



GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER LEGISLATIVO

DIPUTACIÓN PERMANENTE

HONORABLE ASAMBLEA LEGISLATIVA:

La Diputación Permanente que funge durante el presente receso de ley, recibió, para estudio y dictamen, la **Iniciativa con proyecto 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**, promovida por la Diputada y el Diputado integrantes de la Fracción Parlamentaria del Partido Movimiento Ciudadano, perteneciente a la Legislatura 66 Constitucional del Congreso del Estado Libre y Soberano de Tamaulipas.

Al efecto quienes integramos la Diputación Permanente, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 61 y 62, fracción II de la Constitución Política del Estado de Tamaulipas; 53, numerales 1 y 2; 56, numerales 1 y 2; 58 y 95, numerales 1, 2 y 4 de la Ley sobre la Organización y Funcionamiento Internos del Congreso del Estado Libre y Soberano de Tamaulipas, sometemos a la consideración de esta Honorable Asamblea Legislativa, el dictamen conforme al siguiente procedimiento:

Metodología

I. En el apartado denominado “**Antecedentes**”, se señala el trámite del proceso legislativo, desde la fecha de recepción de la iniciativa y turno a la comisión competente para la formulación del dictamen correspondiente, o en su caso la Diputación Permanente.



GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER LEGISLATIVO

II. En el apartado “**Competencia**”, se da cuenta de la atribución que tiene este Poder Legislativo local para conocer y resolver en definitiva el presente asunto.

III. En el apartado “**Objeto de la acción legislativa**”, se expone la finalidad y los alcances de la propuesta en estudio, y se elabora una síntesis del tema que la compone.

IV. En el apartado “**Contenido de la Iniciativa**”, y con la finalidad de establecer el análisis de la misma, se realiza una transcripción íntegra de la exposición de motivos de la iniciativa en el presente instrumento parlamentario.

V. En el apartado “**Consideraciones de la Diputación Permanente**”, los integrantes de este órgano dictaminador expresan los razonamientos, argumentos y juicios de valoración de la iniciativa en análisis, en los cuales se basa y sustenta el sentido del dictamen.

VI. En el apartado denominado “**Conclusión**”, se propone el resolutivo que este órgano dictaminador somete a la consideración del Honorable Pleno Legislativo.

D I C T A M E N

I. Antecedentes

La iniciativa de mérito forma parte de los asuntos que quedaron pendientes de dictaminar en el periodo ordinario recientemente concluido, el cual por disposición legal fue recibido por esta Diputación Permanente, para continuar con su análisis y elaboración del dictamen correspondiente.



GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER LEGISLATIVO

II. Competencia

Este Poder Legislativo local es competente para conocer y resolver en definitiva el presente asunto, con base en lo dispuesto por el artículo 58, fracción LXI, de la Constitución Política local, asimismo, tiene la potestad de ejercer las facultades que le señalan, tanto la Constitución General de la República, como la ley fundamental de Tamaulipas y las leyes que emanen de ambas, tomando en consideración que el asunto en análisis, por su naturaleza, constituye una acción legislativa en torno a la cual el Congreso del Estado es competente para conocer y resolver en definitiva, ya que la misma tiene sustento en la Ley sobre la Organización y Funcionamiento Internos del Congreso del Estado Libre y Soberano de Tamaulipas, por tratarse de una iniciativa que contiene un proyecto de Punto de Acuerdo, en términos del artículo 93, numeral 3, inciso c) del citado ordenamiento.

III. Objeto de la acción legislativa

La presente acción legislativa puesta a consideración, tiene como objeto solicitar 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 materia de Licencias de Paternidad.

IV. Contenido de la iniciativa

A continuación nos permitimos transcribir de forma íntegra la exposición de motivos de la iniciativa en análisis, en aras de no omitir las razones ni la intención inicial de la accionante:



**GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER LEGISLATIVO**

“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.



**GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER LEGISLATIVO**

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.

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.



GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER LEGISLATIVO

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

Si bien estos derechos no han tenido modificaciones en prácticamente 52 años, lo que ha provocado que México se encuentre por debajo del estándar mínimo previsto por el Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo 2, 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.



GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER LEGISLATIVO

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

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

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

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



**GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER LEGISLATIVO**

forma flexible. Estas licencias son asumidas como parte de la protección social del Estado.

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.



GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER LEGISLATIVO

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

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

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.



**GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER LEGISLATIVO**

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.

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.

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. En México, las madres tienen 40 por ciento menos oportunidades de obtener empleo que las mujeres que no son madres.

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



**GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER LEGISLATIVO**

período prolongado. Equiparar las licencias redistribuye ese costo y elimina el incentivo a discriminar.”

V. Consideraciones de la Diputación Permanente

Del análisis efectuado a la acción legislativa que nos ocupa, como integrantes de esta Diputación Permanente, tenemos a bien emitir nuestra opinión respecto a la propuesta de mérito, a través de las siguientes apreciaciones:

El Estado mexicano ha transitado durante las últimas décadas por un proceso constante de fortalecimiento del marco jurídico en materia de derechos humanos, igualdad sustantiva y protección integral de las familias, dicho proceso ha permitido reconocer que el desarrollo de una sociedad democrática no puede sustentarse únicamente en el crecimiento económico o en el fortalecimiento institucional, por el contrario, también debe de observar la capacidad del Estado para garantizar condiciones reales de igualdad entre mujeres y hombres, así como el pleno ejercicio de los derechos de niñas, niños y adolescentes.

Actualmente resulta innegable que uno de los principales desafíos que enfrentan las sociedades contemporáneas consiste en lograr una distribución equitativa de las responsabilidades familiares y de cuidado, durante décadas, los modelos sociales tradicionales asignaron a las mujeres la responsabilidad casi exclusiva del cuidado de las hijas e hijos, mientras que a los hombres se les atribuyó primordialmente la función de proveedores económicos, este esquema histórico generó profundas desigualdades que aún hoy continúan reflejándose en el mercado laboral, en las oportunidades profesionales de las mujeres, en las brechas salariales, en la distribución del trabajo no remunerado y, particularmente,



**GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER LEGISLATIVO**

en la limitada participación de los padres durante las primeras etapas de desarrollo de sus hijas e hijos.

El orden jurídico mexicano ha reconocido desde hace más de un siglo la necesidad de proteger la maternidad mediante licencias laborales con goce de sueldo, lo cual constituyó un avance trascendental para la protección de los derechos de las mujeres trabajadoras, sin embargo, dicho desarrollo normativo no tuvo un crecimiento paralelo respecto de la paternidad, generando una evidente asimetría entre los derechos de ambos progenitores.

Actualmente, la legislación federal únicamente reconoce un permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo para los trabajadores, periodo que resulta claramente insuficiente frente a las necesidades reales que implica el nacimiento o adopción de una hija o hijo, esta diferencia normativa limita la participación activa del padre en las primeras semanas de vida de la niñez, además de que perpetúa estereotipos de género que históricamente han asignado a las mujeres la responsabilidad exclusiva del cuidado familiar.

Por ello, la presente acción legislativa parte del reconocimiento de que el cuidado de las niñas y los niños constituye una responsabilidad compartida entre ambos progenitores, cuya adecuada atención requiere la participación activa tanto de la madre como del padre, por lo que bajo esta perspectiva, ampliar la licencia de paternidad constituye una medida orientada al reconocimiento de un derecho laboral, así como al fortalecimiento del principio constitucional de igualdad sustantiva y al interés superior de la niñez.

Desde la perspectiva del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, la igualdad entre mujeres y hombres constituye una obligación jurídica para los



**GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER LEGISLATIVO**

Estados y no únicamente un objetivo programático, diversos instrumentos internacionales ratificados por el Estado mexicano establecen el deber de adoptar medidas legislativas encaminadas a eliminar toda forma de discriminación derivada de la distribución desigual de las responsabilidades familiares.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) reconoce expresamente que la discriminación estructural contra las mujeres tiene uno de sus principales orígenes en la asignación tradicional de funciones dentro del núcleo familiar, dicho tratado establece que los Estados Parte deberán adoptar medidas encaminadas a modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, promoviendo la corresponsabilidad en la educación y cuidado de las hijas e hijos.

En el mismo sentido, la Convención sobre los Derechos del Niño reconoce que ambos padres tienen obligaciones comunes respecto de la crianza y desarrollo del menor, estableciendo que el interés superior de la niñez exige que tanto el padre como la madre participen activamente en su formación desde los primeros días de vida, este principio representa actualmente uno de los ejes rectores del derecho familiar contemporáneo y constituye un parámetro obligatorio de interpretación para todas las autoridades mexicanas conforme al artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo ha sostenido de manera reiterada que los permisos parentales constituyen una herramienta indispensable para garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo y favorecer la corresponsabilidad familiar, particularmente, el Convenio número 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares establece que las políticas públicas



**GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER LEGISLATIVO**

deben eliminar aquellas condiciones que impidan a hombres y mujeres ejercer simultáneamente sus responsabilidades laborales y familiares.

Asimismo, el Convenio número 183 sobre la Protección de la Maternidad establece estándares internacionales mínimos respecto de los periodos de licencia, reconociendo que las políticas de protección a la maternidad deben complementarse con mecanismos que permitan la participación efectiva del padre durante las primeras etapas del desarrollo infantil, si bien dicho instrumento regula principalmente la protección de la maternidad, su interpretación sistemática evidencia la necesidad de construir modelos integrales de corresponsabilidad familiar.

En los últimos años, organismos internacionales como ONU Mujeres, UNICEF, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y la propia Organización Internacional del Trabajo han coincidido en señalar que las políticas públicas relacionadas con licencias parentales constituyen uno de los mecanismos más eficaces para reducir las brechas de género, incrementar la participación laboral femenina y mejorar el desarrollo integral de la primera infancia.

La evidencia internacional demuestra que los países que han fortalecido las licencias de paternidad presentan mejores indicadores de igualdad laboral, menor discriminación hacia las mujeres durante los procesos de contratación y mayores niveles de participación masculina en las labores domésticas y de cuidado.

Ejemplo de ello son países como Islandia, Suecia, Noruega, Finlandia y España, cuyas legislaciones han evolucionado hacia modelos de licencias parentales prácticamente igualitarias, estas reformas han incrementado la participación del padre en la crianza, además de que han contribuido significativamente a disminuir



**GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER LEGISLATIVO**

las brechas salariales entre hombres y mujeres, favoreciendo una distribución más equilibrada de las responsabilidades familiares.

En América Latina también se observa una tendencia progresiva hacia el fortalecimiento de las licencias de paternidad, países como Uruguay, Colombia, Ecuador, Paraguay y Chile han ampliado considerablemente los periodos de descanso para los padres trabajadores, reconociendo que la presencia paterna durante los primeros días de vida representa un elemento esencial para el bienestar de la niñez y para la consolidación de vínculos afectivos permanentes.

En contraste, México continúa ubicándose entre los países con menor protección jurídica en materia de licencias de paternidad, mientras diversas naciones reconocen permisos que oscilan entre dos y diecinueve semanas, la legislación mexicana mantiene un permiso de únicamente cinco días laborables, circunstancia que resulta claramente insuficiente frente a los estándares internacionales de derechos humanos.

Esta diferencia normativa genera consecuencias que trascienden el ámbito estrictamente laboral, la escasa duración del permiso de paternidad fortalece patrones culturales que consideran el cuidado infantil como una obligación exclusiva de las mujeres, reproduciendo desigualdades históricas que afectan tanto el desarrollo profesional femenino como la integración familiar.

Diversos estudios elaborados por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) han demostrado que las licencias parentales equilibradas producen beneficios económicos de largo plazo, al incrementar la participación laboral femenina, mejorar la productividad empresarial y reducir la rotación del personal, del mismo modo, generan mejores condiciones para el



**GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER LEGISLATIVO**

desarrollo emocional de las niñas y los niños, fortaleciendo los vínculos familiares y disminuyendo los niveles de estrés derivados del nacimiento o adopción.

La corresponsabilidad en el cuidado constituye actualmente uno de los pilares fundamentales del denominado Estado Social y Democrático de Derecho, ya no basta con reconocer formalmente la igualdad entre mujeres y hombres, resulta indispensable que dicha igualdad pueda ejercerse efectivamente mediante políticas públicas que eliminen las barreras estructurales que históricamente han limitado el desarrollo de las mujeres y restringido la participación de los hombres en las responsabilidades familiares.

En este contexto, el solicitar que se amplié la licencia de paternidad representa una medida legislativa razonable, proporcional y constitucionalmente válida, orientada a fortalecer la igualdad sustantiva, garantizar el interés superior de la niñez y consolidar un modelo de familia basado en la corresponsabilidad, el respeto mutuo y la distribución equitativa de las responsabilidades de cuidado.

Bajo el contexto nacional, la ampliación de la licencia de paternidad encuentra sustento directo en los principios constitucionales que rigen el sistema jurídico mexicano, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos reconoce, en su artículo 1º, que todas las personas gozarán de los derechos humanos previstos en la propia Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte, imponiendo a todas las autoridades la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar dichos derechos bajo los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

Particularmente, el principio de progresividad obliga al Estado a adoptar medidas legislativas que permitan ampliar gradualmente la protección de los derechos



GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER LEGISLATIVO

humanos, evitando retrocesos injustificados, en consecuencia, toda reforma que fortalezca la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, promueva la corresponsabilidad familiar y amplíe los derechos laborales vinculados al cuidado de la niñez constituye una expresión concreta del mandato constitucional de progresividad.

Asimismo, el artículo 4° constitucional establece que el hombre y la mujer son iguales ante la ley y que toda persona tiene derecho a la protección de la familia, este precepto representa uno de los pilares fundamentales para justificar la necesidad de replantear los esquemas tradicionales de cuidado, pues la igualdad jurídica debe traducirse en condiciones materiales que permitan a mujeres y hombres ejercer plenamente sus derechos y responsabilidades dentro del ámbito familiar.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido de manera reiterada que la igualdad sustantiva implica la adopción de medidas legislativas capaces de corregir desigualdades históricas y estructurales, bajo esta interpretación, el Estado tiene la obligación de impulsar acciones positivas que eliminen las condiciones que generan o perpetúan la discriminación.

En este sentido, la diferencia existente entre las licencias de maternidad y los permisos de paternidad constituye una circunstancia que contribuye a mantener una distribución desigual de las responsabilidades familiares, aunque originalmente las licencias de maternidad fueron diseñadas para proteger la salud de la mujer gestante y del recién nacido, actualmente también cumplen una función vinculada al cuidado infantil, sin embargo, cuando únicamente las mujeres cuentan con periodos prolongados de ausencia laboral para atender dichas



**GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER LEGISLATIVO**

responsabilidades, se genera una percepción institucional y social de que el cuidado constituye una obligación predominantemente femenina.

Esta situación tiene efectos directos sobre las oportunidades laborales de las mujeres, diversos estudios han documentado que los empleadores suelen considerar la maternidad como un factor de costo laboral, circunstancia que repercute en los procesos de contratación, promoción y desarrollo profesional, de esta manera, la desigualdad en las licencias parentales termina generando consecuencias económicas y laborales que afectan de forma desproporcionada a las mujeres.

La ampliación de la licencia de paternidad contribuye precisamente a equilibrar esta situación, al distribuir de manera más equitativa las responsabilidades de cuidado y reducir los incentivos que históricamente han favorecido prácticas discriminatorias en el ámbito laboral.

Por otra parte, el artículo 123 constitucional reconoce el derecho al trabajo digno y socialmente útil, estableciendo la obligación del Estado de generar condiciones laborales que favorezcan el bienestar de las personas trabajadoras y de sus familias, bajo esta perspectiva, las políticas relacionadas con la conciliación entre la vida laboral y familiar constituyen una extensión natural del derecho al trabajo digno, en la medida en que permiten a las personas atender simultáneamente sus responsabilidades productivas y familiares.

La solicitud propuesta también encuentra respaldo en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, cuyo objeto consiste en garantizar la igualdad sustantiva mediante la eliminación de prácticas discriminatorias y la promoción de



**GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER LEGISLATIVO**

condiciones que permitan una distribución equitativa de responsabilidades entre mujeres y hombres.

De igual forma, la Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes reconoce expresamente el derecho de la niñez a vivir en familia, a recibir cuidados adecuados y a desarrollarse en entornos que favorezcan su bienestar físico, emocional y psicológico, por lo que la participación activa de ambos progenitores durante las primeras etapas de vida constituye un elemento indispensable para materializar dichos derechos.

La evidencia científica ha demostrado que la presencia paterna durante los primeros meses posteriores al nacimiento genera beneficios significativos para el desarrollo cognitivo, emocional y social de las niñas y los niños, diversas investigaciones realizadas por organismos internacionales y centros académicos especializados concluyen que la interacción temprana entre padres e hijos fortalece los vínculos afectivos, mejora los procesos de apego seguro y contribuye al desarrollo integral durante la infancia.

De igual manera, la ampliación de las licencias de paternidad tiene efectos positivos en la salud física y emocional de las madres, ya que los periodos posteriores al parto representan una etapa particularmente compleja, caracterizada por cambios fisiológicos, emocionales y psicológicos que requieren acompañamiento y apoyo familiar, por lo que la presencia activa del padre permite distribuir las cargas de cuidado, reducir los niveles de estrés y favorecer una recuperación más adecuada de la madre.

Desde una perspectiva económica, diversos organismos internacionales han señalado que las políticas de corresponsabilidad generan beneficios que



**GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER LEGISLATIVO**

trascienden el ámbito familiar, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos ha identificado que los países con sistemas robustos de licencias parentales presentan mayores tasas de participación femenina en el mercado laboral, mejores niveles de productividad y menores brechas salariales entre hombres y mujeres.

En México, las estadísticas continúan evidenciando profundas desigualdades en la distribución del trabajo no remunerado, de acuerdo con información del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, las mujeres destinan significativamente más tiempo que los hombres a las labores domésticas y al cuidado de personas dependientes, esta situación limita sus oportunidades de desarrollo profesional y reduce su participación económica.

Las mujeres enfrentan disminuciones en sus ingresos, interrupciones en sus trayectorias laborales y menores posibilidades de ascenso profesional como consecuencia de la carga desproporcionada de las responsabilidades familiares, en contraste, los hombres suelen experimentar menores afectaciones laborales derivadas de la paternidad, debido precisamente a la insuficiencia de mecanismos normativos que fomenten su participación activa en el cuidado, por lo que ampliar la licencia de paternidad constituye una medida orientada a reducir estas brechas estructurales y a promover un modelo de desarrollo más incluyente y equitativo.

A nivel local, la reforma adquiere especial relevancia para el Estado de Tamaulipas, las instituciones públicas tienen la responsabilidad de constituirse en ejemplos de buenas prácticas laborales y de promover condiciones que favorezcan la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres dentro del servicio público, en este sentido, fortalecer los derechos de los trabajadores al servicio del Estado representa una acción congruente con los principios constitucionales y con



**GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER LEGISLATIVO**

las políticas públicas orientadas a la protección de las familias tamaulipecas, por lo que la ampliación de la licencia de paternidad permitirá que los servidores públicos participen activamente en el cuidado y atención de sus hijas e hijos durante una etapa fundamental para su desarrollo, fortaleciendo los vínculos familiares y contribuyendo al bienestar integral de las familias tamaulipecas.

Además, la presente iniciativa guarda plena congruencia con los compromisos asumidos por el Estado mexicano en el marco de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible adoptada por la Organización de las Naciones Unidas, particularmente, la propuesta contribuye al cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible 3, relativo a garantizar una vida sana y promover el bienestar para todas las personas, del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5, referente a lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas, del Objetivo de Desarrollo Sostenible 8, relacionado con la promoción del trabajo decente y el crecimiento económico inclusivo, del Objetivo de Desarrollo Sostenible 10, enfocado en la reducción de las desigualdades y del Objetivo de Desarrollo Sostenible 16, orientado al fortalecimiento de instituciones inclusivas y al acceso efectivo a los derechos.

De manera particular, la Meta 5.4 de la Agenda 2030 establece la necesidad de reconocer y valorar el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado mediante la prestación de servicios públicos, infraestructura y políticas de protección social, así como promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, por lo que la presente acción legislativa constituye una acción concreta para materializar dicho compromiso internacional.

Es por eso que la ampliación de la licencia de paternidad se trata de una medida de justicia social orientada a fortalecer la igualdad sustantiva, proteger el interés



**GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER LEGISLATIVO**

superior de la niñez, promover la corresponsabilidad familiar, reducir las brechas de género y garantizar que las familias puedan desarrollarse en condiciones más equitativas.

La evolución del derecho contemporáneo exige abandonar esquemas normativos contruidos bajo roles tradicionales de género y avanzar hacia modelos que reconozcan que el cuidado constituye una responsabilidad compartida, las transformaciones sociales de las últimas décadas demandan instituciones jurídicas capaces de responder a las nuevas realidades familiares y de garantizar que tanto mujeres como hombres puedan ejercer plenamente sus derechos y obligaciones en igualdad de condiciones.

Por ello, la presente acción legislativa busca solicitar respetuosamente al Congreso de la Unión que dé trámite a una iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Seguro Social y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, con el propósito de fortalecer el marco jurídico en materia de licencias de paternidad y ampliar la protección de los derechos laborales y de seguridad social de las personas trabajadoras que ejerzan la paternidad.

La propuesta plantea incrementar la licencia de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo a doce semanas con salario íntegro por el nacimiento de una hija o hijo, así como establecer una licencia de seis semanas en caso de adopción, asimismo, contempla la posibilidad de disfrutar parte de la licencia de manera diferida, ampliar su duración cuando existan complicaciones médicas de la madre o de la persona recién nacida, y otorgar al padre el derecho a ejercer el periodo de descanso postparto que hubiera correspondido a la madre en caso de su fallecimiento.



GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER LEGISLATIVO

De igual forma, la iniciativa busca garantizar que esta licencia sea irrenunciable, asegurar el pago íntegro del salario durante su disfrute, preservar todos los derechos laborales y de seguridad social de las personas trabajadoras y establecer un subsidio a cargo del Instituto Mexicano del Seguro Social para cubrir el periodo de licencia, con ello, se pretende promover la corresponsabilidad en el cuidado de las hijas e hijos, fortalecer la protección de las familias y contribuir a la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Por ello la solicitud al Congreso de la Unión que dé trámite a una iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Seguro Social y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, a fin de ampliar la licencia de paternidad con goce íntegro de sueldo, fortalecer la protección laboral y de seguridad social de los padres trabajadores, promover la corresponsabilidad en el cuidado de las hijas e hijos y garantizar el interés superior de la niñez y la igualdad entre mujeres y hombres.

Derivado de lo anterior, quienes integramos esta Diputación Permanente estimamos que la finalidad de la presente acción legislativa resulta congruente con los principios constitucionales de igualdad y no discriminación, así como con el interés superior de la niñez y el derecho de las personas trabajadoras a la protección de la familia, ya que la ampliación de las licencias de paternidad constituye una medida orientada a fortalecer la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en las labores de cuidado, favoreciendo una distribución más equitativa de las responsabilidades familiares desde el nacimiento o adopción de una hija o hijo.

Asimismo, contribuye a reducir las brechas de género en el ámbito laboral, al evitar que las tareas de cuidado recaigan de manera desproporcionada sobre las



**GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER LEGISLATIVO**

mujeres, promoviendo condiciones de mayor igualdad sustantiva en el acceso, permanencia y desarrollo dentro del mercado de trabajo, de igual forma, esta propuesta se encuentra alineada con las tendencias internacionales en materia de protección a la familia, conciliación de la vida laboral y personal, y garantía de los derechos de la infancia, reconociendo que la participación activa de ambos progenitores durante las primeras etapas de desarrollo genera beneficios para el bienestar físico, emocional y social de niñas y niños, en ese sentido, resulta pertinente impulsar mecanismos normativos que fortalezcan la participación de los padres en las labores de crianza y cuidado, siempre bajo criterios de progresividad en la protección de los derechos humanos y de armonización con los estándares nacionales e internacionales aplicables.

VI. Conclusión

Finalmente, se considera procedente el presente asunto conforme a lo expresado en el presente dictamen, por lo que nos permitimos someter a la consideración de este alto cuerpo colegiado para su discusión y aprobación, en su caso, el siguiente proyecto de:

PUNTO DE ACUERDO

ARTÍCULO ÚNICO. La Legislatura 66 Constitucional del Congreso del Estado Libre y Soberano de Tamaulipas, con pleno respeto a su esfera de competencia realiza una atenta solicitud 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:



GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER LEGISLATIVO

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
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; <i>Sin correlativo</i>	Artículo 132.- Son obligaciones de las personas empleadoras: I. a XXVII. ... XXVII Bis. Otorgar licencia de paternidad a las personas trabajadoras que ejerzan la paternidad, en los siguientes términos: 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;



GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER LEGISLATIVO

	b) En caso de la adopción de una niña o niño, la licencia será de seis semanas con goce de sueldo íntegro, contadas a partir del día en que lo reciban; c) En caso de complicaciones médicas graves de la madre, de la persona recién nacida o de ambas, que requieran hospitalización o cuidados especiales, la licencia podrá extenderse hasta por cuatro semanas adicionales, previa presentación del certificado médico correspondiente emitido por la institución de seguridad social que corresponda o, en su caso, por el servicio de salud que otorgue el patrón, y; d) En caso de fallecimiento de la madre durante el parto o dentro de las doce semanas posteriores a este, la persona trabajadora que ejerza la paternidad disfrutará de la totalidad del período de descanso postparto que le hubiera correspondido a la madre en los términos del artículo 170 de esta Ley, en adición a la licencia
--	--



GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER LEGISLATIVO

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

ARTÍCULO SEGUNDO. Se adiciona un artículo 101 Bis a la Ley del Seguro Social, para quedar como sigue:

Ley del Seguro Social	
Texto vigente	Propuesta
<i>Sin correlativo</i>	Artículo 101 Bis. La persona asegurada que ejerza la paternidad



GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER LEGISLATIVO

	tendrá derecho a un subsidio en dinero igual al cien por ciento del último salario diario de cotización, durante el período de la licencia de paternidad a que se refiere la fracción XXVII Bis del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo. Para tener derecho al subsidio, la persona asegurada deberá haber cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales en el período de doce meses anteriores a la fecha de inicio de la licencia y acreditar su carácter de madre o padre de la persona recién nacida o adoptada, mediante certificado de nacimiento o resolución judicial de adopción, según corresponda. En caso de que la persona asegurada no cumpla con el requisito de cotizaciones previsto en el párrafo anterior, quedará a cargo del patrón el pago del salario íntegro durante el período de la licencia, en los términos de la Ley Federal del Trabajo.
--	---



GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER LEGISLATIVO

	El subsidio previsto en este artículo se pagará por períodos vencidos que no excedan de una semana. El Instituto emitirá las disposiciones de carácter general necesarias para la tramitación y pago del subsidio a que se refiere este artículo.
--	---

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

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional	
Texto vigente	Propuesta
<i>Sin correlativo</i>	Artículo 28 Bis. Las personas trabajadoras que ejerzan la paternidad disfrutarán de doce semanas de descanso con goce de sueldo íntegro a partir del día del nacimiento de una hija o hijo. A solicitud expresa de la persona trabajadora, hasta cuatro de las doce semanas podrán disfrutarse de manera diferida dentro de los doce meses siguientes al nacimiento. En caso de adopción de una niña o niño, la licencia será de seis semanas con goce de sueldo íntegro, contadas a



GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER LEGISLATIVO

	partir del día en que lo reciban. En caso de complicaciones médicas graves de la madre, de la persona recién nacida o de ambas, que requieran hospitalización o cuidados especiales, la licencia podrá extenderse hasta por cuatro semanas adicionales, previa presentación del certificado médico correspondiente emitido por la institución de seguridad social que corresponda. En caso de fallecimiento de la madre durante el parto o dentro de las doce semanas posteriores a este, la persona trabajadora que ejerza la paternidad disfrutará de la totalidad del período de descanso postparto que le hubiera correspondido a la madre en los términos del artículo 28 de esta ley, en adición a la licencia prevista en el primer párrafo del presente artículo. La licencia a que se refiere este artículo es irrenunciable. Durante el período de la licencia, la persona
--	--



GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER LEGISLATIVO

	trabajadora percibirá su sueldo íntegro y conservará todos los derechos que le correspondan conforme a esta Ley.
--	--

TRANSITORIOS

ARTÍCULO PRIMERO. El presente Punto de Acuerdo surtirá efectos a partir de su expedición.

ARTÍCULO SEGUNDO. Una vez aprobado el presente Punto de Acuerdo, remítase al Congreso de la Unión para su conocimiento y efectos conducentes.



GOBIERNO DE TAMAULIPAS
PODER LEGISLATIVO

Dado en la Sala de Comisiones del Congreso del Estado Libre y Soberano de Tamaulipas, a los trece días del mes de julio de dos mil veintiséis.

DIPUTACIÓN PERMANENTE

NOMBRE	A FAVOR	EN CONTRA	ABSTENCIÓN
DIP. LUCERO DEOSDADY MARTÍNEZ LÓPEZ PRESIDENTA			
DIP. CLAUDIO ALBERTO DE LEIJA HINOJOSA SECRETARIO			
DIP. PATRICIA MIREYA SALDÍVAR CANO SECRETARIA			
DIP. EVA ARACELI REYES GONZÁLEZ VOCAL			
DIP. FRANCISCA CASTRO ARMENTA VOCAL			
DIP. MAYRA BENAVIDES VILLAFRANCA VOCAL			
DIP. MERCEDES DEL CARMEN GUILLÉN VICENTE VOCAL			

HOJA DE FIRMAS DEL DICTAMEN RECAÍDO A LA INICIATIVA CON PROYECTO 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.