

**DIP. FAUSTO MANUEL ZAMORANO ESPARZA**  
**PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA**  
**DEL CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO**  
**II LEGISLATURA**  
**P R E S E N T E.**

**Diego Orlando Garrido López**, Diputado integrante del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional en el Congreso de la Ciudad de México, II Legislatura, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 71 y 122 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 29 y 30 de la Constitución Política de la Ciudad de México; 12, fracción II y 13 fracción LXVII, de la Ley Orgánica del Congreso; 325 y 326 del Reglamento de Congreso, todos ordenamientos de la Ciudad de México, someto a la consideración de este órgano legislativo la presente **“PROPUESTA DE INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR LA QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 123, APARTADO A, FRACCIÓN V DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS EN MATERIA DE LICENCIAS DE PATERNIDAD”**, al tenor de lo siguiente:

**Requisito del Artículo 326 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México:** En caso de su aprobación, la presente iniciativa deberá ser turnada a la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión.

### **TÍTULO DE LA PROPUESTA.**

**“PROPUESTA DE INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR LA QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 123, APARTADO A, FRACCIÓN V DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS EN MATERIA DE LICENCIAS DE PATERNIDAD”**

### **OBJETIVO DE LA PROPUESTA.**

El objeto del presente instrumento es combatir los estereotipos de género que presumen que las mujeres deben ser las responsables directas de la crianza y cuidado, imponiéndoles cargas de trabajo no remunerado que constituyen un obstáculo para su desarrollo económico y profesional.

Las licencias de paternidad generan condiciones de trabajo más igualitario, ya que combaten la discriminación en la contratación hacia las mujeres, motivada por el miedo a sus ausencias por maternidad, y ayudan a reducir la brecha salarial que aún existe entre hombres y mujeres. Favorecen a los hombres al permitirles

ejercer una paternidad plena y ello beneficia el desarrollo de las infancias que gozarán de una crianza compartida.

## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.**

Con el nacimiento de un hijo, la Constitución Política establece que tanto las madres y los padres tienen la igualdad legal para pedir días cuando nazca el pequeño.

En el caso de la madre, la licencia de maternidad es de 84 días naturales con goce de sueldo, esto de acuerdo con la Ley del Seguro Social. Para los padres, una licencia de paternidad es un tema mucho más reciente, el cual fue establecido para reducir la brecha de inequidad entre ambos géneros.

De acuerdo con la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, la licencia por paternidad tuvo sus orígenes en el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo, y Suecia fue el primer país en adoptarlo en 1974.

En el caso de México, fue en abril de 1997 que se presentó una iniciativa de Ley en la Cámara de Diputados para reformar el artículo 123 e incluir la licencia por paternidad como derecho laboral, sin embargo, no se aprobó.

Fue hasta el 2012 que se aprobaron reformas a la Ley Federal del Trabajo que buscaban favorecer la figura de la paternidad responsable, así como visibilizar y apoyar que existiera igualdad entre hombres y mujeres en el cuidado y crianza de hijos e hijas, así como en el trabajo doméstico no remunerado.

Esto provocó que en el artículo 132 en la fracción XXVII bis, se estableció como una obligación de los patrones otorgar un 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.

Actualmente, la Ley Federal del Trabajo (LFT) en su artículo 132 fracción XXVII Bis, establece que es obligación del patrón otorgar a los trabajadores un permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo por el nacimiento de sus hijos o en el caso de la adopción de un menor.

En el plano internacional, existe una diferencia entre el periodo que ofrecen los empleadores o el gobierno a sus trabajadores por permisos o licencias de paternidad pagada.

La equiparación del tiempo de las licencias de paternidad con las de maternidad constituye una medida que contribuye a la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres. Por una parte, se busca conciliar la vida personal, familiar y laboral y evitar que a las mujeres se le deje la totalidad en los roles de cuidado familiar, asignando un nuevo significado social y cultural al papel de los padres dentro de los hogares como personas con el derecho y la obligación de asumir responsabilidades familiares.

Por otra parte, se busca promover la igualdad de oportunidades laborales o profesionales para las mujeres, reducir la discriminación en su contra en los centros de trabajo, desde la contratación, oportunidades de crecimiento, entre otras situaciones que comúnmente padecen las mujeres en su embarazo.

Es así que ante las diferencias en los casos de licencias es importante establecer criterios de igualdad con el fin de erradicar estereotipos, eliminar los roles de género y se busca la igualdad sustantiva.

### **PROBLEMÁTICA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO, EN SU CASO.**

Como se ha descrito, se busca garantizar la igualdad, erradicar estereotipos de género y evitar que se continúe con prácticas en donde se coloque a la mujer en desventaja en el plano laboral, profesional entre otros y que se permita que el hombre pueda ejercer una paternidad responsable ejerciendo con la responsabilidad del cuidado de su hijo o hija.

### **IMPACTO PRESUPUESTAL DE LA PRESENTE INICIATIVA:**

No Aplica.

### **ARGUMENTACIÓN DE LA PROPUESTA.**

Como se ha hecho mención, ante el nacimiento de un bebé, la madre tiene derecho a una licencia de maternidad de 84 días naturales con goce de sueldo a

la que tiene derecho de acuerdo con la Ley del Seguro Social. Mientras que, en el caso del padre, la Ley Federal del Trabajo establece que es obligación del empleador otorgar a los trabajadores un permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo por el nacimiento o adopción de un menor.

La licencia de paternidad es aquella ausencia laboral con goce de sueldo, a diferencia de la licencia de maternidad que se da antes y posterior al parto, la de paternidad generalmente se da posterior al parto y también cuando hay adopción de una niña o niño. Este lapso de tiempo es importante para cuidar y alimentar al infante, dar apoyo de calidad a la mujer después del parto, así como, para responsabilizar a la figura paterna en el desarrollo de las y los niños procurando garantizarles una amplia protección social.

Para el Instituto Mexicano para la Competitividad A.C. (IMCO), los permisos de paternidad fomentan la corresponsabilidad en el cuidado del menor desde el inicio, promoviendo además la distribución más equitativa del trabajo al interior del hogar, no dejando recaer todo el trabajo a las madres.

Señala el IMCO que los permisos de paternidad, siempre y cuando se parezcan más a las licencias de maternidad en el sentido de ser obligatorios, intransferibles y con goce de sueldo contribuyen a<sup>1</sup>:

- Distribuir el trabajo no remunerado al interior del hogar.
- Crear un piso parejo para hombres y mujeres, incluso cuando ambos desean ingresar a un nuevo empleo.
- Romper estereotipos de género donde las mujeres son las principales cuidadoras de los menores.

El propio IMCO cuestiona ¿Cómo se ve México frente a otros países? Y al respecto señala que a nivel internacional existe una diferencia entre el periodo que ofrecen los empleadores o el gobierno a sus trabajadores por permisos o licencias de paternidad pagada.

Destaca el caso de Islandia donde existe una licencia compartida de 12 meses (cada miembro de la pareja debe tomar seis meses). En Noruega, los hombres

---

<sup>1</sup> <https://imco.org.mx/licencias-de-paternidad-mayor-equidad-de-genero/>

pueden elegir entre 15 semanas con sueldo completo o 19 semanas con el 80% de su sueldo.

En Colombia se ofrecen 14 días naturales con goce de sueldo por licencia a los trabajadores que recién tuvieron un bebé, los cuales son subsidiados por el gobierno. En contraste, en Argentina se otorgan más días por matrimonio (10 días) que por el nacimiento de un menor (dos días).<sup>2</sup>

Presenta la siguiente ilustración que ejemplifica lo dicho:



El propio IMCO advierte ¿Qué se puede hacer para que México se parezca a las mejores prácticas internacionales? Señalando que a nivel federal el Consejo de la Judicatura Federal anunció que sus funcionarios tienen derecho a una licencia de paternidad con goce de sueldo por 90 días naturales a partir del nacimiento o

<sup>2</sup> <https://imco.org.mx/licencias-de-paternidad-mayor-equidad-de-genero/#:~:text=Mientras%20que%20en%20el%20caso,o%20adopc%C3%B3n%20de%20un%20menor.>

adopción de un menor. Periodo que es igual al otorgado a las mujeres por maternidad.

Desde la iniciativa privada señala que el Ranking Par 2021 de Aequales encontró que, en promedio, las empresas mexicanas participantes ofrecen 21 días adicionales a lo que estipula la ley por permiso de paternidad<sup>3</sup>.

Es preciso señalar que se coincide con IMCO al decir que los beneficios de los permisos de paternidad se genera una cultura laboral que rompe los sesgos de género y se promueve que los padres se involucren en el desarrollo de sus hijos. Esto, a su vez, mejora las condiciones laborales y detona mayor compromiso por parte de los trabajadores, menor rotación, mayor sentido de pertenencia en la empresa, así como mayor productividad e innovación.

Sin equidad en el hogar, difícilmente podremos lograr equidad en los empleos. Las licencias de paternidad pueden transformar las dinámicas de cuidado y fomentar mayor participación de mujeres en el mercado laboral. Para lograrlo, el IMCO Propone:

- Promover el conocimiento y aprovechamiento de los permisos de paternidad.
- Visibilizar y replicar prácticas internas que fomenten la corresponsabilidad de cuidados en el hogar.
- Avanzar hacia permisos de paternidad que se parezcan cada vez más a las licencias de maternidad.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en sus Recomendaciones 165, sobre los trabajadores con responsabilidades familiares y 191 (que acompaña al Convenio Número 183) sobre la protección de la maternidad, señala que los Estados deberán adoptar medidas para prevenir la discriminación directa o indirecta en el recinto laboral basada en las responsabilidades familiares, entre las que destaca que las licencias de paternidad, además de favorecer la participación de los hombres en la crianza de sus hijas e hijos, desincentiva que a quien emplea anteponga la contratación de

---

<sup>3</sup> Aequales y Par, Ranking PAR 2021 Un rompecabezas para la diversidad, equidad e inclusión, (2021), <https://form.aequales.com/uploads/documents/un-rompecabezas-para-la-diversidad-equidad-e-inclusion-de-latinoamerica.pdf>



hombres ante la onerosa carga que implica la licencia de maternidad por las 12 semanas, cuando exclusivamente se otorga un permiso de tal naturaleza a las mujeres.

En esa misma lógica, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) en su informe *"Building an inclusive Mexico, Policies and Good Governance for Gender Equality Mexico"* recomendó al Estado Mexicano ampliar los periodos de licencia de paternidad, empleando fondos públicos para ello, considerando que la temporalidad de las licencias de paternidad que se otorgan en México conforme a su normativa se encuentra muy por debajo del promedio de los países que pertenecen a la OCDE.

Por su parte, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), ha destacado la necesidad de diseñar y aplicar una legislación inclusiva que cumpla con las normas internacionales, además, en su informe "Maternidad y paternidad en el lugar de trabajo en América Latina" y la "Observación General Número 7 del Comité de los Derechos del Niño", advierten sobre las licencias, que el ejercicio de una paternidad activa apoya al óptimo desarrollo físico, emocional y social de los hijos e hijas. Lo anterior constituye una razón adicional para promover la corresponsabilidad parental, que indudablemente contribuye a la igualdad de género.

Asimismo, UNICEF destaca que las mejores prácticas internacionales muestran la necesidad de ampliar los permisos parentales plenamente remunerados para incentivar a los padres a participar en el cuidado de la infancia.

Así, las recomendaciones internacionales disponen que las licencias de paternidad:

1. Generan mayores posibilidades para las mujeres de ingresar al mercado laboral, al homologar la carga económica para las personas empleadoras que pueden representar los permisos parentales a ambos géneros;
2. Contribuyen a que las mujeres continúen en el sector profesional e incrementan las posibilidades de que accedan a puestos de mayor jerarquía y responsabilidad;
3. Permiten conciliar las responsabilidades personales, familiares y laborales sin descuidar ninguno de estos ámbitos, libre de estereotipos de género;

4. Se favorece el desarrollo personal de todas las personas, afianzando su autonomía e independencia; y,
5. Se generan mayores niveles de cercanía, afecto e involucramiento de los hombres con sus hijas e hijos, quienes también reflejan un mejor desarrollo físico y psicoemocional.

Retomando lo dicho por IMCO es importante señalar que la Suprema Corte de Justicia de la Nación a través del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal emitió en octubre del 2021 el ACUERDO GENERAL QUE REFORMA Y DEROGA DIVERSAS DISPOSICIONES EN RELACIÓN CON LAS LICENCIAS DE PATERNIDAD. En el que determinó lo siguiente:

## ACUERDO

*PRIMERO. Se reforman los artículos 170, párrafo primero y fracción XIX; y 206, fracción XXXI, del Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que reglamenta la organización y funcionamiento del propio Consejo, para quedar como sigue:*

*"Artículo 170. La persona titular de la Dirección General de Recursos Humanos tendrá las siguientes atribuciones:*

*I. a XVIII. ...*

*XIX. Autorizar en el ámbito de su competencia las sustituciones por maternidad, paternidad, adopción y enfermedad, previa solicitud de la persona titular del área administrativa u órgano jurisdiccional o implementar el trámite correspondiente, verificando la existencia de recursos presupuestales disponibles y observando los criterios que emita la Comisión de Administración;*

*XX. a XL. ...*

*Artículo 206. ...*

*I. a XXX. ...*

*XXXI. Efectuar el trámite de sustituciones por maternidad, paternidad y adopción; y*

*XXXII. ..."*

*SEGUNDO. Se reforman los artículos 229; 230; 233, párrafo primero; 239; 240 y 241 Bis; y se derogan los artículos 231; 232; 237 y 238 del Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que establece las disposiciones en materia de actividad administrativa del propio Consejo, para quedar como sigue:*



"Artículo 229. Los servidores públicos tendrán derecho a que se les otorgue una licencia de paternidad con goce de sueldo, por el periodo de noventa días naturales a partir del nacimiento o adopción del infante.

Las licencias por adopción se registrarán por lo dispuesto en el artículo 233 del presente Acuerdo.

En el caso de que el servidor público requiera días previos al nacimiento o adopción, dicha necesidad podrá ser cubierta con una licencia distinta, siguiendo para tal efecto, los trámites que resulten aplicables a cada caso.

Artículo 230. Para los casos de alumbramiento, el procedimiento se llevará a cabo conforme a lo siguiente:

I. El servidor público deberá presentar con antelación al parto y por escrito ante la persona titular de su adscripción, la petición respectiva de licencia de paternidad, a la que tendrá que adjuntar el último estudio ginecológico de la persona con quien se gestó el embarazo expedido por un centro de salud público o privado, así como referir la fecha probable de alumbramiento.

Los titulares de los órganos jurisdiccionales y áreas administrativas presentarán su petición ante la Secretaría Ejecutiva del Pleno;

II. El día de inicio del alumbramiento, el servidor público informará ese hecho a su titular o a la Secretaría Ejecutiva del Pleno, según corresponda, por los medios de comunicación disponibles para que, por su conducto o a través de quien designe para tal efecto, se notifique a la Dirección General de Recursos Humanos sobre tal circunstancia. El periodo de noventa días para la licencia de paternidad se contabilizará a partir del mismo día de inicio del proceso de alumbramiento, salvo lo dispuesto en la fracción VI de la presente disposición;

III. El servidor público tendrá quince días naturales para enviar, física o digitalmente y con firma electrónica, a su titular o a la Secretaría Ejecutiva del Pleno, según corresponda, el certificado médico de nacimiento del infante, expedido por un centro de salud público o privado en el que se acredite su paternidad;

IV. Además, en un plazo que no exceda de treinta días naturales, deberá entregar al área de su adscripción o a la Secretaría Ejecutiva del Pleno, según corresponda, el acta de nacimiento correspondiente. Dicho plazo será improrrogable, salvo que exista causa justificada que imposibilite su presentación en dicho plazo;

V. Los documentos mencionados quedarán bajo el resguardo del órgano jurisdiccional, área administrativa de su adscripción o de la Secretaría Ejecutiva del Pleno;

VI. El servidor público podrá optar por gozar de licencia de paternidad a que tenga derecho dentro de los nueve meses posteriores al nacimiento del infante, para lo cual deberá presentar su solicitud acompañada de la documentación con la que cuente en ese momento ante la persona titular de su adscripción o ante la Secretaría Ejecutiva del Pleno, según corresponda, para dar constancia de su paternidad, considerando los tiempos estipulados en las fracciones anteriores;

VII. En cualquier caso, el plazo de noventa días para gozar de la licencia de paternidad correrá de forma ininterrumpida; y

VIII. *En caso de no presentar la documentación que acredite el hecho de la paternidad o se compruebe su falsedad, se descontarán del salario los días otorgados y se dará inicio a los procedimientos administrativos sancionadores que correspondan.*

*Artículo 231. Derogado.*

*Artículo 232. Derogado.*

*Artículo 233. Las personas servidoras públicas a quienes se conceda la adopción de un infante disfrutarán de una licencia con goce de sueldo por noventa días naturales, mismos que podrán ejercer dentro de los nueve meses siguientes, conforme a lo dispuesto en el artículo 230, fracción VI.*

...

...

*Artículo 237. Derogado.*

*Artículo 238. Derogado.*

*Artículo 239. Podrá concederse licencia con goce de sueldo en términos de este capítulo, sin importar que implique la extensión previa o posterior del periodo vacacional. Sin embargo, cuando la licencia por paternidad o adopción considere días dentro del periodo vacacional previamente autorizado por el titular, no podrá ampliarse este último.*

*Artículo 240. Las licencias que se autoricen por paternidad o adopción no serán consideradas para el cómputo a que se refiere el artículo 146 de la Ley Orgánica, y demás correlativos de otras disposiciones aplicables, para el otorgamiento de nuevas licencias.*

*Artículo 241 Bis. Se autorizarán las sustituciones de personas servidoras públicas que estén disfrutando de licencias de paternidad o por adopción."*

Lo anterior nos permite ver con claridad que el poder judicial internamente apuesta por garantizar una licencia de paternidad con goce de sueldo que permite romper los sesgos de género permitiendo el involucramiento de los padres en las distintas etapas de la vida de sus hijos.

En el contexto de México, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, INEGI, refieren que alrededor de 17.8 millones de hombres de entre 20 y 54 años en México en 2017 habían tenido al menos una hija o hijo nacido vivo, es decir, el 67% de la población masculina estimada para ese grupo de edad. Mientras sólo 1 de cada 4 jóvenes varones, de 20 a 24 años, son padres, y 9 de cada 10 adultos de 50 a 54 años lo son.

En relación a los padres que viven con algún hijo o hija, el INEGI, indica que, en 2020, aproximadamente 21.2 millones de hombres de 15 y más años, son padres de al menos una hija o hijo que reside en la misma vivienda. Los padres que tienen 45 años son más de 45.3 millones, es decir, el 46.9% de la población masculina en este rango de edad.

A los hombres de 40 a 49 años, cerca de 7 de cada 10 se les identifica como padres de algún residente de su misma vivienda, siendo el 68.9%; en las viviendas donde residen hombres adultos de 30 a 59 años de edad se les identifica con mayor frecuencia como padres; mientras a los hombres adultos mayores son padres en un 50.6%.

Las cifras anteriores indican la importancia de la licencia de paternidad, derecho que fue garantizado en 2012 en la Ley Federal del Trabajo como un permiso de 5 días, el cual fue un avance en materia de igualdad de género, pero, no tiene el alcance necesario, quedando lejos del objetivo de acortar la brecha de género entre hombres y mujeres para que los padres puedan involucrarse en los cuidados de la primera infancia de su hija o hijo y en los quehaceres domésticos posteriores al parto.

Los anteriores antecedentes y prácticas permiten evidenciar la importancia de la necesidad de buscar mecanismos que continúen garantizando y ampliando el goce efectivo del derecho a la paternidad en México para incentivar que el progenitor cumpla con su responsabilidad, se vincule en las labores de cuidado de la o el recién nacido, e incluso previo al nacimiento del bebé, apoye a la madre antes y después del parto y se fortalezca los lazos familiares.

Por ello, el objetivo de la presente iniciativa es establecer en rango constitucional el derecho de gozar del permiso de paternidad de 50 días, si bien es cierto que a nivel mundial y en México el promedio es de 5 días, también hay ejemplos en países que otorgan 14, 15, 56 y 210 días, por lo que, esta reforma contribuiría a que el hombre trabajador esté con la madre en el periodo previo y de postparto, o en su caso en los primeros meses de la adopción de una hija o hijo, lo cual fortalece el desarrollo de la o el menor y la cultura de la igualdad de género en México.

Transitar a un rango constitucional el permiso o licencia de paternidad a 50 días o de 7 semanas permitirá a México ubicarlo muy por arriba de la media mundial que es de 5 días, y por debajo de los 56 días de algunos países que integran OCDE. Lo que representa un avance significativo y un incentivo para que el progenitor

rompa los prejuicios y estereotipos culturales, y sociales que históricamente se han asentado en México y con ello impulsar una política de inclusión, responsabilidad y sensibilidad para que los padres trabajadores aprovechen los días de paternidad, lo cual les permitiría regresar a sus empleos con mayor tranquilidad y enfoque laboral.

Ahora bien, mucho se ha dicho e incluso afirmado que la paternidad ocurre a partir del nacimiento del bebé, sin embargo, en el periodo de la gestación es evidente que la paternidad debe ser activa desde el comienzo.

El vínculo del padre con sus hijos comienza a formarse desde antes del nacimiento y una paternidad activa beneficia el desarrollo integral de los niños y niñas, participar en experiencias como en los controles, talleres prenatales y ecografías refuerzan la construcción de este vínculo. Además, en la gestación lo que más necesita el bebé dentro del vientre de la madre es que la mamá tenga alimentación sana, esté en ambientes libres de humo, sin consumo de alcohol, sin estrés y con buen trato, cuestiones que el padre bien puede aportar en ello.

Especialistas en la materia han considerado que la presencia del padre es importante, en el acompañamiento y apoyo a la madre en las diferentes etapas del nacimiento (preparto, parto, postparto)

Incluso, en el propio Acuerdo del Consejo de la Judicatura Federal se establece la posibilidad de que la licencia de paternidad inicie días previos al nacimiento, ello a partir de la petición que el padre realice a través de un trámite.

Durante la Conferencia Internacional del Trabajo de 2009, los representantes de los gobiernos ante la Organización Internacional del Trabajo llevaron a cabo discusiones sobre la igualdad de género en el mundo del trabajo.

En esa reunión se reconocieron los progresos tendentes a reconocer la igualdad de género en el ámbito laboral. No obstante, también se visibilizó que en el mercado de trabajo se produce con frecuencia la discriminación basada en el embarazo y la maternidad, lo que continúa la segregación horizontal y vertical. De esta forma y de modo involuntario, las mujeres predominan en los empleos de tiempo parcial.

La igualdad de género es una demanda social que debemos asumir como una deuda del Estado y sus instituciones con la comunidad nacional. Deben eliminarse

los obstáculos sociales, económicos, culturales, legales y de toda índole que impiden el ejercicio pleno y efectivo de los derechos de las mujeres en condiciones de igualdad.

La implementación de acciones legislativas en esta materia, así como de políticas activas para lograrlo, a la par de la toma de conciencia sobre las obligaciones que trae consigo la paternidad, impulsan la transformación que nuestro país requiere para erradicar la brecha laboral entre los géneros.

El Estado está obligado a proteger los derechos laborales de las mujeres embarazadas de forma directa, o bien, de manera alterna, a través de medidas legislativas que promuevan el involucramiento activo de los padres, los cuidados prenatales, la atención inmediata posterior al nacimiento y, posteriormente, la crianza.

#### **FUNDAMENTO LEGAL Y EN SU CASO SOBRE SU CONSTITUCIONALIDAD Y CONVENCIONALIDAD.**

- Que el artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos reconoce el principio *pro persona*, por lo que resulta importante garantizar la protección efectiva de los mismos en su vertiente del derecho a la igualdad entre hombre y mujer.
- Que el artículo 4° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que todos los hombres y mujeres son iguales ante la ley. En relación con ello, el diverso 1o. de la ley fundamental de la república dispone que toda persona gozará de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte.
- Que el derecho al trabajo, la libertad de trabajo y sus garantías, encuentran reconocimiento constitucional en los artículos 5° y 123. En particular, el artículo 123, apartado A, fracción V, dispone que las mujeres embarazadas gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada para el parto y seis semanas posteriores al mismo. El apartado B, fracción XI, inciso c), del referido artículo, establece un periodo de descanso de un mes antes del parto y dos meses posteriores al mismo.
- Que de acuerdo a lo establecido en el artículo 71 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos las legislaturas de los Estados y de la Ciudad de México están facultadas para iniciar leyes y decretos:

*“Artículo 71. El derecho de iniciar leyes o decretos compete:*

- I. Al Presidente de la República;
- II. A los Diputados y Senadores al Congreso de la Unión;
- III. A las Legislaturas de los Estados y de la Ciudad de México; y
- IV. A los ciudadanos en un número equivalente, por lo menos, al cero punto trece por ciento de la lista nominal de electores, en los términos que señalen las leyes.

...

- Que la presente iniciativa contiene los requisitos establecidos en el artículo 325 y 326 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, para las iniciativas dirigidas al Congreso de la Unión. Por lo que en cuanto a forma esta iniciativa cumple con lo establecido en la normatividad correspondiente.

*"Artículo 325. Tanto las iniciativas de ley o decreto presentadas por las y los Diputados, por la o el Jefe de Gobierno o por el Tribunal Superior de Justicia así como las propuestas de iniciativas constitucionales, de leyes o decretos, previo turno dado por la o el Presidente de la Mesa Directiva o de la Junta pasarán desde luego a la o las Comisiones correspondientes, enviándose a no más de dos de estas a excepción de lo que disponga la Junta, mismas que deberán revisar, estudiar, analizar y modificar, en su caso, la iniciativa y formular su correspondiente dictamen.*

*Todas las iniciativas deberán ir de manera impresa y por medio electrónico, magnético, óptico u otros. Además, deberán contener una exposición de motivos en la cual se funde y motive la propuesta, así como contener los siguientes elementos:*

- I. Denominación del proyecto de ley o decreto;
- II. Objetivo de la propuesta;
- III. Planteamiento del problema que la iniciativa pretenda resolver y la solución que se propone;
- IV. Razonamientos sobre su constitucionalidad y convencionalidad;
- V. Ordenamientos a modificar;
- VI. Texto normativo propuesto;
- VII. Artículos transitorios, y.
- VIII. Lugar, fecha, nombre y rúbrica de quienes la propongan.

*El tiempo para hacer uso de la tribuna con tal efecto, no será mayor a diez minutos cuando se trate de iniciativas o propuestas de iniciativas, cinco minutos cuando se trate de propuestas con puntos de acuerdo o acuerdos parlamentarios considerados como de urgente y obvia resolución, y tres minutos cuando se trate de puntos de acuerdo."*

*"Artículo 326. Las propuestas de iniciativas constitucionales, leyes o decretos podrán ser presentadas por cualquier Diputada o Diputado y, además de lo señalado en el párrafo segundo del artículo anterior del presente ordenamiento, deberán contener la Cámara del Congreso de la Unión ante la que serán interpuestas en caso de ser aprobadas. Asimismo, podrán ser retiradas*



conforme al procedimiento señalado en el artículo anterior del presente ordenamiento.

*La resolución del Pleno por la que se apruebe el dictamen emitido por la Comisión o Comisiones correspondientes relativa a la propuesta de iniciativa constitucional, ley o decreto, tendrá carácter de iniciativa.*

*Las propuestas de iniciativas aprobadas por el Pleno deberán contener los votos particulares que se hubieren realizado.*

*La Comisión del Congreso que haya elaborado el dictamen de que se trate, acudirá ante la Cámara correspondiente, cuando esta así lo solicite, para explicar o fundamentar la o las iniciativas de leyes o decretos en cuestión."*

- Que de acuerdo a lo establecido en el artículo 12 fracción II, de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México, los diputados del Congreso de la Ciudad de México están facultados para presentar iniciativas de ley ante el pleno del mismo.
- Que de lo anterior como de los argumentos señalados en capítulos anteriores se desprende que la presente iniciativa tiene un fundamento constitucional y de principios claramente rectores del Derecho Constitucional.
- Que el Artículo 5 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, establece como Derecho de las personas Diputadas el de Iniciar leyes y presentarlas ante el Congreso.
- Que por los fundamentos y consideraciones expuestos con antelación la presente iniciativa resulta procesalmente fundada y motivada pues cumple con los requisitos de competencia y formalidades previstos en las leyes que competen a la creación de iniciativas para el Congreso de la Ciudad de México, así como con los elementos previstos por las mismas para su presentación.

## ORDENAMIENTO A MODIFICAR

Se reforma la fracción V del Apartado A del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS	
VIGENTE	PROPUESTA
Artículo 123. ...	Artículo 123. ...

<p>...</p> <p>A. ...</p> <p>I. a IV. ...</p> <p>V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;</p> <p>(sin correlativo)</p> <p>VI. al XXXI. ...</p> <p>B. ...</p>	<p>...</p> <p>A. ...</p> <p>I. a IV. ...</p> <p>V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;</p> <p><b>Los hombres trabajadores disfrutarán de una licencia de paternidad con goce de sueldo, la cual consistirá de 7 semanas mismas que podrán iniciar una semana antes de la fecha que aproximadamente se fije para el nacimiento de su hijo o en el caso de la adopción de un infante, y de 6 semanas posteriores al nacimiento o adopción.</b></p> <p><b>La licencia de paternidad es en todo momento un derecho irrenunciable;</b></p> <p>VI. al XXXI. ...</p> <p>B. ...</p>
---	---

Por lo anteriormente expuesto someto a consideración del Pleno de esta Soberanía, para que en caso de ser aprobado se remita a la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, la **PROPUESTA DE INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR LA QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 123, APARTADO A, FRACCIÓN V DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS EN MATERIA DE LICENCIAS DE PATERNIDAD** en los términos siguientes:

## DECRETO

**ÚNICO.** Se reforma la fracción V del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos para quedar como sigue:

### Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Artículo 123. ...

...

A. ...

I. a IV. ...

V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;

**Los hombres trabajadores disfrutarán de una licencia de paternidad con goce de sueldo, la cual consistirá de 7 semanas mismas que podrán iniciar una semana antes de la fecha que aproximadamente se fije para el nacimiento de su hijo o en el caso de la adopción de un infante, y de 6 semanas posteriores al nacimiento o adopción.**

**La licencia de paternidad es en todo momento un derecho irrenunciable;**

VI. al XXXI. ...

B. ...

### **TRANSITORIOS.**

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

**SEGUNDO.** - Una vez entrado en vigor el Presente Decreto, se derogan todas las disposiciones en sentido contrario y se faculta a este Congreso para que, en un plazo de 90 días naturales contados a partir de la entrada en vigor del presente decreto, realice las adecuaciones a la Ley Federal del Trabajo y demás disposiciones en la materia.

Palacio Legislativo de Donceles, Recinto del Congreso de la Ciudad de México, a los 25 días del mes de octubre de dos mil veintidós.



**DIP. DIEGO ORLANDO GARRIDO LÓPEZ.**