Ley 2114 de 2021 establece 2 semanas (14 días calendario) de licencia de paternidad con pago íntegro a cargo del sistema de Seguridad Social. En el mismo sentido, en el año 2025, la activista y legisladora colombiana María Fernanda Carrascal presentó el proyecto “Licencia de Paternidad Ya” para aumentar la extensión en el tiempo de la licencia a 12 semanas en 2027.⁸

En este mismo ámbito, Uruguay, mediante la Ley 19.161 de 2013 y sus reformas, concede 13 días continuos al padre del sector privado y, adicionalmente, un subsidio parental de medio tiempo hasta los 6 meses del bebé dentro del Sistema Nacional

³ Iván Evair Saldaña, “SCJN avala ampliar licencias de paternidad,” La Jornada, 13 de mayo de 2025, <https://www.jornada.com.mx/2025/05/13/politica/013n3pol>

⁴ Iván Evair Saldaña, “Corte ordena ampliar licencias de paternidad,” La Jornada, 12 de mayo de 2025. <https://www.jornada.com.mx/noticia/2025/05/12/politica/corte-ordena-ampliar-licencias-de-paternidad>

⁵ Suprema Corte de Justicia de la Nación, “Comunicado de prensa No. 8253,” 12 de mayo de 2025, <https://www.internet2.scjn.gob.mx/red2/comunicados/comunicado.asp?id=8253>

⁶ Iván Evair Saldaña, “SCJN avala ampliar licencias de paternidad,” La Jornada, 13 de mayo de 2025, <https://www.jornada.com.mx/2025/05/13/politica/013n3pol>

⁷ Ámbito, “Suprema Corte declara inconstitucional las licencias de paternidad de 10 días y falla a favor de todos los padres mexicanos: deben otorgarles esta cantidad de meses,” Ámbito, 24 de diciembre de 2025, <https://www.ambito.com/mexico/informacion-general/suprema-corte-declara-inconstitucional-las-licencias-parternidad-10-dias-y-falla-favor-todos-los-padres-mexicanos-deben-otorgarles-esta-cantidad-meses-n6227648>

⁸ María C. Suárez, “Colombia supera a México y Brasil en tiempo de licencia de paternidad y diferencia podría crecer,” Bloomberg Línea, 26 de agosto de 2025, <https://www.bloomberglinea.com/latinoamerica/colombia/colombia-supera-a-mexico-y-brasil-en-tiempo-de-licencia-de-paternidad-y-diferencia-podria-aumentar/>

Integrado de Cuidados.⁹ Paraguay y Venezuela contemplan también 14 días, mientras que Ecuador y Perú otorgan 10 días calendario (ampliables en caso de parto múltiple o cesárea en Ecuador). Costa Rica reformó en 2022 para otorgar 8 días hábiles.¹⁰

Ahora bien, el caso europeo es útil como otro precedente. Islandia estableció desde 2000 el sistema "6-6-6": seis meses de licencia para cada progenitor más seis meses compartidos, financiado por el Fondo de Licencia Parental (Fæðingarorlofssjóður) con contribuciones sociales generales. Es el país con mejor desempeño mundial en el ranking UNICEF, junto con Suecia y Noruega.¹¹

Suecia, a través de la agencia de seguridad social Försäkringskassan, concede 480 días (≈16 meses) compartidos por hijo, con 390 días pagados según ingreso (tope ≈SEK 942/día) y 90 días a tasa mínima; 90 días son reservados e intransferibles para cada progenitor (cuota paterna o pappamånader). Tras la introducción del primer mes del papá en 1995, el porcentaje de padres que lo usaron saltó de 40% a 68.6%; tras el segundo mes (2002), a 70.1%; la cuota se amplió a 12 semanas en enero de 2016.¹²

Noruega fue el primer país del mundo en introducir la "father's quota" (*fedrekvote*) en 1993, actualmente de 15 semanas intransferibles para cada progenitor; antes de la ley, solo 3% de los padres noruegos tomaban licencia, hoy el 90% toma al menos 12 semanas.¹³

Finlandia reformó su sistema en 2022 igualando licencias (164 días por progenitor); en tanto que Dinamarca adoptó en 2022 la Directiva UE 2019/1158, con 11 semanas intransferibles para cada progenitor.

⁹ CEPAL, "Sistema Nacional Integrado de Cuidados (Uruguay): Ejemplo de sistemas integrales de políticas de cuidado",

<https://igualdad.cepal.org/es/repository-of-policies-and-strategies/sistema-nacional-integrado-de-cuidados-uruguay-ejemplo-de>

¹⁰ Statista, "La licencia de paternidad, una asignatura pendiente en América Latina", <https://es.statista.com/grafico/25103/licencia-de-paternidad-en-america-latina/>; Chequeado, "La Argentina es uno de los países latinoamericanos más retrasados en regímenes de licencias parentales", <https://chequeado.com/hilando-fino/la-argentina-es-uno-de-los-paises-latinoamericanos-mas-retrasados-en-regimenes-de-licencias-parentales/>

¹¹ UNICEF, "Suecia, Noruega, Islandia, Estonia y Portugal ocupan los primeros puestos en materia de políticas favorables a la familia", 2019, <https://www.unicef.org/nicaragua/comunicados-prensa/suecia-noruega-islandia-estonia-y-portugal-ocupan-los-primeros-puestos-en>.

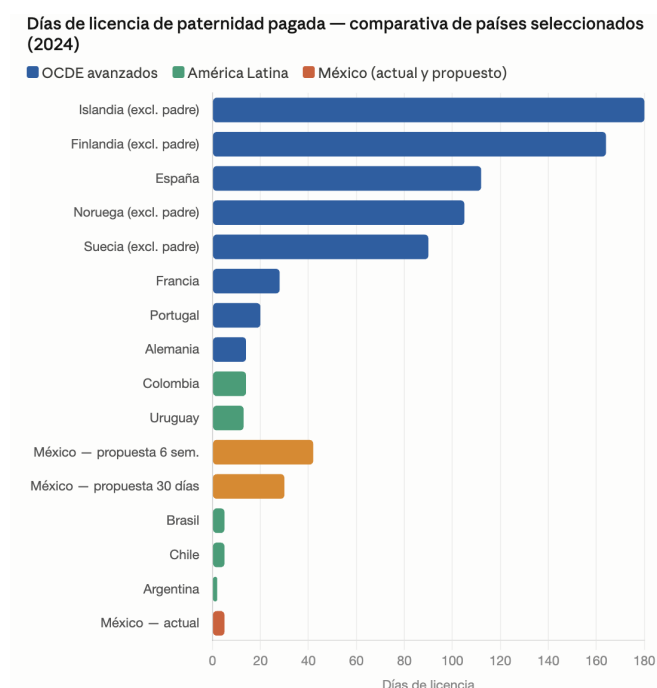
¹² Försäkringskassan, "Parental Benefit", <https://www.forsakringskassan.se/english/parents/when-the-child-is-born/parental-benefit>;

Ekberg, Eriksson y Friebe, "Parental Leave: A Policy Evaluation of the Swedish 'Daddy-Month' Reform", 2005.

¹³ NAV, "Foreldrepenger", <https://www.nav.no/arbeidsgiver/foreldrepenger>; "Father's quota", Wikipedia, https://en.wikipedia.org/wiki/Father's_quota.

España es el referente más relevante para México por su proximidad jurídica y evolutiva. El Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo estableció la equiparación progresiva de los permisos de madres y padres con base en tres principios: igualdad, intransferibilidad y remuneración al 100%. La escala fue: 8 semanas en 2019, 12 en 2020, y 16 semanas plenamente equiparadas en 2021, con seis primeras semanas obligatorias tras el nacimiento. El pago corre íntegro por el INSS.

En julio de 2025, el RDL 9/2025 amplió el permiso a 19 semanas (32 para monoparentales).¹⁴ La tasa de uso masculino de la parte intransferible en España supera el 80%.



Otros países europeos: Alemania combina Elternzeit (hasta 3 años sin goce de sueldo) con Elterngeld (subsidio de 65-67% por 12-14 meses, con bono paterno si ambos toman al menos 2 meses). Francia concede 28 días al padre (incluidos 7 obligatorios) desde la reforma de 2021. Portugal otorga 20 días laborales obligatorios más 5 opcionales.

En otros países como Canadá, específicamente la provincia de Quebec se garantiza 5 semanas intransferibles. Y en Asia, Corea del Sur otorga 10 días y Japón hasta 4 semanas adicionales pagadas al 80%.

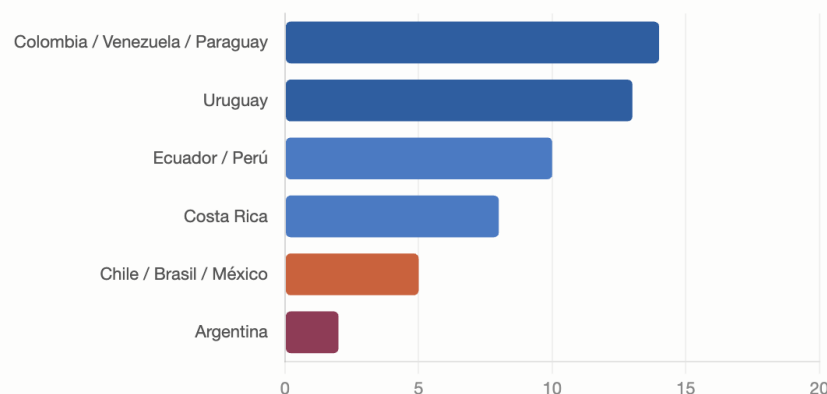
¹⁴ Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (España), "El Gobierno amplía en tres semanas el permiso de nacimiento y cuidado de menor", 2025, <https://www.inclusion.gob.es/en/w/el-gobierno-amplia-en-tres-semanas-el-permiso-de-nacimiento-y-cuidado-de-menor-y-lo-incrementa-a-32-semanas-para-familias-monoparentales-1>; Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo, BOE núm. 57 de 7 de marzo de 2019; Carmen Castellanos-Serrano, "Reformar y evaluar el permiso de nacimiento y cuidado de menor", IgualdadES 7 (2022): 579-609, <https://www.cepc.gob.es/sites/default/files/2023-01/40031igdes708castellanos-serrano.pdf>.

La Directiva (UE) 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional obliga a todos los Estados miembros a garantizar al menos 10 días laborables de licencia de paternidad remunerada y 4 meses de licencia parental, de los cuales 2 son intransferibles.¹⁵

III. Estadísticas y datos en México

De 2019 a febrero de el IMSS registró apenas 20,807 licencias de paternidad en (promedio de al año) según información obtenida por transparencia Cadera de

Latinoamérica: licencia de paternidad en días (comparativa regional vigente 2024)



2025

total
3,374

por La
Eva.

Fuentes: IMCO, "Licencias de paternidad, mayor equidad de género" (2022); SHCP, análisis citado en Infobae México, feb. 2025; McKinsey Global Institute, The Power of Parity (2015); OIT-CEPAL (2022); NAV Noruega; Försäkringskassan Suecia; Esade EcPol Brief 46 (2024) sobre España; OIT, estadísticas comparadas 2024.

Comparativamente, en 2018 el IMSS registró 279,999 permisos de maternidad frente a 8,170 de paternidad. Frente a ~1.67 millones de nacimientos anuales en 2024, los permisos paternos registrados representan menos del 1% de los padres potencialmente elegibles, evidenciando un uso marginal asociado al desincentivo estructural: el pago corre por cuenta del patrón y su ejercicio es voluntario.¹⁶ La encuesta IMCO-Kiik "La realidad del trabajo 2024" (n=1,233) encontró que la flexibilidad laboral es prioridad para 43% de las madres vs. 11% de los hombres, y sólo 16% de madres alcanza alta dirección.¹⁷ México ocupa el lugar 35 de 41 países de la OCDE en días de licencia de paternidad.¹⁸

La Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT) 2024 del INEGI (publicada en agosto de 2025) documenta que las mujeres mayores de 12 años dedican 61.1 horas semanales al trabajo total vs. 58.0 horas los hombres, y que el trabajo no remunerado

¹⁵ Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/1158>.

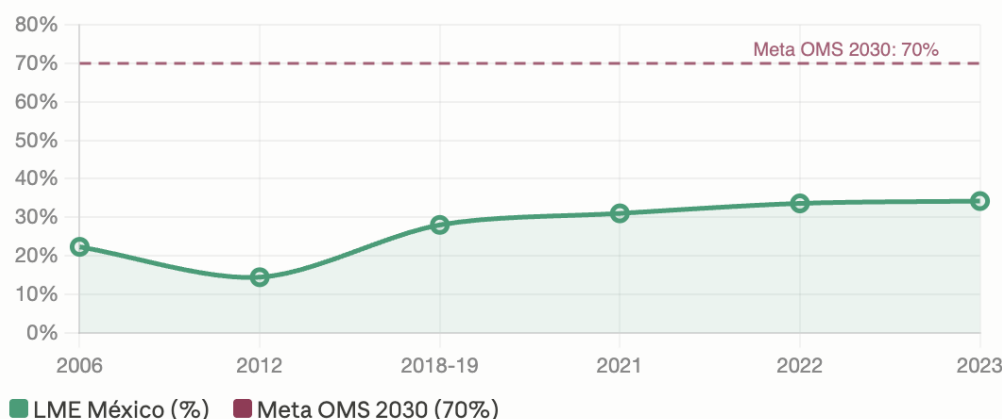
¹⁶ Norma G. Escamilla Barrientos, "Cuidar no cuenta: IMSS registra 3 mil licencias de paternidad al año", La Cadera de Eva, 2025, <https://lacaderadeeva.com/investigaciones/cuando-duran-las-licencias-de-paternidad-en-mexico/14055>; IMSS, datos 2018, en Observatorio de Recursos Humanos, <https://www.observatoriorh.com/orh/licencias-parentales-por-una-igualdad-de-genero.html>

¹⁷ IMCO y Kiik Consultores, La realidad en el trabajo: Resultados de la encuesta 2024 (Ciudad de México: IMCO, 6 de octubre de 2024), <https://imco.org.mx/realidad-en-el-trabajo-resultados-de-la-encuesta-2024/>.

¹⁸ IMCO, "Permisos de paternidad: un derecho desaprovechado en México", <https://imco.org.mx/permisos-de-paternidad-un-derecho-desaprovechado-en-mexico/>; OCDE Family Database, indicador PF2.1 Parental leave systems, <https://www.oecd.org/els/family/database.htm>.

asciende a 39.7 horas semanales en mujeres frente a 18.2 horas en hombres (brecha de 21.5 horas). Del trabajo no remunerado total, las mujeres aportan 66.8% y los hombres 33.2%. En palabras del INEGI: "Por cada hora que una mujer dedica al hogar, los hombres dedican solo 25 minutos". El cuidado de niñas y niños de 0 a 5 años absorbe 18.2 horas semanales de las mujeres.¹⁹

Lactancia materna exclusiva (<6 meses) — evolución en México vs. meta OMS 2030



La Cuenta Satélite del Trabajo No Remunerado de los Hogares de México (CSTNRHM) 2024 estima el valor económico del trabajo no remunerado en 8 billones de pesos (23.9% del PIB); las mujeres aportan 72.6% y los hombres 27.4%. Para 2023 la cifra fue de 8.4 billones de pesos (26.3% del PIB), cifra que supera al aporte de la industria manufacturera (20.3%) y del comercio (18.6%).²⁰

La CEPAL estima el valor en 28% del PIB mexicano, así mismo. La tasa de lactancia materna exclusiva en menores de 6 meses mejoró de 14.4% en 2012 a 33.6% en 2022 y 34.2% según la ENSANUT 2023-2024, pero sigue muy lejos de la meta OMS de 50% para 2025. Las mujeres con empleo remunerado tienen tasas de lactancia exclusiva de apenas 14.3% vs. 40.6% de las no empleadas, diferencia directamente atribuida a la licencia de maternidad de solo 12 semanas y la ausencia de corresponsabilidad paterna.²¹

¹⁹ INEGI, Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT) 2024: Principales resultados, Comunicado de Prensa 29/25 (Aguascalientes: INEGI, 28 de agosto de 2025), https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2025/enut/enut2024_RR.pdf.

²⁰ INEGI, Cuenta Satélite del Trabajo No Remunerado de los Hogares de México (CSTNRHM) 2024, Comunicado de Prensa noviembre 2025, https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2025/tnrh/CSTNRHM2024_CP.pdf; INEGI, CSTNRHM 2023, Comunicado de Prensa núm. 680/24, 25 de noviembre de 2024, <https://inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2024/CSTNRHM/CSTNRHM2023.pdf>.

²¹ Teresita González de Cosío-Martínez et al., "Lactancia materna en México", Salud Pública de México, Ensanut Continua 2021-2023, <https://saludpublica.mx/index.php/spm/article/view/15898>; UNICEF México, "Solo 1 de cada 3 bebés recibe lactancia materna exclusiva en México", 2025, <https://www.unicef.org/mexico/comunicados-prensa/solo-1-de-cada-3-beb%C3%A9s-recibe-lactancia-materna-exclusiva-en-m%C3%A9xico-urgen>.

La tasa de participación económica femenina (ENOE 4T 2024) fue de 45.0% frente a 74.4% masculina (casi 30 puntos de brecha). La brecha salarial por ingresos mensuales (ENIGH 2024) es de 34% (la mujer recibe 65 centavos por cada peso del hombre); la brecha por empleo (ENOE 3T 2024) es de 15%. Según el Foro Económico Mundial, Global Gender Gap Report 2024, México ocupa el lugar 33 de 146 países, con paridad económica cerrada solo al 61.2%. En puestos directivos, las mujeres con hijos pequeños ocupan solo 25.1% de posiciones, y apenas 3% de direcciones generales de ~200 empresas listadas en bolsa están ocupadas por mujeres (IMCO 2025).²²

La ENDIREH 2021 (INEGI) documenta que 70.1% de las mujeres mayores de 15 años ha experimentado al menos una situación de violencia a lo largo de su vida; en 2024 se registraron 839 víctimas de feminicidio y 2,598 de homicidio doloso de mujeres (SESNSP). La ENR 2024 reportó 1,672,227 nacimientos registrados, con una tasa de 47.7 por cada mil mujeres en edad fértil. El universo potencial de padres beneficiarios de una licencia ampliada oscila entre 800,000 y 900,000 al año (considerando cobertura IMSS/ISSSTE).²³

IV. Principios fundamentales y argumentativos

A. Interés Superior de la Niñez

No obstante, además de la información previa que se ha expuesto en lo que hace a esta exposición de motivos, resulta también esencial traer a colación fundamentos jurídicos y normativos para la reforma que se propone. En primer lugar, se afirma categóricamente que este proyecto de ley encuentra su base en el principio del interés superior de la niñez. Constitucionalmente, el artículo 4to de la CPEUM dispone lo siguiente: “En todas las decisiones y actuaciones del Estado se velará y cumplirá con el principio del interés superior de la niñez, garantizando de manera plena sus derechos. Los niños y las niñas tienen derecho a la satisfacción de sus necesidades de alimentación, salud, educación y sano esparcimiento para su desarrollo integral. Este principio deberá guiar el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas dirigidas a la niñez”.²⁴

A nivel de la *norma normarum*, las garantías que se advierten en la parte dogmática de la CPEUM exigen la defensa del interés de la niñez. Es evidente, en este sentido, que para la protección de esta garantía, la presencia del padre garantizada por la licencia de paternidad promueve y abona al desarrollo integral de la niñez. Una

²² INEGI, ENOE 4T 2024, Boletín 96/25, https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2025/enoe/enoe2025_02.pdf; INEGI, ENIGH 2024; World Economic Forum, Global Gender Gap Report 2024; IMCO-Kiik Consultores, Mujeres en las Empresas 2025, noviembre 2025, <https://imco.org.mx/mujeres-en-las-empresas-2025/>.

²³ INEGI, ENDIREH 2021, Comunicado de Prensa 485/22, 30 de agosto de 2022, https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2022/endireh/Endireh2021_Nal.pdf; SESNSP, cierre 2024; INEGI, Estadística de Nacimientos Registrados 2024, Comunicado de Prensa 129/25 (septiembre 2025), https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2025/enr/enr2024_CP.pdf.

²⁴ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 4º, párrafo noveno, y artículo 73, fracción XXIX-P, DOF 5 de febrero de 1917, reformas publicadas hasta la décima época.

crianza integral involucra en todo a las dos partes que conforman la figura de la familia en lo que hace a la madre y al padre. Ambos pilares familiares protegen, así, el interés superior de la niñez.

Por otro lado, la Convención sobre los Derechos del Niño (CDN), ratificada por México el 21 de noviembre de 1990, establece en su artículo 3.1: “En todas las medidas concernientes a los niños que tomen las instituciones públicas o privadas de bienestar social, los tribunales, las autoridades administrativas o los órganos legislativos, una consideración primordial a que se atenderá será el interés superior del niño.”²⁵

El artículo 18 de la CDN es el precepto convencional directamente aplicable a la presente reforma: “1. Los Estados Partes pondrán el máximo empeño en garantizar el reconocimiento del principio de que ambos padres tienen obligaciones comunes en lo que respecta a la crianza y el desarrollo del niño. Incumbirá a los padres o, en su caso, a los representantes legales la responsabilidad primordial de la crianza y el desarrollo del niño. Su preocupación fundamental será el interés superior del niño.”²⁶

El artículo 7.1 de la CDN reconoce el derecho del niño a conocer a sus padres y a ser cuidado por ellos, derecho que solo puede materializarse si el Estado garantiza las condiciones laborales que permitan al padre estar presente en los primeros días y semanas de vida.²⁷

De acuerdo con la misma CPEUM y la tradición del Derecho, las convenciones y tratados internacionales en materia de derechos humanos deben ser tratados con importancia tal que se identifiquen con la de la *norma normarum*.²⁸ De este modo, en el propio marco jurídico de la nación, debe velar este principio básico reconocido también en lo concerniente al orden internacional.

En el mismo sentido y en el mismo marco legal mexicano se establece en la Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes (LGDNNA), en su artículo 2°, lo siguiente: “El interés superior de la niñez deberá ser considerado de manera primordial en la toma de decisiones sobre una cuestión debatida que involucre niñas, niños y adolescentes.”²⁹ El artículo 22 reconoce el derecho a vivir en familia y el artículo 103 fija obligaciones de quienes ejercen la patria potestad para garantizar el desarrollo integral de la niña, niño o adolescente.³⁰

Todo lo antes expuesto, abona en favor de la propuesta de ley que en este trabajo legislativo se presenta. Como se ha hecho notar, el marco jurídico se rige bajo un principio incuestionable en beneficio de los niños y niñas del país. Por ello, la

²⁵ Convención sobre los Derechos del Niño, ONU, adoptada el 20 de noviembre de 1989, Resolución 44/25 de la Asamblea General, artículos 3, 7 y 18. Ratificada por México, DOF 25 de enero de 1991.

²⁶ *Ibid.* artículo 18.

²⁷ Cfr. *Ibid.* art. 7.1.

²⁸ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 1°, párrafo segundo, DOF 5 de febrero de 1917, reformas publicadas hasta la décima época.

²⁹ Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes, artículo 2, DOF 4 de diciembre de 2014.

³⁰ Cfr. Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes, artículos 22 y 103, DOF 4 de diciembre de 2014.

extensión de la licencia de paternidad que en el presente documento se propone, no haría más que aportar a dicha causa que como se ha presentado, no carece de justificación. No obstante, fuentes tales como la SCJN proporcionan también un marco de justificación propio para este caso.

La SCJN ha construido una robusta línea jurisprudencial sobre el interés superior de la niñez que vincula directamente a este principio con la obligación legislativa de remover obstáculos que impidan la presencia paterna en la primera infancia. Así, la Corte define que el interés superior del niño “implica que el desarrollo de éste y el ejercicio pleno de sus derechos deben ser considerados como criterios rectores para la elaboración de normas y la aplicación de éstas en todos los órdenes relativos a la vida del niño”,³¹ siguiendo la interpretación de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Si como afirma la Corte, todas las regulaciones y fundamentos para la elaboración de normas deben atender a un interés superior como lo es el de la niñez, la legislación en lo que hace al tema de las licencias de paternidad debe también mirar a este interés.

Además, en la Tesis CCCLXXIX/2015, la SCJN establece que este principio se proyecta en tres dimensiones: (1) como un derecho sustantivo; (2) como un principio jurídico interpretativo fundamental; y (3) como una norma de procedimiento. Esto significa que el interés superior no es solo una aspiración, sino un derecho exigible y un imperativo de interpretación constitucional.³² También, en la materia y expresión concreta de las licencias de paternidad, el Pleno de la SCJN, con nueve votos, invalidó normas que limitaban la licencia de paternidad a 10 días en Baja California Sur, razonando que esa asimetría frente a la licencia materna ‘perpetúa estereotipos de género’, ‘carga el cuidado infantil casi exclusivamente en las madres’³³ y vulnera el interés superior de la niñez al impedir la presencia activa del padre en las primeras semanas de vida. El Tribunal concluyó que ‘alcanzar una crianza compartida sienta las bases para una mayor igualdad de género en el hogar y en la sociedad.’ Esta sentencia tiene efectos vinculantes para el legislador federal.³⁴

Todo ello deja en claro que la propia instancia máxima del Poder Judicial ha interpretado la ley de modo tal que la licencia de paternidad es una medida concreta para promover los derechos de la infancia y de la niñez. La argumentación de las anteriores tesis y sentencias es sólida.

Ahora bien, no solo en lo referente a la interpretación de la ley el proyecto de las licencias de paternidad aparece como una garantía necesaria, el interés superior del menor no puede definirse de manera separada de la evidencia científica sobre el impacto de la presencia paterna en el desarrollo infantil. La neurociencia contemporánea demuestra que los primeros días y semanas de vida constituyen una ventana crítica irrepetible.

³¹ SCJN, Jurisprudencia 25/2012.

³² Cfr. SCJN, Tesis CCCLXXIX/2015, Primera Sala.

³³ SCJN, Acción de Inconstitucionalidad 181/2023, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; Comité de los Derechos del Niño, Observación General N° 14 (2013), CRC/C/GC/14.

³⁴ Cfr. *Idem*.

La investigadora Ruth Feldman (Bar-Ilan University/Yale Child Study Center) ha documentado en estudios con neuroimagen y medición hormonal que los niveles de oxitocina en padres que cuidan activamente a sus hijos recién nacidos aumentan de forma estadísticamente significativa y predicen la calidad de la sincronía “parento-infantil” a los seis meses de edad. Sus investigaciones demuestran que el cerebro paterno experimenta cambios neuroplásticos dosis-dependientes del tiempo de contacto: a mayor presencia del padre en las primeras semanas, mayor activación del circuito de cuidado en la corteza prefrontal.³⁵

En el mismo tenor, la obra de Michael Lamb, compilada en *The Role of the Father in Child Development* (Wiley, 5ª ed., 2010), sistematiza décadas de investigación que demuestran que la figura paterna contribuye a funciones cognitivas y socioemocionales específicas en el desarrollo del infante: regulación emocional, estimulación de la autonomía y competencia social. Estas funciones son complementarias, no reemplazables por la figura materna.³⁶

Lancet Series on Early Childhood Development (2017 y 2022) establece que los primeros 1,000 días desde la concepción constituyen la ventana con el mayor retorno sobre el desarrollo humano de cualquier intervención pública. Una licencia de paternidad de apenas cinco días laborables (menos de una semana) excluye al padre de prácticamente la totalidad de esta ventana crítica, privando al recién nacido del derecho a ser cuidado por ambos progenitores que le reconoce el artículo 7.1 de la CDN.³⁷

También, Anna Machin (Universidad de Oxford), en *The Life of Dad: The Making of the Modern Father* (Simon & Schuster, 2018), documenta cambios hormonales — descenso de testosterona, aumento de oxitocina y prolactina— y neurológicos — plasticidad en la corteza prefrontal medial— que ocurren en padres que cuidan activamente durante las primeras semanas de vida. Estos cambios son, en términos científicos, dosis-dependientes: requieren tiempo de contacto sostenido. Cinco días son biológicamente insuficientes para activar estos circuitos de cuidado de forma consolidada.³⁸

B. Perspectiva de Género e Igualdad Sustantiva

El tópico de la perspectiva de género ha sido un tema recurrente y de gran importancia para el quehacer político y de la justicia reciente. Referente a ello, el artículo 1º de la CPEUM establece la prohibición de discriminación por razón de género y el deber del Estado de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos conforme

³⁵ Cfr. Ilanit Gordon et al., 'Oxytocin and the Development of Parenting in Humans', *Biological Psychiatry* 68, núm. 4 (2010): 377-382; Ruth Feldman, Ilanit Gordon y Orna Zagoory-Sharon, 'Maternal and paternal plasma, salivary, and urinary oxytocin and parent-infant synchrony', *Developmental Science* 14, núm. 4 (2011): 752-761.

³⁶ Cfr. Fuente: Michael E. Lamb, ed., *The Role of the Father in Child Development*, 5ª ed. (Hoboken: Wiley, 2010).

³⁷ Cfr. Anna Machin, *The Life of Dad: The Making of the Modern Father* (London: Simon & Schuster, 2018).

³⁸ Cfr. *Idem*.

a los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.³⁹ La igualdad entre el hombre y la mujer está consagrada en el párrafo primero del artículo 4º: “El varón y la mujer son iguales ante la ley.”⁴⁰

El artículo 123, Apartado A, fracción V, reconoce protecciones especiales a la maternidad. Sin embargo, la interpretación constitucional contemporánea —a la luz del principio de igualdad sustantiva— exige que estas protecciones no se traduzcan en mecanismos que perpetúen la asignación exclusiva del cuidado a las mujeres.⁴¹

Asimismo, los artículos 17, 33 y 34 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres ordenan garantizar el principio de igualdad sustantiva en el empleo, promover la corresponsabilidad en el cuidado y diseñar políticas que permitan a mujeres y hombres conciliar su vida laboral y familiar en condiciones igualitarias.⁴²

La distinción entre igualdad formal e igualdad sustantiva es la piedra angular del argumento de género. La igualdad formal establece que hombres y mujeres tienen los mismos derechos ante la ley; la igualdad sustantiva exige, además, que el Estado adopte medidas activas para remover los obstáculos estructurales que impiden el ejercicio efectivo de esos derechos en condiciones iguales.

Roberto Saba, en *Más allá de la igualdad formal ante la ley*, ha sistematizado esta distinción demostrando que cuando la ley trata 'igual' a grupos que están en posiciones estructuralmente desiguales, el resultado no es la igualdad sino la perpetuación de la desventaja. En el caso de la licencia de paternidad de cinco días: la ley trata 'diferente' a madres y padres en cuanto a días de licencia, pero lo hace reproduciendo la estructura de desigualdad que concentra el cuidado en las mujeres.⁴³ También, la economía laboral contemporánea ha cuantificado con precisión el efecto de la maternidad sobre la trayectoria laboral de las mujeres. Henrik Kleven, Camille Landais y Jakob Søgaaard demostraron en 'Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark' (American Economic Journal: Applied Economics, 2019) que el nacimiento del primer hijo reduce los ingresos de la madre en un 30% el primer año y de forma persistente en un 20% a largo plazo, mientras que los ingresos del padre no se modifican. En el Child Penalty Atlas (Review of Economic Studies, 2024), el mismo equipo analizó datos de más de 50 países y demostró que el 80% de la brecha salarial entre hombres y mujeres en economías avanzadas se explica por esta penalización asociada a la maternidad. Para América Latina —incluyendo

³⁹ Cfr. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 1º, DOF 5 de febrero de 1917, reformas publicadas hasta la décima época.

⁴⁰ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 4º, párrafo segundo, DOF 5 de febrero de 1917, reformas publicadas hasta la décima época.

⁴¹ Cfr. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 123º, DOF 5 de febrero de 1917, reformas publicadas hasta la décima época.

⁴² Cfr. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, artículos 17, 33 y 34, DOF 2 de agosto de 2006, última reforma 2026.

⁴³ Cfr. Roberto Saba, *Más allá de la igualdad formal ante la ley: ¿qué les debe el Estado a los grupos desaventajados?* (Buenos Aires: Siglo XXI Editores, 2016).

México—, la penalización laboral posterior al primer hijo oscila entre el 35% y el 50% en el empleo femenino, sin recuperación significativa en años posteriores.⁴⁴

Claudia Goldin, Premio Nobel de Economía 2023, en *Career and Family: Women's Century-Long Journey toward Equity* (Princeton University Press, 2021), documenta que el 24% de las mujeres abandona su empleo tras el primer hijo y que el 17% no regresa al mercado laboral en cinco años. Goldin concluye que el capítulo pendiente de la convergencia de género requiere rediseñar las condiciones laborales — incluyendo licencias parentales igualitarias— para que el cuidado no recaiga exclusivamente sobre las mujeres.⁴⁵

Además y aunado a lo anterior, de nuevo, la propia SCJN reconoció expresamente que la brevedad de la licencia paterna 'perpetúa roles tradicionales de género' y que 'equiparar las licencias mitigará los incentivos para preferir hombres sobre mujeres en decisiones de contratación o ascenso'.⁴⁶ El Tribunal concluye que licencias paternas insuficientes son inconstitucionales por vulnerar la igualdad sustantiva y el principio de no discriminación.

R.W. Connell, en *Masculinities*, y en la reformulación teórica con James Messerschmidt, acuñó el concepto de masculinidad hegemónica para describir el patrón cultural dominante que legitima la subordinación femenina, incluyendo la externalización del cuidado hacia las mujeres.⁴⁷ Una licencia de cinco días es, en términos de Connell, una norma que reproduce la masculinidad hegemónica: el hombre regresa al trabajo mientras la mujer asume sola el cuidado.

La experiencia internacional, particularmente la nórdica, demuestra que las licencias paternas intransferibles y bien remuneradas son el instrumento de política pública más eficaz para reducir la brecha de género en el mercado laboral. En Noruega, antes de la introducción de la 'cuota del padre' (*fedrekvote*) en 1993, sólo el 3% de los padres tomaban algún permiso parental; dos años después el porcentaje saltó al 70% y hoy alcanza el 90%.⁴⁸ El informe 'Parental Leave: Where are the Fathers?' de la OCDE (2016) concluye que los factores decisivos para incrementar la toma paterna son: (1) intransferibilidad de la licencia, (2) remuneración cercana al 100% del salario, y (3) duración suficiente. Los cinco días mexicanos fallan en los tres criterios: son transferibles en la práctica (el empleador puede negarse sin consecuencias reales),

⁴⁴ Cfr. Henrik Kleven, Camille Landais y Jakob Egholt Søgaaard, 'Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark', *American Economic Journal: Applied Economics* 11, núm. 4 (2019): 181-209; Henrik Kleven et al., 'Child Penalty Atlas', *The Review of Economic Studies* 92, núm. 5 (2024): 3174-3218.

⁴⁵ Cfr. Claudia Goldin, *Career and Family: Women's Century-Long Journey toward Equity* (Princeton: Princeton University Press, 2021).

⁴⁶ SCJN, Tesis 1a./J. 22/2016 (10a.), *Semanario Judicial de la Federación*, Libro 29, abril 2016, Tomo II, p. 836; Amparo en Revisión 59/2016, Segunda Sala, 29 de junio de 2016; Acción de Inconstitucionalidad 181/2023, Pleno, 12 de mayo de 2025; SCJN, *Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género*, 2ª ed. (Ciudad de México: SCJN, 2020).

⁴⁷ Cfr. R.W. Connell y James W. Messerschmidt, 'Hegemonic Masculinity: Rethinking the Concept', *Gender & Society* 19, núm. 6 (2005): 829-859.

⁴⁸ Cfr. NAV Noruega, estadísticas sobre licencia parental paterna 1993-2024.

los paga el empleador sin garantía de homologación salarial, y su duración es marginal.⁴⁹

C. Principio de Progresividad

Con todo, otro de los principios que resultan útiles al argumentar en favor de la licencia de paternidad es el de progresividad. El principio de progresividad en materia de derechos humanos tiene su base constitucional en el artículo 1º, tercer párrafo, de la CPEUM, que establece: “Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.”⁵⁰

En el plano convencional, el principio de progresividad está recogido en el artículo 2.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC): “Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a adoptar medidas, tanto por separado como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos de que disponga, para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos.”⁵¹

El artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) complementa este mandato exigiendo el 'desarrollo progresivo' de los derechos económicos, sociales y culturales. El artículo 1º del Protocolo de San Salvador refuerza la obligación de adoptar 'todas las medidas necesarias hasta el máximo de los recursos disponibles para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos' reconocidos.⁵²

En este mismo sentido del marco legal, la SCJN establece que (1) el principio de progresividad impone la obligación de ampliar el alcance y la tutela de los derechos; (2) la prohibición de regresividad genera una presunción de inconstitucionalidad de las medidas que reduzcan el nivel de protección alcanzado; y (3) las medidas regresivas son excepcional y constitucionalmente admisibles solo si superan un escrutinio estricto.⁵³

⁴⁹ Cfr. OCDE, Parental Leave: Where are the Fathers? (Paris: OECD Publishing, 2016); Esade EcPol, Brief 46 (2024) sobre España.

⁵⁰ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 1º, párrafo tercero, DOF 5 de febrero de 1917, reformas publicadas hasta la décima época.

⁵¹ PIDESC, artículo 2.1, ratificado por México el 23 de marzo de 1981.

⁵² Cfr. CADH, artículo 26; Protocolo Adicional a la CADH en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ('Protocolo de San Salvador'), artículo 1º, ratificado por México el 16 de abril de 1996

⁵³ Cfr. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Tomo I, octubre de 2017, p. 188. Registro digital: 2015304.

En este tenor, México tiene la obligación convencional y constitucional de adoptar medidas legislativas que amplíen progresivamente los derechos laborales relacionados con la corresponsabilidad parental. Esta obligación no es discrecional: el PIDESC y la CADH la formulan como un deber positivo del Estado. La evidencia internacional demuestra que la tendencia global es inequívoca: 35 de los 38 países de la OCDE ofrecen licencias remuneradas a los padres, con un promedio de 9.3 semanas. México ofrece cinco días, ubicándose en el lugar 35 de 41 países de la OCDE.⁵⁴ La Directiva (UE) 2019/1158, que obliga a los Estados miembros de la Unión Europea a garantizar un mínimo de 10 días laborables de licencia de paternidad remunerada, ilustra el piso mínimo que los sistemas jurídicos avanzados consideran compatible con los principios de derechos humanos. México está por debajo incluso de ese piso mínimo europeo con sus cinco días actuales.⁵⁵

Mantener la licencia de paternidad en cinco días cuando: (i) la propia SCJN ha declarado inconstitucionales licencias de 10 días en el ámbito local (AI 181/2023); (ii) el Poder Judicial Federal aplica internamente licencias de 90 días naturales desde 2021; y (iii) la tendencia legislativa comparada es hacia la ampliación progresiva, constituye un estado de regresividad relativa que la SCJN ha vinculado a la inconstitucionalidad. El legislador federal no puede mantenerse por debajo del estándar que la propia SCJN ya aplica a sus trabajadores sin incurrir en la antinomia que el principio de progresividad prohíbe.

La Gaceta Parlamentaria del 1° de octubre de 2025 documenta la aplicación directa de esta doctrina en una iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo: “Es necesario retomarlo, bajo el principio de progresividad de los derechos humanos establecido en el artículo 1o. constitucional y reiterado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la Tesis 2a./J. 41/2017 (10a.), que impide reducir el nivel de protección alcanzado en materia de derechos humanos.”⁵⁶

El principio de progresividad no exige que la reforma alcance de inmediato la paridad total con la licencia de maternidad. El PIDESC y la jurisprudencia de la SCJN reconocen la posibilidad de implementación gradual, siempre que: (1) el punto de llegada esté definido normativamente; (2) los plazos sean razonables; y (3) no exista regresividad en ninguna etapa. La experiencia española es paradigmática: el Real Decreto-ley 6/2019 estableció una escala progresiva —8 semanas en 2019, 12 en 2020, 16 en 2021— que permitió tanto a empleadores como a trabajadores adaptarse gradualmente. El resultado fue que la tasa de uso de la licencia paterna superó el 80% en el período de plena equiparación, sin impacto negativo documentado en la productividad empresarial.⁵⁷

⁵⁴ Cfr. Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional.

⁵⁵ Cfr. OCDE Family Database, indicador PF2.1, Parental leave systems, 2024.

⁵⁶ Gaceta Parlamentaria, año XXVIII, número 6887-II-6, 1° de octubre de 2025, p. 3.

⁵⁷ Cfr. Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, BOE núm. 57 de 7 de marzo de 2019; Carmen Castellanos-Serrano, 'Reformar y evaluar el permiso de nacimiento y cuidado de menor', IgualdadES 7 (2022): 579-609.

Los tres principios analizados —interés superior de la niñez, igualdad sustantiva y perspectiva de género, y progresividad— no operan de forma aislada sino como un sistema de refuerzo mutuo que exige la reforma propuesta. Desde el interés superior de la niñez: el recién nacido tiene el derecho convencional y constitucional a ser cuidado por ambos progenitores (art. 7 y 18 CDN; art. 4° CPEUM). Una licencia de cinco días hace materialmente imposible ejercer ese derecho. La neurobiología (Feldman, Machin, Lamb) demuestra que la presencia paterna en las primeras semanas tiene efectos irreversibles sobre el desarrollo del infante. La AI 181/2023 de la SCJN ya estableció que esta omisión es inconstitucional.

Desde la igualdad sustantiva y perspectiva de género: la licencia de cinco días perpetúa la división sexual del trabajo y el child penalty (Kleven, Goldin), concentrando sobre las mujeres el costo económico y profesional de la maternidad. Los datos del INEGI cuantifican la magnitud de esta desigualdad: 21.5 horas semanales de brecha en trabajo no remunerado, equivalentes a 72.6% del valor económico del cuidado aportado por las mujeres. La CEDAW y la jurisprudencia de la SCJN exigen normas que modifiquen estos patrones, no que los reproduzcan.

Desde la progresividad: México tiene la obligación convencional y constitucional de avanzar en la garantía de los derechos laborales parentales. Mantenerse en cinco días cuando la SCJN aplica 90 días a sus propios trabajadores, cuando 35 de 38 países de la OCDE ofrecen licencias mayores, y cuando la propia Corte ha declarado inconstitucionales licencias de 10 días, es una posición de regresividad relativa que el principio de progresividad prohíbe.

Para mayor claridad sobre la modificación que se propone se presenta la siguiente tabla comparativa entre el texto vigente de la ley y la propuesta de modificación que propongo:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
Texto vigente DICE	Propuesta de modificación DEBE DECIR
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;	Artículo 132. Son obligaciones de las personas empleadoras: I. a XXVII [...] XXVII Bis. Otorgar permiso de paternidad de 15 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;

En virtud de lo anteriormente expuesto es que presento a consideración de esta Asamblea el siguiente proyecto de:

DECRETO

ARTÍCULO ÚNICO. Se **reforma** el artículo 132 fracción XXVII Bis. de la Ley de la Fiscalía General de la República, para quedar como sigue:

Artículo 132. Son obligaciones de las personas empleadoras:

I. a XXVII [...]

XXVII Bis. Otorgar permiso de paternidad de **15** 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;

TRANSITORIOS

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

Referencias

- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Ley Federal del Trabajo, artículo 132, fracción XXVII Bis, Diario Oficial de la Federación, reforma del 30 de noviembre de 2012, última reforma vigente 2024, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>.
- Ley Federal del Trabajo, artículo 170.
- Ley Federal del Trabajo, artículo 170 Bis, adicionado DOF 4 de junio de 2019.
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, DOF 28 de diciembre de 1963, última reforma 2024, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/111.pdf>.
- Ley del Seguro Social, artículos 85, 94, 101, 102 y 103, DOF 21 de diciembre de 1995, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LSS.pdf>.
- Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, artículos 39 y 40, DOF 31 de marzo de 2007, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LISSSTE.pdf>.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, DOF 2 de agosto de 2006, última reforma 2026, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>.
- Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes, DOF 4 de diciembre de 2014, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGDNNA.pdf>.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, artículo 15 Quáter, DOF 11 de junio de 2003, última reforma 2022.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 1, DOF 5 de febrero de 1917, reforma del 10 de junio de 2011, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 4.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 123, Apartado A fracción V y Apartado B fracción XI, inciso c.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social, "Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo —Identificación, análisis y prevención", Diario Oficial de la Federación, 23 de octubre de 2018, https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828.
- Secretaría de Salud, "Norma Oficial Mexicana NOM-007-SSA2-2016", Diario Oficial de la Federación, 7 de abril de 2016, https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5432289.

- Suprema Corte de Justicia de la Nación, "Sentencia del Pleno en la Acción de Inconstitucionalidad 181/2023, promovida por la CNDH", DOF 12 de mayo de 2025, ponente Ministro Jorge Mario Pardo Rebolledo, <https://sidof.segob.gob.mx/notas/docFuente/5768960>.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación, "Amparo en Revisión 59/2016", Segunda Sala, 29 de junio de 2016, ponente Ministra Margarita Luna Ramos, <https://desc.scjn.gob.mx/amparo-en-revision-592016>.
- SCJN, Tesis 1a./J. 22/2016 (10a.), "ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. ELEMENTOS PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO", Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 29, abril de 2016, Tomo II, p. 836.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación, Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género, 2ª ed. (Ciudad de México: SCJN, 2020), [https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/protocolos/archivos/2020-11/Protocolo%20para%20juzgar%20con%20perspectiva%20de%20g%C3%A9nero%20\(191120\).pdf](https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/protocolos/archivos/2020-11/Protocolo%20para%20juzgar%20con%20perspectiva%20de%20g%C3%A9nero%20(191120).pdf).
- Senado de la República, "Patricia Mercado por ampliar a ocho semanas la licencia de paternidad para varones", Boletín de Comunicación Social, <http://comunicacion.senado.gob.mx/index.php/informacion/boletines/43770-patricia-mercado-por-ampliar-a-ocho-semanas-la-licencia-de-paternidad-para-varones.html>.
- Claudia Alejandra Hernández Sáenz, "Iniciativa con proyecto de decreto por el que se adiciona un Título Quinto Bis a la Ley Federal del Trabajo, en materia de igualdad sustantiva en el trabajo", Gaceta Parlamentaria, LXV Legislatura, 15 de febrero de 2022, <https://gaceta.diputados.gob.mx/Gaceta/65/2022/feb/20220215-VI.html>.
- Cámara de Diputados, "Dictamen aprobado el 12 de diciembre de 2023", crónica parlamentaria, LXV Legislatura; Senado de la República, "En comisiones del Senado avanza proyecto para otorgar permiso de paternidad de 20 días laborales", 2024, <https://comunicacionsocial.senado.gob.mx/informacion/comunicados/8390>.
- Miguel Ángel Sánchez Rivera (Movimiento Ciudadano), "Iniciativa que reforma el artículo 132 LFT y adiciona el artículo 28 Bis LFTSE", Sistema de Información Legislativa SIL 5004323, 14 de enero de 2026, http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2026/01/asun_5004323_20260114_1768429701.pdf.
- Bloomberg Línea, "Colombia supera a México y Brasil en tiempo de licencia de paternidad y diferencia podría crecer", 2024, <https://www.bloomberglinea.com/latinoamerica/colombia/colombia-supera-a-mexico-y-brasil-en-tiempo-de-licencia-de-paternidad-y-diferencia-podria-aumentar/>; Ley 2114 de 2021, Congreso de la República de Colombia.
- CEPAL, "Sistema Nacional Integrado de Cuidados (Uruguay): Ejemplo de sistemas integrales de políticas de cuidado", <https://igualdad.cepal.org/es/repository-of-policies-and-strategies/sistema-nacional-integrado-de-cuidados-uruguay-ejemplo-de>; Ley 19.161 y Ley 19.353 (Uruguay).
- Statista, "La licencia de paternidad, una asignatura pendiente en América Latina", <https://es.statista.com/grafico/25103/licencia-de-paternidad-en-america-latina/>; Chequeado, "La Argentina es uno de los países latinoamericanos más retrasados en regímenes de licencias parentales", <https://chequeado.com/hilando-fino/la-argentina-es-uno-de-los-paises-latinoamericanos-mas-retrasados-en-regimenes-de-licencias-parentales/>.
- Superintendencia de Seguridad Social de Chile, "Permiso postnatal parental - Ley N° 20.545", <https://www.suseso.cl/606/w3-propertyvalue-10294.html>.
- Lei 11.770/2008 "Programa Empresa Cidadã" y CLT (Brasil).
- UNICEF, "Suecia, Noruega, Islandia, Estonia y Portugal ocupan los primeros puestos en materia de políticas favorables a la familia", 2019, <https://www.unicef.org/nicaragua/comunicados-prensa/suecia-noruega-islandia-estonia-y-portugal-ocupan-los-primeros-puestos-en>.
- Försäkringskassan, "Parental Benefit", <https://www.forsakringskassan.se/english/parents/when-the-child-is-born/parental-benefit>; Ekberg, Eriksson y Friebe, "Parental Leave: A Policy Evaluation of the Swedish 'Daddy-Month' Reform", 2005.
- NAV, "Foreldrepenger", <https://www.nav.no/arbeidsgiver/foreldrepenger>; "Father's quota", Wikipedia, https://en.wikipedia.org/wiki/Father's_quota.
- Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (España), "El Gobierno amplía en tres semanas el permiso de nacimiento y cuidado de menor", 2025,

- <https://www.inclusion.gob.es/en/w/el-gobierno-amplia-en-tres-semanas-el-permiso-de-nacimiento-y-cuidado-de-menor-y-lo-incrementa-a-32-semanas-para-familias-monoparentales-1>; Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo, BOE núm. 57 de 7 de marzo de 2019; Carmen Castellanos-Serrano, "Reformar y evaluar el permiso de nacimiento y cuidado de menor", *IgualdadES* 7 (2022): 579-609, <https://www.cepc.gob.es/sites/default/files/2023-01/40031igdes708castellanos-serrano.pdf>.
- Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/1158>.
 - OIT, Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156); La Jornada, "Ratificar el convenio 156 de la OIT sobre cuidados, apremia Gómez Urrutia", 20 de marzo de 2024, <https://www.jornada.com.mx/2024/03/20/politica/008n1pol>; Cámara de Diputados, "Piden legisladoras y legisladores que México ratifique el Convenio 156 de la OIT", <https://comunicacionsocial.diputados.gob.mx/index.php/grupo-parlamentario/piden-legisladoras-y-legisladores-que-m-xico-ratifique-el-convenio-156-de-la-oit-que-reconoce-derechos-a-trabajadores-que-cuidan-familiares>.
 - OIT, La maternidad y la paternidad en el trabajo: Legislación y práctica en el mundo (Ginebra: OIT, 2014), https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_242618.pdf; OIT, Care at Work: Investing in Care Leave and Services for a More Gender Equal World of Work (Ginebra: OIT, 2022); OIT, Cerrar la brecha de género en las licencias parentales remuneradas (Ginebra: OIT, octubre 2025).
 - Comité CEDAW, "Observaciones finales sobre el noveno informe periódico de México" (CEDAW/C/MEX/CO/9), 25 de julio de 2018; ONU Mujeres México, "Comité CEDAW emite observaciones a México sobre derechos de las mujeres luego de 9ª revisión", <https://mexico.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2018/07/comunicado-cedaw>; Comité CEDAW, Recomendación General núm. 40 sobre la representación igualitaria e inclusiva de las mujeres en los sistemas de toma de decisiones (CEDAW/C/GC/40, 2024).
 - Comité de los Derechos del Niño, Observación General núm. 14 (2013) sobre el derecho del niño a que su interés superior sea una consideración primordial (CRC/C/GC/14).
 - OEA/CIM, Ley Modelo Interamericana de Cuidados (2022), OEA/Ser.L/II.6.33, https://eurosocial.eu/wp-content/uploads/2022/06/OEA_CIM-GuiaImplementacionLey-de-cuidados-ES.pdf; CEPAL, Hacia la sociedad del cuidado: los aportes de la Agenda Regional de Género en el marco del desarrollo sostenible (Santiago: CEPAL, LC/MDM.61/3, 2021).
 - Michael E. Lamb, ed., *The Role of the Father in Child Development*, 5ª ed. (Hoboken: Wiley, 2010).
 - Ilanit Gordon et al., "Oxytocin and the Development of Parenting in Humans", *Biological Psychiatry* 68, núm. 4 (2010): 377-382, <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC3943240/>; Ruth Feldman, Ilanit Gordon y Orna Zagoory-Sharon, "Maternal and paternal plasma, salivary, and urinary oxytocin and parent-infant synchrony", *Developmental Science* 14, núm. 4 (2011): 752-761; Ruth Feldman, "Oxytocin and social affiliation in humans", *Hormones and Behavior* 61, núm. 3 (2012): 380-391.
 - Renée Flacking, Fiona Dykes y Anna-Karin Ewald Ekström, "The influence of fathers' socioeconomic status and paternity leave on breastfeeding duration", *Scandinavian Journal of Public Health* 38, núm. 4 (2010): 337-343; Lynn K. Rempel y John K. Rempel, "The Breastfeeding Team: The Role of Involved Fathers in the Breastfeeding Family", *Journal of Human Lactation* 27, núm. 2 (2011): 115-121.

Palacio Legislativo de San Lázaro, 23 de junio de 2026


Diputado Emilio Suárez Licona