



H. CONGRESO DEL ESTADO DE TAMAULIPAS  
LEGISLATURA 66  
OFICINALIA DE PARTES



HORA  
ANEXO  
RECIBE

Raúl García Cd. Victoria, Tamaulipas., 30 de Junio de 2026.

## HONORABLE PLENO LEGISLATIVO

Los Suscritos Diputada y Diputado, Integrantes de la Fracción Parlamentaria del Partido Movimiento Ciudadano e Integrantes de esta Sesenta y Seis Legislatura del Congreso del Estado Libre y Soberano de Tamaulipas y con fundamento a las facultades que me confiere el artículo 64, fracción 1, de la Constitución Política del Estado de Tamaulipas, así como los artículos 67, numeral 1, inciso e), y 93 párrafos 1, 2 y 3 inciso b) de la Ley sobre la Organización y Funcionamiento Internos del Congreso del Estado de Tamaulipas, comparezco ante este Honorable Pleno, **para Promover Iniciativa de Punto de Acuerdo por el que se , solicita al Congreso de la Unión, para que dé trámite a la Iniciativa con proyecto de Decreto mediante la cual se reforma la Ley Federal del Trabajo, Ley de Seguridad Social y Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, con la finalidad de establecer Licencias de Paternidad: por una crianza compartida**, basandome en las siguientes consideraciones:

### EXPOSICION DE MOTIVOS

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

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

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



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

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

II. En México, los derechos relacionados con la maternidad fueron reconocidos por primera vez en la Constitución de 1917. En el artículo 123 se estableció que las mujeres embarazadas no realizarían esfuerzo físico que pudiera poner en riesgo su salud, por lo que se les otorgó un mes de descanso obligatorio con goce de sueldo. Asimismo, se les brindó dos periodos de descanso extraordinario para la lactancia<sup>1</sup>.

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

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

---

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



Si bien estos derechos no han tenido modificaciones en prácticamente 52 años, lo que ha provocado que México se encuentre por debajo del estándar mínimo previsto por el Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo<sup>2</sup>, que establece 14 semanas cuando menos y 18 semanas como periodo óptimo; el contraste con el descanso para la paternidad, es abrumador: apenas cinco días con goce de sueldo, en caso de nacimiento o adopción.

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

Según el Instituto Mexicano para la Competitividad, la diferencia entre permiso y licencia recae en que ésta última es obligatoria, intransferible y la paga la institución de seguridad social donde esté asegurada la persona trabajadora. En cambio, el permiso de paternidad con goce de sueldo corre a cargo del empleador y tiene una duración mínima.

Este permiso es además, prácticamente una novedad legislativa. Mientras la licencia de maternidad tiene más de cien años de existencia en nuestro ordenamiento jurídico, el permiso de paternidad fue publicado apenas el 30 de noviembre de 2012 en el Diario Oficial de la Federación. Su alcance, sin embargo, ha sido muy limitado desde su origen: no equivale a una semana, sino apenas a cinco días laborales.

Esta asimetría no sólo es insuficiente para garantizar la participación del padre en el cuidado temprano. También envía un mensaje institucional sobre quién debe hacerse cargo de la crianza, y ese mensaje tiene consecuencias concretas y medibles en la vida profesional de las mujeres.

**III.** De acuerdo con el Portal mundial de la OIT sobre las políticas de cuidados actualizado a 2025, que incluye información de 193 países, México está lejos de las naciones que han adoptado políticas de cuidados que incluyen amplias licencias de paternidad. Existen países que han avanzado hacia modelos más robustos.

---

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



Ha sido el caso de Eslovaquia, Islandia o España, que han adoptado licencias de maternidad más amplias, con 197, 183 y 133 días de paternidad respectivamente. Tan sólo España cuenta con 19 semanas de maternidad, superior al tiempo sugerido por la Organización Internacional del Trabajo; y cuenta con 6 semanas de licencia de paternidad obligatoria, esto es que deberán ser tomadas de forma ininterrumpida posterior al parto; y el resto podrán ser disfrutadas de forma flexible. Estas licencias son asumidas como parte de la protección social del Estado<sup>3</sup>.

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

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

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

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

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

---

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



Las brechas salariales entre hombres y mujeres son amplias y evidentes, y éstas se profundizan más cuando hay hijas e hijos en el hogar. De acuerdo con un análisis de *México Cómo Vamos*, relativa a la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares, por cada 100 pesos que percibieron los hombres en 2022, las mujeres ingresaron solo 65.2 pesos<sup>4</sup>.

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

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

A estos fenómenos, se le ha denominado “penalización por maternidad”: una caída abrupta y persistente en el empleo, los ingresos y las oportunidades de desarrollo profesional de las mujeres tras el nacimiento de su primer hijo. El estudio *The Child Penalty Atlas*, publicado en *The Review of Economic Studies* por investigadores de la Universidad de Princeton y la London School of Economics, analizó datos de 134 países y concluyó que en América Latina la penalización laboral por maternidad oscila entre el 35 y el 50 por ciento<sup>5</sup>.

La ganadora del Premio Nobel de Economía 2023, Claudia Goldin, ha demostrado que el 24 por ciento de las mujeres abandona su empleo durante el primer año tras el nacimiento de un hijo y que el 17 por ciento no regresa después de cinco años.<sup>6</sup>

---

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

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

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



La Organización Internacional del Trabajo (OIT) confirma que en 51 países analizados, solo el 45.8 por ciento de las madres con hijos menores de seis años tiene empleo, frente al 53.2 por ciento de las mujeres sin hijos pequeños.<sup>7</sup> En México, las madres tienen 40 por ciento menos oportunidades de obtener empleo que las mujeres que no son madres.<sup>8</sup>

Esta penalización no es un fenómeno natural ni inevitable. Es el resultado de un diseño institucional que concentra la responsabilidad del cuidado en la madre y libera al padre de esa carga. Cuando la ley otorga a la madre doce semanas y al padre cinco días, el mercado laboral internaliza esa señal: contratar a una mujer en edad reproductiva es más costoso que contratar a un hombre, porque solo ella se ausentará por un período prolongado. Equiparar las licencias redistribuye ese costo y elimina el incentivo a discriminar.

Por lo anteriormente expuesto, ponemos a su elevada consideración para su estudio y dictamen, la siguiente iniciativa con proyecto de:

### PROYECTO DE PUNTO DE ACUERDO

**ARTICULO ÚNICO.** - Esta Sesenta y Seis Legislatura del H. Congreso del Estado Libre y Soberano de Tamaulipas, solicita al Congreso de la Unión, para que dé trámite a la Iniciativa con proyecto de Decreto mediante la cual se reforma la Ley Federal del Trabajo, Ley de Seguridad Social y Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en los siguientes términos:

**Artículo Primero.-** Se reforma la fracción XXVII Bis del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Ley Federal del Trabajo	
Texto vigente	Propuesta
<b>Artículo 132.-</b> Son obligaciones de las	<b>Artículo 132.-</b> Son obligaciones de las

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

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



<p>personas empleadoras:</p> <p>I. a XXVII. ...</p> <p><b>XXVII Bis.</b> Otorgar <del>permiso</del> de paternidad de <del>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;</del></p> <p><i>Sin correlativo</i></p>	<p>personas empleadoras:</p> <p>I. a XXVII. ...</p> <p><b>XXVII Bis.</b> Otorgar <b>licencia</b> de paternidad a las personas trabajadoras que ejerzan la paternidad, en los siguientes términos:</p> <p>a) Por el nacimiento de una hija o hijo, la licencia será de doce semanas con goce de sueldo íntegro, contadas a partir del día del nacimiento. A solicitud expresa de la persona trabajadora, previa autorización escrita del patrón, hasta cuatro de las doce semanas podrán disfrutarse de manera diferida dentro de los doce meses siguientes al nacimiento;</p> <p>b) En caso de la adopción de una niña o niño, la licencia será de seis semanas con goce de sueldo íntegro, contadas a partir del día en que lo reciban;</p> <p>c) En caso de complicaciones médicas graves de la madre, de la persona recién nacida o de ambas, que requieran hospitalización o cuidados especiales, la licencia podrá extenderse hasta por cuatro semanas adicionales, previa presentación del certificado médico correspondiente emitido por la institución de seguridad social que corresponda o, en su caso, por el servicio de salud que otorgue el patrón, y;</p> <p>d) En caso de fallecimiento de la madre durante el parto o dentro de las doce semanas posteriores a este, la persona trabajadora que ejerza la paternidad disfrutará de la totalidad del período de descanso postparto que le hubiera</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



<p>XXVIII. a XXXIV. ...</p>	<p>correspondido a la madre en los términos del artículo 170 de esta Ley, en adición a la licencia prevista en el inciso a) de la presente fracción.</p> <p>La licencia a que se refiere esta fracción es irrenunciable. Queda prohibido al patrón condicionar, limitar o sustituir dicha licencia por compensación económica o cualquier otro beneficio. Durante el período de la licencia, la persona trabajadora percibirá su salario íntegro y conservará todos los derechos que le correspondan en términos de esta Ley, de la Ley del Seguro Social y de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, según corresponda.</p> <p>XXVIII. a XXXIV. ...</p>
-----------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**Artículo Segundo.-** Se adiciona un artículo 101 Bis a la Ley del Seguro Social, para quedar como sigue:

<b>Ley del Seguro Social</b>	
<b>Texto vigente</b>	<b>Propuesta</b>
<i>Sin correlativo</i>	<p><b>Artículo 101 Bis.</b> La persona asegurada que ejerza la paternidad tendrá derecho a un subsidio en dinero igual al cien por ciento del último salario diario de cotización, durante el período de la licencia de paternidad a que se refiere la fracción XXVII Bis del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo.</p>



	<p>Para tener derecho al subsidio, la persona asegurada deberá haber cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales en el período de doce meses anteriores a la fecha de inicio de la licencia y acreditar su carácter de madre o padre de la persona recién nacida o adoptada, mediante certificado de nacimiento o resolución judicial de adopción, según corresponda.</p> <p>En caso de que la persona asegurada no cumpla con el requisito de cotizaciones previsto en el párrafo anterior, quedará a cargo del patrón el pago del salario íntegro durante el período de la licencia, en los términos de la Ley Federal del Trabajo.</p> <p>El subsidio previsto en este artículo se pagará por períodos vencidos que no excedan de una semana. El Instituto emitirá las disposiciones de carácter general necesarias para la tramitación y pago del subsidio a que se refiere este artículo.</p>
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**Artículo Tercero.-** Se adiciona un artículo 28 Bis a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, para quedar como sigue:

<b>Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional</b>	
<b>Texto vigente</b>	<b>Propuesta</b>



*Sin correlativo*

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

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

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



GOBIERNO DE TAMAULIPAS  
PODER LEGISLATIVO



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

### TRANSITORIO

**ARTÍCULO PRIMERO.**- El presente decreto surtirá efectos a partir de su publicación.

Dado en el Salón de Sesiones del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Tamaulipas, a los treinta días del mes de junio del año dos mil veintiséis.

ATENTAMENTE

JUAN CARLOS ZERTUCHE  
DIPUTADO DEL PARTIDO MOVIMIENTO CIUDADANO  
EN LA SESENTA Y SEIS LEGISLATURA DEL  
CONGRESO DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE  
TAMAULIPAS

MAYRA BENAVIDES VILLAFRANCA  
DIPUTADA DEL PARTIDO MOVIMIENTO CIUDADANO  
EN LA SESENTA Y SEIS LEGISLATURA DEL  
CONGRESO DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE  
TAMAULIPAS