

QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LAS LEYES FEDERALES DEL TRABAJO, Y DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, EN MATERIA DE LICENCIAS DE PATERNIDAD, SUSCRITA POR DIPUTADOS INTEGRANTES DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO

Las suscritas y los suscritos, diputadas y diputados del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano en la LXV Legislatura, con fundamento en los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; así como 6, fracción I, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, someten a la consideración del pleno de la honorable Cámara de Diputados la siguiente iniciativa, con base en la siguiente:

Exposición de Motivos

I. Durante varios siglos se ha impulsado la lucha por la inclusión de las mujeres en el ámbito laboral. Dicha lucha ha rendido frutos y, eventualmente, ha generado la conquista de distintos derechos en favor de las mujeres. En la actualidad, diversos instrumentos internacionales han reconocido derechos laborales para las mujeres.^{1, 2}

El derecho a la maternidad, fue reconocido en 1919 por la Organización Internacional del Trabajo en el Convenio sobre la Protección de la Maternidad. Dicho convenio permitió garantizar que las mujeres trabajadoras no trabajen en un periodo de seis semanas después de dar a luz.³ Dado que este instrumento internacional fue suscrito y ratificado por más de 30 países en 1952, se fomentó de manera considerable el desarrollo de legislación especializada en materia de maternidad en el ámbito laboral.⁴

En el caso en particular de nuestro país, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 en la fracción V del artículo 123 incorporó el derecho de las mujeres a no desempeñar trabajos físicos que exigieran una labor considerable durante los tres meses previos al parto así como a un mes de descanso obligatorio con goce de sueldo íntegro después de dar a luz.⁵ Además, dicho precepto constitucional reconoció el derecho a la lactancia materna y permitió que hubieran dos periodos extraordinarios diarios de descanso de 30 minutos durante la lactancia para amamantar a sus hijos.⁶

En 1974, el Congreso de la Unión modificó el artículo 123 constitucional a fin de ampliar los derechos laborales de las mujeres en materia de maternidad. Con dicha modificación, el periodo de descanso para las madres trabajadoras se amplió a tres meses dividido de la siguiente manera: un mes antes del parto y dos meses después de éste. Asimismo, el salario percibido para las madres continuó siendo íntegro y se conservaron los periodos para la lactancia materna. Por su parte, se incorporaron los derechos a recibir asistencia médica y obstétrica, medicamentos así como guarderías para sus hijas e hijos.⁷

II . Según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) de septiembre de 2022 elaborada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), la población económicamente activa de nuestro país es de 59.5 millones de personas mayores a 15 años.⁸ Asimismo, dicho órgano autónomo refiere que la Tasa de participación de las mujeres fue de 45.3 por ciento mientras que el de los varones fue del 75.7 por ciento.⁹

Igualmente, el Inegi informó que la población ocupada dentro de la informalidad laboral en septiembre de 2022 fue de casi 32 millones de personas. El número de mujeres dentro de la informalidad laboral fue de 12.9 millones mientras que el número de hombres en el mismo supuesto fue de 18.9 millones.¹⁰

De lo anterior, resulta evidente la trascendencia del rol que las mujeres ocupan dentro de la población económicamente activa de México. Por ello, es imperante garantizar el ejercicio pleno de los derechos laborales a las mujeres que deciden ser madres.

III . Las licencias de maternidad juegan un rol vital en el cuidado de las infancias pues éstas contribuyen en buena medida a su desarrollo durante la edad temprana. De acuerdo con el Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento, se ha demostrado que la estimulación de las niñas y niños, durante el

primer año de vida, ayuda a generar más conexiones neuronales, a tener un mayor desarrollo de sus funciones básicas, cognitivas y superiores.¹¹

Además, las licencias de maternidad permiten revertir la discriminación por género que aún se visualiza en el mercado laboral, misma que es apreciable al momento en el que una mujer quiere acceder a un puesto de trabajo con mayores responsabilidades y con una mejor remuneración. Esta problemática se puede observar en las mujeres que se encuentran en sectores populares, donde muchas de ellas no poseen los medios para contratar servicios de cuidado, lo cual genera que tomen la decisión excluyente de tener un trabajo mejor remunerado o la afectación en la calidad del cuidado de su hija o hijo.¹²

En este sentido, las licencias de maternidad fueron pensadas considerando las repercusiones físicas del embarazo y alumbramiento a las que se ve sometida la mujer durante el embarazo, parto y post parto, además de considerar los cuidados especiales que las y los hijos recién nacidos requieren.

No obstante, la vida reproductiva y la productiva requieren una mejor articulación, pues aún cuando hemos tenido grandes avances en materia de género, la realidad es que las mujeres siguen cargando con las tareas del cuidado y la crianza de las hijas e hijos, pues todavía no se logra una correcta corresponsabilidad en este tipo de tareas al interior de los hogares.¹³

Además, dichas licencias permiten generar condiciones laborales más justas para las mujeres, quienes frecuentemente se enfrentan a no ser contratadas, a no recibir ascensos o no gozar del mismo sueldo de los hombres derivado del temor a que se ausenten por decidir ejercer su derecho a la maternidad.¹⁴

IV. En cuanto al marco jurídico, cabe apuntar que la Declaración Universal de Derechos Humanos, instrumento internacional firmado y ratificado por el Estado Mexicano, reconoce en su artículo 25 el derecho de la maternidad y la infancia a recibir cuidados y asistencia especiales. Dicho artículo señala lo siguiente:

Artículo 25

1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.¹⁵

Por su parte, el artículo 133 constitucional refiere que los tratados internacionales que sean firmados por el Ejecutivo Federal y ratificados por el Senado de la República, junto con la Constitución y las leyes, serán la ley suprema de toda la Unión. Por ello, los tratados internacionales signados y ratificados en los términos establecidos son vinculantes y obligatorios. A la letra el artículo 133 de la Carta Magna refiere lo siguiente:

Artículo 133.

Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada entidad federativa se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de las entidades federativas.

V. Debido a la importancia del sector femenino en el ámbito laboral, diversas naciones han optado por otorgar licencias a las mujeres durante el embarazo cada vez más amplias. Por ejemplo, entre los países que cuentan con las licencias de maternidad más prolongadas se encuentran República Checa (28 semanas), Hungría (24 semanas), Italia (5 meses), Canadá (17 semanas), y España y Rumania (16 semanas). En México, la ley otorga a

las mujeres una licencia por un plazo de 3 meses por concepto de maternidad.¹⁶

Actualmente, la maternidad es un derecho laboral que se ha estipulado en diferentes Tratados Internacionales de los cuales México es parte. En los últimos años hemos visto cómo se les reconocen derechos a las mujeres y a pesar de que hemos avanzado en este ámbito, nos hace falta mucho que hacer, por ello debemos seguir robusteciendo nuestras diferentes legislaciones mexicanas para garantizar el derecho a una maternidad y paternidad segura, pues las políticas de primera infancia son una de las mejores inversiones que podemos hacer para contribuir a una mejor sociedad.

Proteger el derecho humano a la maternidad, es un elemento fundamental para la creación de políticas integrales en materia laboral y familiar.

VI . De manera histórica, el cuidado de las hijas e hijos se ha asignado a las mujeres, lo cual ha generado que sean ellas quienes cargan dicha responsabilidad, vulnerando sus derechos fundamentales, imponiendo cargas de trabajo no remunerado, así como frenos a su desarrollo profesional y económico, algo que puede dar lugar a otras vulneraciones de sus derechos.

En este sentido, las licencias de maternidad fueron pensadas considerando las repercusiones físicas del embarazo y alumbramiento a las que se ve sometida la mujer durante el embarazo, parto y post parto, además de considerar los cuidados especiales que las y los hijos recién nacidos requieren. Considerando dichas situaciones, la ley otorga a las mujeres una licencia por un plazo de 3 meses por maternidad. Por el contrario, conforme a la Ley Federal del Trabajo a los hombres sólo les corresponde un permiso por 5 días hábiles en caso de ser padres.

La diferencia que existente entre las licencias de maternidad y los permisos de paternidad no sólo se manifiesta en la extensión de los mismos, sino en las implicaciones económicas para las empresas que los otorgan puesto que, mientras las licencias de maternidad quedan cubiertas por los servicios de seguridad social, el costo de los permisos de paternidad corren a cargo de los patrones.

En cambio, si los permisos de paternidad por licencias fueran obligatorios, intransferibles y financiadas a trave?s del IMSS o el ISSSTE, se requeriría una inversión aproximada de 1.3 miles de millones de pesos al año para otorgar la licencia a los padres por una semana, lo que equivale a 1 por ciento de los recursos presupuestados en 2021 para la igualdad entre mujeres y hombres especificados en el Anexo 13.¹⁷

Por otra parte, el hecho de que los permisos de paternidad sólo sean controlados por los patrones, impide que se cuente con estadísticas reales sobre la cantidad de padres que hay en el país, así como cuántos de ellos ejercen su derecho al permiso por paternidad.

La imposición de roles de género ha repercutido incluso en que no se tengan cifras exactas sobre la cantidad de hombres que son padres. El último dato con el que se cuenta es el del Consejo Nacional de Población, que estima que en 2015 había 20.5 millones de padres, sin embargo, no existe información actualizada al respecto.¹⁸ No obstante, con base en el Censo de Vivienda y Población, el Inegi estima que en 2020 había 21.2 millones de padres conforme a la cantidad de hombres que se identificaron como padres de al menos un residente en su vivienda, sin embargo este dato es estimado derivado del cruce de información de las preguntas realizadas, pues contrario al caso de las mujeres a quienes sí se les pregunta si tienen o no hijos, a los hombres no.¹⁹

VII . Las licencias de paternidad contribuyen de diversas formas para erradicar la desigualdad entre mujeres y hombres, pues permiten eliminar los roles de género atribuidos a las mujeres como únicas cuidadoras, contribuyen a generar condiciones laborales más justas para las mujeres, quienes frecuentemente no son contratadas, no reciben ascensos o no gozan del mismo sueldo de los hombres por el temor a que se ausenten por la maternidad.²⁰

Además de esto, las licencias de paternidad permiten a los hombres vivir su paternidad de forma más activa, generando vínculos con su hijas e hijos que frecuentemente se ven limitados debido al poco tiempo con que

cuentan por su permiso de paternidad.

Asimismo, el involucramiento de los hombres en el cuidado de sus hijas e hijos ha sido menor que el de las mujeres. Conforme datos de la encuesta realizada por el periódico Reforma con Imco, durante la pandemia, 27 por ciento de los hombres consideró que las tareas de cuidado de sus hijos aumentó. De quienes no trabajan, sólo 2 por ciento de ellos dijo que la razón es porque están al cuidado del hogar o de los hijos. Este dato contrasta con las mujeres no empleadas, ya que el 51% de ellas lo atribuye a esta misma razón.²¹

Por otro lado, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia ha documentado que el involucramiento de los padres en los primeros meses de vida de sus hijas e hijos contribuye a establecer vínculos con ellos, ayuda prevenir la depresión materna y contribuye al adecuado desarrollo social y cognitivo de las y los niños, además de tener efectos positivos en la participación de sus parejas en el mercado laboral al generar una carga más equitativa del trabajo no remunerado.²²

VIII . Si bien México ha establecido los permisos de paternidad, las condiciones de éste se encuentran por debajo incluso de otros países de latinoamérica, como por ejemplo Colombia, Ecuador, Perú, Uruguay, Paraguay y Venezuela, países en los cuales se ofrecen de 8 a 14 días de licencia de paternidad. Cabe señalar que incluso dichos plazos de permisos resultan ser insuficientes para combatir de forma efectiva las causas que originan desigualdad entre hombres y mujeres.

Congruentes con dicha situación, el 19 de febrero de 2019 la senadora de Movimiento Ciudadano, Patricia Mercado, presentó una iniciativa de ley para reformar la Ley Federal del Trabajo a efecto de que el permiso de paternidad consista en 2 semanas prenatales y 6 post natales, dando un total de 8 semanas de permiso con goce de sueldo.²³

Por otro lado, en octubre de 2021 el Poder Judicial de la Federación emitió el “Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que reforma y deroga diversas disposiciones en relación con las licencias de paternidad”. Entre sus considerandos, el acuerdo señala:

- La equiparación del tiempo de las licencias de paternidad contribuyen a la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres en dos dimensiones: (i) como política para conciliar la vida personal, familiar y laboral, que cuestiona la distinción “biologicista” por excelencia y que ha reservado a las mujeres la totalidad o primacía en los roles de cuidado familiar, asignando un nuevo significado social y cultural al papel de los padres dentro de los hogares como personas con el derecho y la obligación de asumir responsabilidades familiares, conscientes de la necesidad de involucrarse en la crianza de sus hijas e hijos, lo que contribuye a eliminar los estereotipos de género en torno a las labores de cuidado infantil; y, (ii) como medida que promueve la igualdad de oportunidades laborales o profesionales para las mujeres, al reducir la discriminación en su contra en el lugar de trabajo, específicamente en la contratación y en la generación de oportunidades de crecimiento, al equiparar la posibilidad de que tanto hombres como mujeres disfruten de 12 semanas para el cuidado de la infancia.²⁴
- La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en sus Recomendaciones 165, sobre los trabajadores con responsabilidades familiares y 191 (que acompaña al Convenio Número 183) sobre la protección de la maternidad, señala que los Estados deberán adoptar medidas para prevenir la discriminación directa o indirecta en el recinto laboral basada en las responsabilidades familiares, entre las que destaca que las licencias de paternidad, además de favorecer la participación de los hombres en la crianza de sus hijas e hijos, desincentiva que a quien emplea anteponga la contratación de hombres ante la onerosa carga que implica la licencia de maternidad por las 12 semanas, cuando exclusivamente se otorga un permiso de tal naturaleza a las mujeres.²⁵
- La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) en su informe “Building an inclusive Mexico, Policies and Good Governance for Gender Equality México” recomendó al Estado mexicano ampliar los periodos de licencia de paternidad, empleando fondos públicos para ello, considerando que la temporalidad de las licencias de paternidad que se otorgan en México conforme a su normativa se encuentra muy por debajo del promedio de los países que pertenecen a la OCDE.²⁶

Las licencias de paternidad constituyen acciones afirmativas que contribuyen a eliminar la discriminación por razones de género y refuerzan la protección de los derechos fundamentales de la familia, conforme al artículo 4 constitucional, además de proteger los derechos laborales de las mujeres.

Por lo expuesto, se somete a su consideración, la presente iniciativa con proyecto de:

Decreto que reforma y adiciona diversas disposiciones a la Ley Federal del Trabajo y a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional

Primero. Se reforma la fracción XXVII Bis del artículo 132 y reforman el párrafo primero de la fracción II del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:

I. a XXVII. ...;

XXVII Bis. Se otorgará licencia de paternidad de **seis semanas de** descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el nacimiento de sus hijos, y de **dieciocho semanas** después del mismo. **En el caso de la adopción de un infante, se otorgarán 24 semanas después de la fecha oficial en que se dio la adopción ; y**

...

Artículo 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos

I. ...

II. Disfrutarán de un descanso de **seis** semanas anteriores y **dieciocho semanas** posteriores al parto. A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón, tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo. En caso de que los hijos **o hijas** hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de **veinte** semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente.

...

II. Bis a VII. ...

Segundo. Se reforma el artículo 28 y 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:

Artículo 28. Las mujeres disfrutarán de **seis semanas de** descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de **dieciocho semanas** después del mismo. **En caso de que los hijos o hijas hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de veinte semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente .** Durante la lactancia tendrán derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora para amamantar a sus hijos o para realizar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia y tendrán acceso a la capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de edad.

Artículo 28 Bis. Se otorgará licencia de paternidad de **seis semanas de** descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el nacimiento de sus hijos, y de **dieciocho semanas** después del mismo. **En caso de que los hijos o hijas hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de veinte semanas posteriores al parto, previa presentación del**

certificado médico correspondiente .

Transitorios

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

Segundo. Las modificaciones motivo de este Decreto serán aplicables a los contratos individuales o colectivos de trabajo celebrados con antelación a la fecha de la entrada en vigor del presente Decreto, cualquiera que sea su forma o denominación, siempre y cuando éstas resulten más favorables a los derechos de las personas trabajadoras.

Tercero. Las y los empleadores, así como el Estado, según corresponda, deberán garantizar el pago íntegro del sueldo de las y los trabajadores durante el tiempo que dure la licencia de maternidad o paternidad.

Cuarto . A partir de la entrada en vigor del presente Decreto, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social contará con un plazo de 60 días naturales para realizar las adecuaciones normativas correspondientes.

Quinto . A partir de la entrada en vigor del presente decreto, las dependencias e instituciones que se mencionan en el artículo 1o de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional, contarán con un plazo de 60 días naturales para realizar las adecuaciones a su normatividad correspondiente.

Notas

1 “La maternidad en el derecho de familia y de la seguridad social” Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, 2010-Recuperado de: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2288/8.pdf>

2 Organización internacional del Trabajo. (1919). C003-Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919. Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312148

3 Organización internacional del Trabajo. (1919). C003-Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919. Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312148

Artículo 3.

4 Ídem.

5 Cámara de Diputados. (1917). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que reforma la de 5 de febrero de 1857. Cámara de Diputados. Recuperado de: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Constitucion/1917.pdf>

6 Ídem.

7 Ídem.

8 Inegi. (2022). Indicadores de ocupación y empleo septiembre 2022. INEGI. Recuperado de: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2022/enoen/enoen2022_10.pdf

9 Ídem. página 3.

10 Ídem. páginas 9-11.

11 “Tres motivos para ampliar el régimen de licencias”, Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento, 2022

Recuperado de: <https://www.cippeec.org/publicacion/tres-motivos-para-ampliar-el-regimen -de-licencias/>

12 Ídem.

13 Ídem.

14 Zaldivar, Arturo. Políticas que cambian vidas: licencias de paternidad, Milenio, 23 de noviembre de 2021, recuperado el 10 de diciembre de 2021 de <https://www.milenio.com/opinion/arturo-zaldivar/los-derechos-hoy/politicas-que-cambian-vidas-licencias-de-paternidad>

15 Organización de las Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos. Organización de las Naciones Unidas. Recuperado de: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

16 "Más de 120 países conceden licencias de maternidad pagadas a las trabajadoras", Organización Internacional del Trabajo.

17 Imco Staff, Licencias de paternidad para celebrar el día del padre, IMCO Centro de Investigación en Política Pública, 20 de junio de 2021, recuperado el 10 de diciembre de 2021 de <https://imco.org.mx/licencias-de-paternidad-para-celebrar-el-dia-del-padre/>

18 Ídem.

19 Masse, Fátima, Ser papá no importa, IMCO, 21 de junio de 2021, recuperado el 10 de diciembre de 2021 de

<https://imco.org.mx/ser-papa-no-importa/>

20 Zaldivar, Arturo. Políticas que cambian vidas: licencias de paternidad, Milenio, 23 de noviembre de 2021, recuperado el 10 de diciembre de 2021 de <https://www.milenio.com/opinion/arturo-zaldivar/los-derechos-hoy/politicas-que-cambian-vidas-licencias-de-paternidad>

21 Imco Staff, Licencias de paternidad para celebrar el día del padre, IMCO Centro de Investigación en Política Pública, 20 de junio de 2021, recuperado el 10 de diciembre de 2021 de <https://imco.org.mx/licencias-de-paternidad-para-celebrar-el-dia-del-padre/>

22 Ídem.

23 Iniciativa que reforma diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 de la Constitución Federal, presentada por la senadora Patricia Mercado Castro, INTEGRANTE DEL Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano; recuperada el 10 de diciembre de 2021 de http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2019/02/asun_3814799_20190219_1550156369.pdf

24 Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que reforma y deroga diversas disposiciones en relación con las licencias de paternidad, recuperado el 12 de diciembre de 2021 de https://sjf.scjn.gob.mx/SJFSem/Paginas/DetalleGeneralScroll.aspx?Epoca=&Apendice=&Expresion=&Dominio=Acuerdos++publicados+el+viernes+01+de+octubre+de+2021.+Todo&TA_TJ=1&Orden=3&Clase=DetalleAcuerdosBL&Tablero=&NumTE=2&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-100&IDInstancia=-100&Instancia=-100&Index=1&SemanaId=202139&ID=5615&Hit=1&IDs=5615%2C5614

25 Ídem.

26 Ídem.

Dado en el Palacio Legislativo de San Lázaro, a 8 de marzo de 2023.

Diputado Jorge Álvarez Máynez (rúbrica)