

Ale Morlan
H. CONGRESO DEL ESTADO DE OAXACA
LXVI LEGISLATURA



RECIBIDO
10 JUL 2026

San Raymundo Jalpan, Centro, Oaxaca; a 10 de julio de 2026.

Secretaría de Servicios Parlamentarios

LIC. FERNANDO JARA SOTO.
SECRETARIO DE SERVICIOS PARLAMENTARIOS
DE LA LXVI LEGISLATURA DEL
H. CONGRESO DEL ESTADO
P R E S E N T E.

H. CONGRESO DEL ESTADO DE OAXACA
LXVI LEGISLATURA
RECIBIDO
10 JUL 2026
DISTRITO DE SAN RAYMUNDO JALPAN
SECRETARÍA DE SERVICIOS PARLAMENTARIOS

Con fundamento en lo dispuesto por el artículo 50, fracción I de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca; 104, fracción I de la Ley Orgánica del Poder Legislativo y 54, fracción I del Reglamento Interior del Congreso del Estado, remito el siguiente: **PUNTO DE ACUERDO POR EL QUE LA SEXAGÉSIMA SEXTA LEGISLATURA CONSTITUCIONAL DEL HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE OAXACA, EN EJERCICIO DE LA FACULTAD CONFERIDA POR EL ARTÍCULO 71, FRACCIÓN III, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, ASÍ COMO POR EL ARTÍCULO 59, FRACCIÓN IV, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE OAXACA, REMITE AL HONORABLE CONGRESO DE LA UNIÓN LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, EN MATERIA DE LICENCIAS DE PATERNIDAD;** para ser considerado en la siguiente sesión.

Sin otro en particular, agradeciendo de antemano la atención prestada quedo de usted.

ATENTAMENTE

DIP. ALEJANDRA GARCÍA MORLAN



HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO DE OAXACA
PODER LEGISLATIVO

LXVI LEGISLATURA

DIP. DULCE ALEJANDRA
GARCÍA MORLAN

DIP. EVA DIEGO CRUZ.
PRESIDENTA DE LA MESA DIRECTIVA DEL
H. CONGRESO DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO
DE OAXACA.
P R E S E N T E.

La que suscribe Diputada Dulce Alejandra García Morlan, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 50, fracción I de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca; 104, fracción I de la Ley Orgánica del Poder Legislativo y 54, fracción I del Reglamento Interior del Congreso del Estado; someto a la consideración de esta Sexagésima Sexta Legislatura el siguiente: **PUNTO DE ACUERDO POR EL QUE LA SEXAGÉSIMA SEXTA LEGISLATURA CONSTITUCIONAL DEL HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE OAXACA, EN EJERCICIO DE LA FACULTAD CONFERIDA POR EL ARTÍCULO 71, FRACCIÓN III, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, ASÍ COMO POR EL ARTÍCULO 59, FRACCIÓN IV, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE OAXACA, REMITE AL HONORABLE CONGRESO DE LA UNIÓN LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, EN MATERIA DE LICENCIAS DE PATERNIDAD; lo anterior para ser considerado en la siguiente sesión al tenor de la siguiente:**

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El trabajo constituye uno de los pilares fundamentales sobre los que se organiza la vida social, económica y familiar de cualquier nación. Sin embargo, el desarrollo de una sociedad más justa no depende únicamente de garantizar el acceso al empleo, sino también de reconocer que las personas trabajadoras desempeñan múltiples responsabilidades que trascienden el ámbito laboral, particularmente aquellas relacionadas con el cuidado, la crianza y la protección de sus familias.

En un Estado democrático y social de derecho, las normas laborales no pueden permanecer ajenas a esta realidad, sino que deben evolucionar para responder a las transformaciones sociales, económicas y culturales que experimenta la

población.

Durante las últimas décadas, México ha registrado avances importantes en el reconocimiento de los derechos laborales y en la consolidación de mecanismos orientados a proteger la dignidad de las personas trabajadoras. No obstante, persisten importantes desafíos para garantizar que las responsabilidades familiares puedan ejercerse en condiciones de igualdad, sin que ello implique sacrificar el desarrollo profesional, la estabilidad económica o el bienestar de quienes integran los hogares mexicanos.

La evolución de los derechos humanos ha permitido comprender que la protección del trabajo no puede limitarse exclusivamente a las condiciones materiales en que éste se desarrolla, sino que debe incorporar una visión integral de la persona, reconociendo que el ejercicio de la maternidad y la paternidad constituye una dimensión esencial de la vida familiar que merece tutela jurídica efectiva. Bajo esta perspectiva, los derechos laborales contemporáneos buscan armonizar la productividad con la protección de la familia, la igualdad sustantiva y el interés superior de niñas, niños y adolescentes.

En este contexto, la corresponsabilidad familiar ha adquirido una importancia creciente dentro de las agendas legislativas nacionales e internacionales. Hoy resulta ampliamente reconocido que el cuidado de hijas e hijos no constituye una obligación exclusiva de las mujeres, sino una responsabilidad compartida entre ambos progenitores. En consecuencia, los marcos jurídicos modernos han comenzado a transitar hacia esquemas que favorecen una participación más activa de los padres durante las primeras etapas de desarrollo de sus hijas e hijos, fortaleciendo los vínculos familiares y contribuyendo, al mismo tiempo, a disminuir las brechas históricas de desigualdad entre mujeres y hombres.

Este cambio de paradigma responde a una realidad ampliamente documentada: las responsabilidades de cuidado continúan distribuyéndose de manera desigual dentro de los hogares, lo que repercute directamente en las oportunidades laborales, el desarrollo profesional y la autonomía económica de las mujeres. Frente a ello, diversos organismos internacionales, instituciones especializadas y órganos legislativos han impulsado reformas dirigidas a construir políticas públicas que promuevan una distribución más equitativa de las tareas de cuidado, reconociendo que ello no sólo beneficia a las familias, sino que fortalece la productividad, mejora el bienestar social y contribuye al desarrollo económico de los Estados.

En consecuencia, la construcción de políticas laborales orientadas a fortalecer la participación activa de ambos progenitores durante los primeros meses de vida de las niñas y los niños constituye una medida que trasciende el ámbito estrictamente laboral. Se trata de una política pública con impactos positivos en la igualdad sustantiva, en el desarrollo integral de la infancia, en la salud física y emocional de las familias, así como en la consolidación de una cultura de corresponsabilidad que permita distribuir de manera más equilibrada las obligaciones de cuidado.

La protección del trabajo digno, la igualdad de oportunidades y la tutela de la familia encuentran respaldo en diversos instrumentos internacionales de derechos humanos.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos establece en su artículo 23:

"Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo."

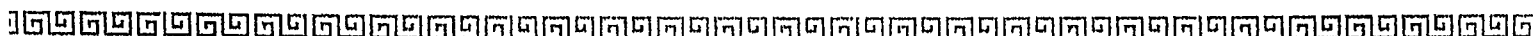
Por su parte, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su artículo 6, dispone:

"Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho."

Asimismo, el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (Convenio 187 de la Organización Internacional del Trabajo) establece en su artículo 5, numeral 2, inciso a):

"El programa nacional deberá promover el desarrollo de una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud."

De igual forma, el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo) señala en su artículo 4, numeral 2:



"Esta política tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo."

La evolución del derecho del trabajo ha demostrado que la protección de las personas trabajadoras no puede limitarse exclusivamente a garantizar condiciones adecuadas para la prestación del servicio, sino que debe comprender todas aquellas medidas que permitan armonizar la vida laboral con la vida familiar. En la actualidad, el trabajo y el cuidado constituyen dos dimensiones inseparables del desarrollo humano, pues el bienestar de las personas depende tanto de contar con un empleo digno como de disponer de las condiciones necesarias para ejercer plenamente sus responsabilidades familiares.

En ese sentido, el reconocimiento de los derechos laborales ha transitado de un modelo centrado únicamente en la productividad hacia uno que incorpora la dignidad humana, la igualdad sustantiva y la protección de la familia como principios rectores de toda política pública en materia laboral. Esta transformación responde al entendimiento de que el desarrollo económico no puede construirse a costa de los derechos de las personas trabajadoras ni de la desatención de las labores de cuidado, las cuales constituyen un elemento indispensable para el bienestar colectivo y para la sostenibilidad de cualquier sociedad.

Las tareas de cuidado representan una función esencial para el desarrollo social, pues permiten garantizar el crecimiento, bienestar y desarrollo integral de niñas, niños, adolescentes, personas adultas mayores y personas con discapacidad o en situación de dependencia. Sin embargo, históricamente dichas responsabilidades han recaído de manera desproporcionada sobre las mujeres, generando importantes brechas de desigualdad tanto en el acceso al empleo como en las oportunidades de desarrollo profesional y económico.

Diversos organismos internacionales han advertido que esta distribución desigual del trabajo de cuidados constituye uno de los principales factores que perpetúan las brechas de género. La Organización Internacional del Trabajo y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe han identificado que la organización social del cuidado representa uno de los obstáculos estructurales para alcanzar una igualdad efectiva entre mujeres y hombres, al limitar la autonomía económica

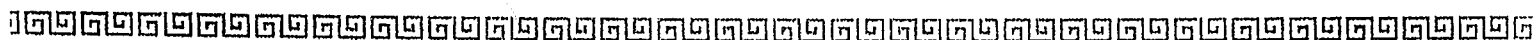
femenina y concentrar sobre ellas una carga desproporcionada de trabajo no remunerado.

Frente a esta realidad, la comunidad internacional ha impulsado un cambio de paradigma orientado a promover la corresponsabilidad entre el Estado, el mercado, las familias y, particularmente, entre mujeres y hombres. Bajo este enfoque, las responsabilidades derivadas del nacimiento, crianza y cuidado de las hijas e hijos dejan de concebirse como obligaciones exclusivas de la madre para reconocerse como deberes compartidos que requieren del respaldo institucional mediante políticas públicas y marcos normativos adecuados.

Este nuevo modelo de corresponsabilidad no sólo fortalece la igualdad entre mujeres y hombres, sino que genera beneficios directos para la niñez, favorece el desarrollo de vínculos afectivos desde las primeras etapas de vida, mejora la salud física y emocional de las familias y contribuye a reducir las barreras que históricamente han limitado la participación laboral de las mujeres. Asimismo, permite avanzar hacia relaciones familiares más equitativas y hacia entornos laborales compatibles con las necesidades reales de las personas trabajadoras.

La experiencia comparada demuestra que los Estados que han fortalecido sus políticas de conciliación entre la vida laboral y la vida familiar han logrado incrementar la participación de los hombres en las tareas de cuidado, reducir las brechas de género en el mercado de trabajo y mejorar diversos indicadores relacionados con el desarrollo infantil y el bienestar familiar. Estos resultados evidencian que las políticas de corresponsabilidad no constituyen únicamente medidas de protección social, sino también herramientas que fortalecen la productividad, favorecen el crecimiento económico y contribuyen a la construcción de sociedades más igualitarias.

No obstante, en México persisten importantes desafíos para garantizar una distribución equitativa de las responsabilidades familiares. Si bien el marco jurídico nacional reconoce diversos derechos relacionados con la maternidad y la protección del trabajo, aún existen áreas de oportunidad para fortalecer los mecanismos que permitan una participación más activa de ambos progenitores en el cuidado de sus hijas e hijos desde las primeras etapas de su desarrollo, en concordancia con los estándares internacionales en materia de igualdad sustantiva, trabajo digno y protección de la familia.



La **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos** reconoce a la familia como una institución que merece protección reforzada por parte del Estado. En ese sentido, el **artículo 4º, primer párrafo**, establece:

"La mujer y el hombre son iguales ante la ley. Ésta protegerá la organización y el desarrollo de la familia."

Asimismo, el **artículo 123, primer párrafo**, dispone:

"Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley."

Por su parte, la **Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres**, en su **artículo 17**, establece que la Política Nacional en materia de igualdad deberá promover acciones encaminadas a eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y garantizar la igualdad de oportunidades en los ámbitos económico, político, social y cultural.

De igual forma, la **Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes**, en su **artículo 13**, reconoce el derecho de niñas, niños y adolescentes a vivir en familia y a desarrollarse en un entorno que garantice su bienestar integral, principio que exige la participación activa y corresponsable de quienes ejercen la patria potestad.

En el ámbito local, la **Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca** reconoce el derecho al trabajo y la obligación del Estado de generar condiciones que permitan su ejercicio en condiciones de dignidad. El **artículo 129** dispone:

"Toda persona tiene derecho al trabajo y para tal efecto, el Estado promoverá políticas de creación de empleos y establecerá condiciones para que sus habitantes puedan acceder a un trabajo digno, honesto, decente, bien remunerado y socialmente útil, para sufragar a sus propias necesidades y a las de sus familias."

De igual forma, la **Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Oaxaca** establece como uno de sus objetivos garantizar la igualdad sustantiva

entre mujeres y hombres mediante la adopción de políticas públicas que eliminen la discriminación y promuevan la corresponsabilidad en la vida familiar, laboral y social.

La igualdad sustantiva entre mujeres y hombres no puede entenderse únicamente como un principio jurídico o una aspiración constitucional; exige la adopción de medidas concretas que permitan redistribuir de manera equitativa las responsabilidades familiares y de cuidado. En este contexto, la evidencia nacional e internacional demuestra que uno de los principales factores que perpetúan las brechas de género radica en la forma en que las sociedades organizan el cuidado de niñas, niños y personas dependientes, asignando históricamente dicha responsabilidad casi de manera exclusiva a las mujeres.

Las labores de cuidado constituyen un componente indispensable para el funcionamiento de cualquier sociedad, pues permiten garantizar el desarrollo físico, emocional y social de las personas desde sus primeros años de vida. Sin embargo, estas actividades continúan siendo, en gran medida, trabajo no remunerado que permanece invisibilizado y que limita las oportunidades educativas, laborales y económicas de millones de mujeres.

La Encuesta Nacional para el Sistema de Cuidados (ENASIC) 2022, elaborada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, confirma esta realidad. De la población de entre 15 y 60 años que ha tenido hijas o hijos, **64.4 % de las mujeres se identificó como cuidadora principal, mientras que únicamente el 23 % de los hombres manifestó desempeñar ese papel.** Asimismo, **55.6 % de las mujeres con hijas e hijos forma parte de la población económicamente activa, frente al 96.7 % de los hombres,** lo que refleja que las responsabilidades de cuidado continúan impactando de manera desproporcionada la participación laboral femenina.

Estos datos evidencian que el nacimiento de una hija o un hijo continúa generando efectos profundamente diferenciados para mujeres y hombres. Mientras los hombres, en términos generales, permanecen vinculados al mercado laboral prácticamente sin interrupciones, las mujeres enfrentan mayores dificultades para conservar su empleo, reincorporarse al trabajo remunerado, acceder a mejores ingresos o desarrollarse profesionalmente, debido a que asumen la mayor parte de las responsabilidades de crianza y cuidado durante los primeros meses y años de vida de sus hijas e hijos. Esta situación no sólo profundiza las desigualdades

económicas, sino que reproduce estereotipos de género que limitan el pleno ejercicio de derechos tanto de mujeres como de hombres.

A ello se suma que diversos estudios internacionales han demostrado que la participación activa del padre desde los primeros días posteriores al nacimiento genera beneficios que trascienden el ámbito familiar. La presencia temprana del padre fortalece el vínculo afectivo con las hijas e hijos, favorece el desarrollo cognitivo y emocional de la infancia, reduce la sobrecarga física y emocional de la madre, disminuye el riesgo de depresión posparto y promueve una distribución más equitativa de las responsabilidades domésticas durante el resto de la vida familiar.

La experiencia comparada también demuestra que los países que han fortalecido sus políticas de licencias parentales han logrado avances importantes en materia de igualdad. Para 2024, **35 de los 38 países integrantes de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)** otorgaban permisos remunerados para los padres, ya sea mediante licencias de paternidad, licencias parentales o ambos mecanismos. De esos países, **20 cuentan con ambas modalidades, 10 ofrecen permisos exclusivos de paternidad y 5 disponen únicamente de licencias parentales dirigidas a los padres.**

La información comparada muestra igualmente una diferencia significativa respecto de México. El permiso remunerado de paternidad en los países de la OCDE tiene una duración promedio de **12.7 semanas**, considerando conjuntamente las distintas modalidades de licencia disponibles. **España reconoce actualmente 16 semanas de licencia de paternidad**, mientras que **Corea alcanza un total de 52 semanas** mediante esquemas parentales remunerados. En contraste, **México permanece entre los cinco países de la OCDE con los permisos o licencias para padres más reducidos o prácticamente inexistentes**, situación que lo coloca por debajo de los estándares internacionales en materia de corresponsabilidad familiar e igualdad de género.

Los propios datos de la OCDE evidencian que, conforme se fortalecen los sistemas de licencias para padres, aumenta gradualmente la participación masculina en las responsabilidades de cuidado. Entre 2013 y 2023, la proporción de hombres que hicieron uso de licencias parentales en los países con información disponible pasó de **19.1 % a 26.1 %**, mientras que **Luxemburgo se convirtió en el primer país donde los hombres ya hacen uso de este derecho incluso en mayor proporción que las mujeres.** En el caso mexicano, la información disponible continúa siendo insuficiente

para incorporarse dentro de este grupo de países comparables, reflejando el escaso desarrollo que aún presenta esta política pública.

Lo anterior confirma que las licencias de paternidad no constituyen un beneficio individual dirigido exclusivamente a los trabajadores varones, sino una herramienta de política pública con efectos directos sobre la igualdad sustantiva, la protección de la infancia, el bienestar familiar y el desarrollo económico. Diversos organismos internacionales han señalado que ampliar la participación de los hombres en las tareas de cuidado contribuye a reducir las brechas salariales, incrementar la permanencia laboral de las mujeres y favorecer relaciones familiares más equitativas.

Esta realidad cobra especial relevancia en el Estado de Oaxaca. De acuerdo con información oficial del **INEGI**, la entidad mantiene una de las tasas de informalidad laboral más elevadas del país, lo que incrementa la vulnerabilidad de miles de familias frente a eventos como el nacimiento de una hija o un hijo y dificulta el acceso efectivo a derechos laborales relacionados con la conciliación entre la vida familiar y el trabajo.

Paralelamente, el propio Gobierno del Estado ha reconocido la necesidad de fortalecer una política pública integral en materia de cuidados mediante la instalación de la **Comisión para la Implementación y Seguimiento del Sistema Estatal de Cuidados**, al considerar que el cuidado constituye una función estratégica para garantizar el ejercicio de los derechos de niñas, niños y adolescentes, así como para avanzar hacia una mayor igualdad entre mujeres y hombres.

Asimismo, el **Sistema DIF Oaxaca**, a través de la Procuraduría Estatal de Protección de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes, ha impulsado programas de **habilidades parentales** dirigidos específicamente a promover una paternidad responsable y una participación activa de los hombres en la crianza de sus hijas e hijos. El propio Gobierno del Estado ha reconocido que el ejercicio de la paternidad responsable implica no sólo la provisión económica, sino también la presencia cotidiana, el cuidado y el involucramiento permanente en el desarrollo integral de las niñas y los niños.

En virtud de lo anterior, resulta evidente que el fortalecimiento de los mecanismos jurídicos que favorezcan la corresponsabilidad en las labores de cuidado constituye

una necesidad impostergable para avanzar hacia una sociedad más igualitaria, incluyente y respetuosa de los derechos humanos. La evolución del derecho del trabajo exige que la legislación responda a las nuevas dinámicas familiares y a las demandas sociales de nuestro tiempo, reconociendo que el cuidado de las hijas e hijos no representa una responsabilidad exclusiva de las mujeres, sino un deber compartido que debe ser respaldado por el Estado mediante un marco normativo acorde con los estándares nacionales e internacionales.

La consolidación de políticas públicas que permitan conciliar la vida laboral con la vida familiar no sólo fortalece la protección de la niñez y el desarrollo integral de las familias, sino que también contribuye a reducir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres, promueve relaciones laborales más justas y favorece una mayor participación económica y social de ambos progenitores. En consecuencia, la actualización del marco jurídico en esta materia representa una oportunidad para construir un modelo laboral más equitativo, en el que el ejercicio de la paternidad pueda desarrollarse de manera responsable, activa y plenamente compatible con el derecho al trabajo digno.

Bajo esa perspectiva, las entidades federativas, en el ámbito de sus atribuciones, también tienen la responsabilidad de impulsar las transformaciones legislativas que fortalezcan el sistema jurídico nacional, particularmente cuando se trata de reformas que inciden directamente en la protección de la familia, el interés superior de la niñez y la igualdad sustantiva. El federalismo cooperativo encuentra una de sus expresiones más relevantes en la facultad de los congresos locales para promover iniciativas ante el Congreso de la Unión respecto de materias cuya competencia corresponde al ámbito federal, contribuyendo así al perfeccionamiento permanente del orden jurídico mexicano.

Por ello, resulta oportuno que esta Sexagésima Sexta Legislatura del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Oaxaca haga uso de esa facultad constitucional y legal para remitir al Honorable Congreso de la Unión la iniciativa que se acompaña al presente Punto de Acuerdo, con el propósito de que sea analizada, discutida y, en su caso, aprobada dentro del proceso legislativo federal:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO	LEY FEDERAL DEL TRABAJO
TEXTO VIGENTE	PROYECTO DE LEY
TÍTULO CUARTO	TÍTULO CUARTO

**Derechos y Obligaciones de los
Trabajadores y de los Patrones
CAPÍTULO I**

Obligaciones de los patrones

Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:

I. a XXVII. ...

SIN CORRELATIVO.

**Derechos y Obligaciones de los
Trabajadores y de los Patrones
CAPÍTULO I**

Obligaciones de los patrones

Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:

I. a XXVII. ...

XXVII Bis. Otorgar licencia de paternidad a las personas trabajadoras que ejerzan la paternidad, en los siguientes términos:

a) Por el nacimiento de una hija o hijo, la licencia será de doce semanas con goce de sueldo íntegro, contadas a partir del día del nacimiento. A solicitud expresa de la persona trabajadora, previa autorización escrita del patrón, hasta cuatro de las doce semanas podrán disfrutarse de manera diferida dentro de los doce meses siguientes al nacimiento;

b) En caso de la adopción de una niña o niño, la licencia será de seis semanas con goce de sueldo íntegro, contadas a partir del día en que lo reciban;

c) En caso de complicaciones médicas graves de la madre, de la persona recién nacida o de ambas,

que requieran hospitalización o cuidados especiales, la licencia podrá extenderse hasta por cuatro semanas adicionales, previa presentación del certificado médico correspondiente emitido por la institución de seguridad social que corresponda o, en su caso, por el servicio de salud que otorgue el patrón; y

d) En caso de fallecimiento de la madre durante el parto o dentro de las doce semanas posteriores a este, la persona trabajadora que ejerza la paternidad disfrutará de la totalidad del período de descanso postparto que le hubiera correspondido a la madre en los términos del artículo 170 de esta Ley, en adición a la licencia prevista en el inciso a) de la presente fracción.

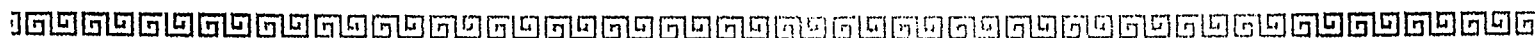
La licencia a que se refiere esta fracción es irrenunciable. Queda prohibido al patrón condicionar, limitar o sustituir dicha licencia por compensación económica o cualquier otro beneficio.

Durante el período de la licencia, la persona trabajadora percibirá su salario íntegro y conservará todos los derechos que le correspondan en términos de esta Ley, de la Ley del Seguro Social y de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, según corresponda.

XXVIII. a XXXIII. ...

XXVIII. a XXXIII....

LEY DEL SEGURO SOCIAL TEXTO VIGENTE	LEY DEL SEGURO SOCIAL PROYECTO
CAPÍTULO IV	CAPITULO IV
DEL SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD	DEL SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD
SECCIÓN TERCERA DE LAS PRESTACIONES EN DINERO	SECCIÓN TERCERA DE LAS PRESTACIONES EN DINERO
SIN CORRELATIVO.	Artículo 101 Bis. La persona asegurada que ejerza la paternidad tendrá derecho a un subsidio en dinero igual al cien por ciento del último salario diario de cotización, durante el período de la licencia de paternidad a que se refiere la fracción XXVII Bis del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo. Para tener derecho al subsidio, la persona asegurada deberá haber cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales en el período de doce meses anteriores a la fecha de inicio de la licencia y acreditar su carácter de madre o padre de la persona recién nacida o adoptada, mediante certificado de nacimiento o resolución judicial de adopción, según corresponda. En caso de que la persona asegurada no cumpla con el requisito de cotizaciones previsto en el párrafo anterior, quedará a cargo del patrón el pago del salario íntegro durante el período de la licencia, en los términos



de la Ley Federal del Trabajo.

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

LEY FEDERAL DE LOS
TRABAJADORES AL SERVICIO DEL
ESTADO REGLAMENTARIA DEL
APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123
CONSTITUCIONAL

TÍTULO SEGUNDO

Derechos y Obligaciones de los
Trabajadores y de los Titulares

CAPÍTULO II

SIN CORRELATIVO.

LEY FEDERAL DE LOS
TRABAJADORES AL SERVICIO DEL
ESTADO REGLAMENTARIA DEL
APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123
CONSTITUCIONAL

TÍTULO SEGUNDO

Derechos y Obligaciones de los
Trabajadores y de los Titulares

CAPÍTULO II

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.

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.

SIN CORRELATIVO.

PRIMERO. El presente Decreto entrará en vigor a los ciento ochenta días naturales siguientes al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

SEGUNDO. La licencia de paternidad establecida en la fracción XXVII Bis del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 101 Bis de la Ley del Seguro Social y en el artículo 28 Bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado se implementará de manera gradual conforme al siguiente calendario:

I. A partir de la entrada en vigor del presente Decreto: **cuatro semanas;**

II. A partir del primer año de la entrada en vigor: **ocho semanas;**

III. A partir del segundo año de la entrada en vigor: **doce semanas.**

Durante el período de implementación gradual, las semanas de licencia que correspondan conforme al calendario anterior serán aplicables tanto al subsidio previsto en el artículo 101 Bis de la Ley del Seguro Social como al goce de sueldo íntegro establecido en el artículo 28 Bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

TERCERO. El Instituto Mexicano del Seguro Social y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado deberán realizar las adecuaciones administrativas, presupuestales y operativas necesarias para garantizar el cumplimiento del presente Decreto.

CUARTO. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en coordinación con el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, emitirá, dentro de los ciento ochenta días

Se trata de una propuesta que busca fortalecer la protección de las familias mexicanas, consolidar el principio de corresponsabilidad en las tareas de cuidado y avanzar hacia un modelo laboral más justo, humano e igualitario, acorde con las necesidades de la sociedad mexicana del siglo XXI; en razón de lo expuesto, someto a la consideración del Pleno de este Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Oaxaca el presente:

PUNTO DE ACUERDO

POR EL QUE LA SEXAGESIMA SEXTA LEGISLATURA ACUERDA RESPETUOSAMENTE:

ÚNICO.- EN EJERCICIO DE LA FACULTAD CONFERIDA POR EL ARTÍCULO 71, FRACCIÓN III, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, ASÍ COMO POR EL ARTÍCULO 58, FRACCIÓN III, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE OAXACA, REMITIR AL HONORABLE CONGRESO DE LA UNIÓN LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, EN MATERIA DE LICENCIAS DE PATERNIDAD.

PRIMERO. – El presente acuerdo entrará en vigor el día de su aprobación.

SEGUNDO.- Una vez aprobado el presente acuerdo, la LXVI Legislatura remitirá al Honorable Congreso de la Unión la iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la

Ley del Seguro Social, así como de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado b) del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de licencias de paternidad.

TERCERO.- Publíquese en la Gaceta del Congreso del Estado de Oaxaca.

Dado en la sede del Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de Oaxaca,

San Raymundo Jalpan, Centro, Oaxaca, a 10 de julio del 2026.

ATENTAMENTE

DIP. ALEJANDRA GARCÍA MORLÁN



GOBIERNO CONSTITUCIONAL
DEL ESTADO DE OAXACA

PODER LEGISLATIVO

LXVI LEGISLATURA

DIP. DULCE ALEJANDRA
GARCÍA MORLÁN

