INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA AMPLIACIÓN DE LICENCIAS DE PATERNIDAD EN CASO DE FALLECIMIENTO DE LA MADRE, A CARGO DEL DIPUTADO EMILIO SUÁREZ LICONA, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PRI.

El suscrito, **Diputado Emilio Suárez Licona**, integrante del Grupo Parlamentario Partido Revolucionario Institucional en la LXVI Legislatura del Honorable Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y 6, numeral 1, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, someto a consideración de esta Soberanía la presente iniciativa con proyecto de decreto por el que se adiciona al artículo 132 las fracciones XXVII Ter y XVII Quáter de la Ley Federal del Trabajo, al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. Antecedentes

En el ordenamiento jurídico mexicano, el permiso de paternidad se encuentra previsto en el artículo 132, fracción XXVII Bis, de la Ley Federal del Trabajo (LFT),[1] el cual otorga a los trabajadores hombres cinco días laborables con goce de sueldo con motivo del nacimiento de sus hijos o en el caso de adopción.

Sin embargo, este marco normativo presenta una laguna jurídica de notable trascendencia: no contempla de manera expresa, suficiente ni adecuada el supuesto en que la madre fallece durante o después del parto, o bien, en que ésta no pueda hacerse cargo del recién nacido por razones de incapacidad grave.

Ante este vacío normativo, el padre trabajador se enfrenta a una situación de extrema vulnerabilidad: por un lado, debe asumir en solitario la responsabilidad integral del cuidado de un recién nacido —un ser humano en el estado más dependiente de su existencia— y, por el otro, su legislación laboral solo le reconoce cinco días de permiso, que resultan manifiestamente insuficientes para atender las necesidades vitales del menor. Esta situación viola el principio del interés superior de la niñez, desconoce la corresponsabilidad parental como valor constitucional y se aparta de las mejores prácticas del derecho comparado.

La presente iniciativa busca atender esta omisión legislativa de manera integral, humana y congruente con el bloque de constitucionalidad mexicano y los estándares internacionales de derechos humanos, estableciendo un mecanismo de transferencia o extensión de la licencia materna al padre trabajador en los casos de fallecimiento, incapacidad absoluta o ausencia de la madre.

[1] Cfr. México, Ley Federal del Trabajo, art. 132, fracc. XXVII Bis.

La mortalidad materna constituye uno de los indicadores más reveladores de la situación de los derechos humanos y la salud pública de un país. En México, pese a una tendencia descendente en los últimos años, las cifras continúan siendo alarmantes y, sobre todo, señalan la existencia de miles de familias que cada año enfrentan el devastador escenario del fallecimiento de la madre en el contexto del parto. La Razón de Mortalidad Materna (RMM) se calcula por cada 100,000 nacidos vivos estimados (NVE)[2]. Las cifras reportadas por la Secretaría de Salud y el Observatorio de Mortalidad Materna en México (OMM) revelan la siguiente evolución:

Gráfica 1. Razón de Mortalidad Materna en México (por 100,000 NVE) — 2021-2025

	Días de licencia	Comparativa visual
2021 (pandemia)	1117	1117d
2022	683	683d
2023	556	556d
2024 (cierre prel.)	450	450d
2025 (SE 44, prelim.)	385	385d

3

En cuanto a la RMM propiamente dicha (defunciones por cada 100,000 NVE), el Observatorio de Mortalidad Materna reporta que en 2023 fue de 26.54, mientras que para 2024 se estimó en 26.1, con una disminución del 18% en el número absoluto de defunciones respecto a 2023, atribuible principalmente al descenso de la natalidad y al mayor rol de las parteras tradicionales, y no necesariamente a mejoras en la calidad de la atención obstétrica.[4]

Es fundamental señalar que, en 2024, se registraron al menos 450 muertes maternas hasta el corte de datos disponible, de las cuales 211 ocurrieron en unidades de la Secretaría de Salud, 72 en el IMSS y 29 en unidades particulares.[5]

Traducido en términos humanos, esto significa que al menos 450 niños nacieron ese año sin la presencia de su madre, y sus padres —de haber sobrevivido y ser trabajadores formales— solo contaron con cinco días de licencia para hacer frente a esta crisis humanitaria familiar.

Las defunciones maternas en México responden a causas identificables y, en su mayoría, prevenibles. La hemorragia obstétrica lidera las causas directas con 77 casos en 2024, seguida por trastornos hipertensivos del embarazo (59 muertes),

[2] Cfr. Secretaría de Salud, Dirección General de Información en Salud (DGIS), Dirección General de Epidemiología (DGE) y Sistema Nacional de Vigilancia Epidemiológica (SINAVE), Observatorio de Mortalidad Materna en México (OMM), 2025, https://omm.org.mx/sistema-de-indicadores/boletines/.
[3] GRÁFICA 1 // Secretaría de Salud / DGIS / DGE / SINAVE (2025). OMM / Observatorio de Mortalidad Materna en México.
[4] Cfr. Secretaría de Salud, Dirección General de Información en Salud (DGIS), Dirección General de Epidemiología (DGE) y Sistema Nacional de Vigilancia Epidemiológica (SINAVE), Observatorio de Mortalidad Materna en México (OMM), 2025, https://omm.org.mx/sistema-de-indicadores/boletines/
[5] Cfr. *Idem.*

aborto y sus complicaciones (44) y complicaciones durante el embarazo (33).[6] Estas causas directas —ocurridas en el periodo inmediato al parto— son precisamente las que con mayor frecuencia derivan en el escenario que esta iniciativa busca regular: el fallecimiento de la madre en torno al nacimiento del hijo. Las entidades federativas con mayor número de defunciones maternas en 2025 fueron: Estado de México (64), Chiapas (34), Jalisco (26), Veracruz (26) y Ciudad de México (21), que en conjunto concentraron el 40.3% de los casos.[7]

Ahora bien, expuesto lo anterior, si extrapolamos las cifras disponibles, y considerando que aproximadamente 1,800,000 nacimientos ocurren anualmente en México,[8] podemos proyectar que al menos entre 400 y 500 familias enfrentan cada año la muerte de la madre en torno al nacimiento.[9] Esta proyección conservadora implica que, con la legislación actual, cientos de padres deben hacerse cargo de un recién nacido —muchos de ellos en condiciones de duelo agudo— con un permiso laboral de apenas cinco días.

La gráfica siguiente ayuda para ilustrar lo antes mencionado:

Gráfica 2. Defunciones maternas por institución de atención (2024, cifras preliminares)

	Días de licencia	Comparativa visual
Secretaría de Salud (SSA)	211	211d
IMSS	72	72d
Particulares/otros	29	29d
IMSS Bienestar / ISSSTE / otros	138	138d

[10]

II. Marco jurídico

La iniciativa de reforma se sostiene principalmente en tres pilares constitucionales: el artículo 1°, 4° y 123°.

En primer lugar, el artículo 1° de la Constitución establece el principio de igualdad y no discriminación, que obliga a todas las autoridades del Estado a garantizar el pleno goce de los derechos humanos sin distinción alguna. La privación al padre trabajador de una licencia adecuada en el caso de fallecimiento materno constituye una forma

[6] Cfr. *Idem.*
[7] Cfr. *Idem.*
[8] Cfr. Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), "Natalidad y fecundidad," consultado el 11 de agosto de 2026, https://www.inegi.org.mx/temas/natalidad/
[9] Cfr. Código F, "Situación de la mortalidad materna en México en 2024," 8 de noviembre de 2024, https://codigof.mx/situacion-de-la-mortalidad-materna-en-mexico-en-2024/
[10] GRÁFICA 2 // Código F (2024). "Situación de la mortalidad materna en México en 2024". Datos de DGE-SINAVE.

de discriminación indirecta que demerita la paternidad en circunstancias excepcionales.[11]

Por otra parte, el artículo 4° consagra la igualdad jurídica entre la mujer y el hombre, el derecho a la protección de la salud, el derecho de las niñas, niños y adolescentes a la satisfacción de sus necesidades de alimentación, salud, educación y sano esparcimiento, y el principio del interés superior de la niñez como consideración primordial en todas las decisiones que les conciernen.[12]

Finalmente, el artículo 123, en sus apartados A y B, reconoce los derechos laborales fundamentales, incluyendo las protecciones específicas para el trabajo de las mujeres durante el embarazo y el puerperio, que esta iniciativa busca extender, por vía de transferencia, al padre en los casos de ausencia materna.[13]

Por otro lado, la Ley Federal del Trabajo (LFT) establece: “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”.[14] Esta disposición, introducida en 2012 y reformada en 2018, tiene su origen en el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre trabajadores con responsabilidades familiares, que data de 1981.

Sin embargo, dicho precepto presenta las siguientes deficiencias estructurales. En primer lugar, no contempla el supuesto de fallecimiento de la madre durante el parto o en el puerperio. Asimismo, no prevé la transferencia de la licencia de maternidad al padre en los casos de incapacidad absoluta de la madre, ni tampoco articula mecanismos de financiamiento con la Ley del Seguro Social, LSS, para los casos de transferencia de licencia. Finalmente, el precepto tampoco establece ninguna distinción entre el padre que convive con la madre (familia biparental) y el padre que queda como único cuidador del recién nacido (familia monoparental *de facto* o *de iure*).

Ahora bien, la LSS regula las prestaciones económicas de maternidad en sus artículos 101 a 105. El subsidio por maternidad corresponde al 100% del salario base de cotización durante 42 días antes del parto y 42 días después, como regla general.[15] Sin embargo, la ley no prevé expresamente la transferencia de este subsidio al padre en caso de fallecimiento materno, generando una brecha entre el derecho laboral y el sistema de seguridad social que esta iniciativa busca cerrar.

[11] *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, art. 1.
[12] *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, art. 4.
[13] *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, art. 123, apartados A y B.
[14] *Ley Federal del Trabajo*, art. 132, frac. XXVII.
[15] *Ley del Seguro Social*, art. 101-105.

En el caso de los trabajadores del Estado, el régimen aplicable es la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE) que, en su artículo 28, regula los derechos de maternidad y paternidad.[16] La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha ampliado las licencias de paternidad para sus propios trabajadores a 90 días naturales desde 2021, bajo el argumento de la corresponsabilidad parental y la igualdad de género. Sin embargo, también en este régimen subsiste la laguna respecto al fallecimiento de la madre.

Ante la ambigüedad de dichas fuentes respecto del fallecimiento de la madre, la SCJN ha desarrollado una línea jurisprudencial robusta sobre la corresponsabilidad parental y las licencias de paternidad que proporciona el sustento para esta iniciativa. En 2023, el Pleno de la SCJN, con nueve votos a favor, declaró inconstitucional, bajo la Acción de Inconstitucionalidad 181/2025, una norma que limitaba la licencia de paternidad a diez días, al considerar que refuerza estereotipos de género y viola los principios de igualdad y no discriminación. La Corte exhortó al Congreso local a ampliar dicho periodo y estableció la corresponsabilidad parental como principio constitucional vinculante.[17]

Asimismo, el 30 de octubre de 2025, la Corte, en el Amparo en Revisión 177/2025, consolidó el criterio de que la licencia de paternidad debe equipararse a la de maternidad, calificando las diferencias como "desproporcionadas". Señaló explícitamente que mantener permisos mínimos para los padres perpetúa la desigualdad estructural y carga el peso del cuidado infantil exclusivamente en las mujeres.[18]

Estos precedentes establecen con claridad que el legislador ordinario no puede perpetuar regímenes que impongan al padre una posición subordinada en el ejercicio de la paternidad, mucho menos en casos extremos en los que la madre fallece y la presencia del padre es la única garantía de supervivencia y bienestar del recién nacido.

III. Derecho comparado

El análisis de los sistemas jurídicos extranjeros revela una tendencia clara e irreversible hacia la protección expresa del padre trabajador en los casos de fallecimiento o incapacidad de la madre, así como hacia la extensión sustancial de la

[16] *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado*, art. 28.
[17] Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Acción de inconstitucionalidad 181/2025*, Pleno, 12 de mayo de 2025, tema II, “Licencias de paternidad”.
[18] Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Amparo en revisión 177/2025*, Pleno, 30 de octubre de 2025, tema II, “Licencias de paternidad”.

licencia de paternidad como mecanismo de corresponsabilidad. México se encuentra notablemente rezagado en ambas dimensiones.

En primer lugar, el caso más destacado y reciente en el Derecho Comparado es la *Paternity Leave* (Bereavement) *Act* 2024 del Reino Unido, que recibió la sanción real el 24 de mayo de 2024 y entró en vigor el 29 de diciembre de 2025.[19] Esta ley enmendó el *Employment Rights Act 1996* con el propósito específico de dar al padre trabajador cuyo cónyuge o pareja falleció dentro de los doce meses siguientes al nacimiento o adopción del hijo, el derecho de tomar una licencia de ausencia sin importar el tiempo que llevara en el empleo.[20]

La génesis de esta ley es reveladora. En 2022, Aaron Horsey lanzó una campaña de dos años para cambiar la ley tras la muerte de su esposa durante el parto. Bajo el régimen anterior, los padres solo adquirían el derecho a la licencia por duelo (*bereavement leave*) sí llevaban al menos 26 semanas trabajando para el mismo empleador. El Parlamento, con apoyo multipartidista, reconoció la injusticia de esta situación y la corrigió.[21]

El ordenamiento jurídico español constituye uno de los referentes más avanzados en esta materia. La legislación española sobre prestaciones de seguridad social por maternidad y paternidad contempla de manera expresa que, en caso de fallecimiento de la madre durante el parto, el otro progenitor adquiere el derecho a percibir la totalidad de la prestación económica por maternidad correspondiente al periodo de descanso restante, contabilizado desde la fecha del parto y sin que se descuente el tiempo que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad.[22] Este derecho opera con independencia de que la madre realizara o no una actividad laboral, y es compatible con el subsidio por paternidad que en su caso corresponda al padre.[23]

Colombia constituye el referente más cercano en el sistema latinoamericano. Su Código Sustantivo del Trabajo, en la disposición que regula la licencia en la época del parto —modificada en 2017 y posteriormente en 2021—, extiende al padre todas las provisiones y garantías previstas originalmente para la madre biológica cuando aquel quede a cargo del recién nacido sin el apoyo de esta, ya sea por fallecimiento, enfermedad o abandono.[24] En este supuesto, el empleador debe conceder al padre

[19] Cfr. United Kingdom, Paternity Leave (Bereavement) Act 2024, c. 17, May 24, 2024, https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2024/17/contents/enacted
[20] Cfr. Irwin Mitchell, "The Paternity Leave (Bereavement) Act 2024: Key Changes for Employers and Employees," January 15, 2026, https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=777dbcbe-96df-4a52-b6df-e0231f29d526
[21] Cfr. Irwin Mitchell, "The Paternity Leave (Bereavement) Act 2024: Key Changes for Employers and Employees," January 15, 2026, https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=777dbcbe-96df-4a52-b6df-e0231f29d526
[22] Cfr. España, Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, art. 9.3, Boletín Oficial del Estado, núm. 69, 21 de marzo de 2009, https://www.boe.es/eli/es/rd/2009/03/06/295
[23] Cfr. *Idem.*
[24] Cfr. Colombia, Código Sustantivo del Trabajo, art. 236, "Licencia en la época del parto e incentivos para la adecuada atención y cuidado del recién nacido," modificado por Ley 1822 de 2017, art. 1, y Ley 2114 de 2021, art. 2, https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=281

una licencia de duración equivalente al tiempo que reste por transcurrir del periodo de descanso postnatal que le hubiera correspondido a la madre, equiparando además la fecha del parto a la de entrega oficial del menor en los casos de adopción.

IV. El principio de interés superior de la niñez

El principio del interés superior de la niñez no es una aspiración programática ni una norma de aplicación discrecional, es un imperativo jurídico de rango constitucional y convencional que vincula a todos los poderes del Estado mexicano —incluido el legislativo— en cualquier decisión que afecte a personas menores de dieciocho años. Su fuente normativa es múltiple y convergente. En primer lugar, y con fin de ilustrar, aparece el artículo 3.1 de la Convención sobre los Derechos del Niño (ONU, 1989), ratificada por México: "En todas las medidas concernientes a los niños que tomen las instituciones públicas o privadas de bienestar social, los tribunales, las autoridades administrativas o los órganos legislativos, una consideración primordial a que se atenderá será el interés superior del niño."[25] Es también fundamental el artículo 4°, párrafo noveno, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos: "En todas las decisiones y actuaciones del Estado se velará y cumplirá con el principio del interés superior de la niñez, garantizando de manera plena sus derechos."[26] Asimismo, traemos a colación el artículo 2°, párrafo segundo, de la Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes (LGDNNA): en el que se explica que el interés superior "deberá ser considerado de manera primordial en la toma de decisiones sobre una cuestión debatida que involucre niñas, niños y adolescentes".[27]

Por otro lado, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en su opinión consultiva OC-17/2002, estableció que el interés superior del niño implica que "el desarrollo de los niños y el pleno ejercicio de sus derechos deben ser considerados como criterios rectores para la elaboración de normas y la aplicación de estas en todos los órdenes relativos a su vida".[28]

El Comité de los Derechos del Niño, en su Observación General N.° 14, aclaró que este principio opera simultáneamente como: (I) derecho sustantivo del niño a que su interés sea evaluado y tomado como consideración primordial; (II) principio jurídico interpretativo fundamental, que obliga a preferir la interpretación que mejor satisfaga el interés del menor cuando una norma admita varias; y (III) norma de procedimiento, que impone la evaluación del impacto en los derechos del niño en todo proceso

---

[25] Naciones Unidas, *Convención sobre los Derechos del Niño*, art. 3, párr. 1, 20 de noviembre de 1989, https://www.ohchr.org/Documents/Publications/CoreTreatiesen.pdf

[26] México, *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, art. 4°, párr. 9, última reforma publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 3 de marzo de 2026, https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf

[27] México, *Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes*, art. 2, párr. 2, última reforma publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 15 de enero de 2026, https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGDNNA.pdf

[28] Corte Interamericana de Derechos Humanos, *Condición Jurídica y Derechos Humanos del Niño*, Opinión Consultiva OC-17/2002, 28 de agosto de 2002, https://corteidh.scjn.gob.mx/buscador/doc?doc=opinionesConsultivas%2FOC_17.html

decisorio que le afecte.[29] La aplicación de este triple carácter a la presente iniciativa es directa: el legislador que aprueba normas laborales que omiten proteger al recién nacido cuya madre ha fallecido —dejándolo sin cuidador primario presente— viola el principio del interés superior de la niñez en sus tres dimensiones simultáneamente.

En esta tónica, es notable que los múltiples datos que existen en torno a esta temática afirmen y denoten el anterior principio como de vital importancia, a sabiendas de que su constante tratamiento deja entrever que este argumento debe ser rector y razón suficiente para lo que en esta iniciativa se propone.

En el mismo sentido, las evidencias del campo de la neurociencia son de vital importancia para nuestra investigación. Estudios recientes han producido evidencia sólida e irreversible sobre la naturaleza irrepetible del periodo que abarca desde el nacimiento hasta los tres primeros años de vida.

La UNICEF ha documentado que durante este periodo —los denominados "primeros 1,000 días"— las células cerebrales pueden realizar hasta 1,000 nuevas conexiones sinápticas por segundo, una velocidad que no se repetirá jamás en el resto de la vida del individuo.[30] Estas conexiones no se forman en el vacío: dependen directa y causalmente de la calidad de las interacciones que el recién nacido tiene con sus cuidadores.[31] Según el Centro para el Niño en Desarrollo de la Universidad de Harvard, "las experiencias vividas antes del nacimiento o en la primera infancia no se olvidan, sino que se integran en la arquitectura del cerebro en desarrollo a través del epigenoma".[32] El mismo Centro de Harvard identificó el concepto de estrés tóxico como uno de los mayores riesgos para el desarrollo cerebral en la infancia temprana. Éste se produce cuando el niño enfrenta adversidades fuertes, frecuentes o prolongadas —como la pérdida del cuidador primario— sin el apoyo amortiguador de un adulto responsivo. La activación prolongada del sistema de respuesta al estrés puede interrumpir el desarrollo de la arquitectura cerebral y otros sistemas orgánicos, con consecuencias que se extienden a lo largo de toda la vida.[33]

A los tres años de edad, el cerebro infantil ha alcanzado el 90% de su tamaño adulto. La reducción del volumen del hipocampo —región asociada a la memoria y el aprendizaje— es una de las consecuencias documentadas de la exposición crónica al cortisol derivada del estrés tóxico. Un apego seguro con el cuidador actúa, en cambio, como principal factor protector contra estos efectos: la investigación muestra

---

[29] Cfr. Comité de los Derechos del Niño, Observación general núm. 14 (2013) sobre el derecho del niño a que su interés superior sea una consideración primordial (artículo 3, párrafo 1), CRC/C/GC/14, 29 de mayo de 2013, https://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=azFXR02O7SCSp%2FaWQrHXUQkb3kXgNucGXGgWAoF7neQ2Ap%2Fb6%2BJhIzgncrXBHPe3ALIIAMNFcWqi9pfg0HeboQ%3D%3D

[30] Cfr. Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), “La primera infancia importa,” consultado el 11 de agosto de 2026, https://www.unicef.org/es/la-primera-infancia-importa

[31] Cfr. *Idem.*

[32] National Scientific Council on the Developing Child, *Early Experiences Can Alter Gene Expression and Affect Long-Term Development: Working Paper No. 10* (Cambridge, MA: Center on the Developing Child at Harvard University, 2010), https://developingchild.harvard.edu/resources/working-paper/early-experiences-can-alter-gene-expression-and-affect-long-term-development/

[33] Cfr. *Idem.*

que un cuidado sensible y consistente puede prevenir la elevación del cortisol en niños de uno y dos años, incluso en aquellos con tendencia temperamental a la ansiedad.

En este sentido, la ley que solo otorga cinco días de licencia al padre cuya pareja acaba de fallecer en el parto no es únicamente insuficiente —es constitucionalmente inaceptable. Priva al recién nacido del cuidado estable que su cerebro en formación requiere como condición de supervivencia neurológica, violando su derecho al desarrollo consagrado en el artículo 13, fracción I, de la LGDNNA y en el artículo 4° constitucional.[34]

Además, el artículo 22 de la Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes establece que "niñas, niños y adolescentes tienen derecho a vivir en familia" y que "la falta de recursos no podrá considerarse motivo suficiente para separarlos de su familia de origen".[35] En el contexto que regula esta iniciativa, la "familia" del recién nacido es, por definición trágica, su padre o el familiar que asuma el cuidado. La norma vigente que obliga a ese padre a reincorporarse al trabajo a los cinco días —*so pena* de no percibir ingresos— genera, de facto, una separación forzada del núcleo familiar por causas económicas: exactamente lo que la LGDNNA prohíbe. El legislador que impone esta situación no puede pretender, al mismo tiempo, honrar el mandato constitucional del interés superior de la niñez.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos, en el Caso Forneron e hija vs. Argentina (2012), subrayó que el disfrute mutuo de la convivencia entre padres e hijos constituye un elemento fundamental en la vida de familia, y la medida extrema de la separación del niño de su familia solo debe aplicarse como último recurso.[36] Una licencia laboral de cinco días fuerza al padre a tomar la decisión de separarse del recién nacido no por decisión propia ni por mandato judicial protector, sino por una norma laboral que no contempló el escenario de la muerte materna. Esta separación impuesta viola el derecho de convivencia familiar del menor, quien no tiene voz en esta decisión pero sí tendrá consecuencias neurológicas y emocionales medibles y durables.

V. Otras bases argumentativas

[34] Cfr. México, Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes, art. 13, fracc. I, última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 15 de enero de 2026, https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGDNNA.pdf; México, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, art. 4°, última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 3 de marzo de 2026, https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf

[35] México, Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes, art. 22, última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 15 de enero de 2026, https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGDNNA.pdf

[36] Cfr. Corte Interamericana de Derechos Humanos, Caso Fornerón e hija vs. Argentina, Fondo, Reparaciones y Costas, Sentencia de 27 de abril de 2012, Serie C No. 242, https://corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_242_esp.pdf

La evidencia científica acumulada en las últimas décadas sobre el desarrollo cerebral en la primera infancia proporciona una base sólida para esta iniciativa. La teoría del apego, originalmente propuesta por John Bowlby e integrada posteriormente con los avances de la neurobiología, establece que las interacciones tempranas entre el cuidador y el recién nacido son esenciales para la formación de los circuitos neurológicos fundamentales.[37]

Como se sabe, el período de mayor crecimiento y transformación neurológica, cognitiva, emocional e interpersonal del ser humano comprende desde la etapa prenatal hasta los tres primeros años de vida.[38] La evidencia muestra que un cuidado sensible en la infancia temprana promueve un apego seguro y una regulación comportamental y fisiológica adaptativa, mientras que la adversidad temprana —incluyendo las rupturas en la relación con los cuidadores— incrementa la probabilidad de desarrollar patrones de apego desorganizados, factores de riesgo para problemas internalizantes y externalizantes durante la niñez y la adolescencia.[39]

Así pues, la muerte de la madre en el momento del nacimiento representa, para el recién nacido, la interrupción súbita del vínculo primario con el cuidador principal. En este contexto, la presencia estable y continua del padre no es un lujo ni un privilegio: es una necesidad neurobiológica del menor. Privar al padre de licencia suficiente para cumplir este rol es, en última instancia, privar al niño de las condiciones mínimas para un desarrollo cerebral y emocional saludable.

No obstante, más allá de la situación de emergencia que ocurre en los casos de muerte materna, la discusión sobre la licencia de paternidad toca un nodo central de la justicia de género y la organización social: la distribución equitativa de las responsabilidades del cuidado. Las mujeres mexicanas dedican en promedio casi el doble de horas que los hombres al trabajo no remunerado del hogar, una asimetría que tiene causas estructurales y consecuencias directas en la brecha salarial de género.[40]

Por esto mismo, la SCJN ha señalado que la brevedad de la licencia de paternidad perpetúa roles tradicionales de género al asumir implícitamente que solo la mujer debe cuidar al recién nacido, y limita la participación del padre en la crianza y apoyo

[37] Instituto Cuatro Ciclos. "Teoría del Apego en el desarrollo infantil." 22 de abril de 2024. Citando a John Bowlby y los avances en neurobiología del apego.
[38] FAPap (Formación Activa en Pediatría). "Desarrollo infantil y apego." Citando a D.W. Winnicott y la neurobiología del apego. Disponible en: https://fapap.es/articulo/527/desarrollo-infantil-y-apego.
[39] Cienfuegos Martínez, Y. y cols. "Promoviendo la sensibilidad parental con una intervención temprana basada en la evidencia." Anales de Psicología, vol. 38, núm. 2, 2022. Citando: Schore (2001); Dozier et al. (2001); Groh et al. (2017).
[40] Gaceta Parlamentaria, LXVI Legislatura. "Iniciativa que reforma el artículo 132 LFT" (XXVII Bis). 11 de noviembre de 2025, núm. 6916-II-2. Cita datos de INEGI sobre distribución del trabajo no remunerado.

postnatal. Desde una perspectiva social, fomentar la corresponsabilidad parental tiene múltiples beneficios documentados: reduce el estrés en las madres, tiene impactos significativos para el desarrollo cognitivo de los bebés, promueve el apego seguro, mejora el bienestar económico de las familias y reduce la discriminación laboral contra las mujeres.[41]

En virtud de lo anteriormente expuesto es que me permito presentar a esta Asamblea una modificación a la Ley Federal del Trabajo en los términos que se ilustran en la siguiente tabla comparativa:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
Texto vigente **DICE**	**Propuesta de Modificación** **DEBE DECIR**
Artículo 132.- Son obligaciones de las personas empleadoras: I. a XXVI. [...] 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; ***Sin correlativo***	**Artículo 132.-** Son obligaciones de las personas empleadoras: I. a XXVI. [...] 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; **XXVII Ter. Otorgar licencia de paternidad ampliada equivalente a la otorgada a la madre, con goce de sueldo íntegro, en los siguientes supuestos:** **a) En caso de fallecimiento de la madre durante el parto o dentro del periodo de cuarenta y dos días naturales posteriores al mismo —puerperio inmediato y tardío—, el padre trabajador tendrá derecho a una licencia de duración equivalente al periodo de descanso postnatal restante que le hubiere correspondido a la madre conforme al artículo 170 de esta Ley, computado desde la fecha del parto y sin descuento alguno por el tiempo que la madre hubiere disfrutado con anterioridad, en ningún caso inferior a seis semanas (cuarenta y dos días naturales) contadas a partir de la fecha del fallecimiento;**

[41] UNICEF / PANDAPE. "Licencias de maternidad y paternidad en México." Beneficios documentados de las licencias parentales, septiembre de 2025.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
Texto vigente DICE	**Propuesta de Modificación DEBE DECIR**
	b) En caso de fallecimiento de la madre dentro de los doce meses siguientes al nacimiento, cuando dicho fallecimiento sea consecuencia directa o indirecta de complicaciones relacionadas con el embarazo, el parto o el puerperio, en los términos de la clasificación de muerte materna tardía establecida por la Organización Mundial de la Salud, el padre trabajador tendrá derecho a la licencia señalada en el inciso anterior, siempre que el menor se encuentre bajo su cuidado exclusivo. **c) En caso de enfermedad grave, invalidez temporal o permanente de la madre después del parto, en este supuesto se acreditará con el diagnóstico médico expedido por una institución pública de salud y aplicará en los términos establecidos en el inciso a) del presente artículo.** **d) En caso de abandono del menor por parte de la madre posterior al parto, para lo cual se requerirá la previa notificación por parte del padre ante las autoridades competentes; en este caso, el padre trabajador tendrá derecho a una licencia de duración equivalente al periodo de descanso postnatal que le hubiere correspondido a la madre conforme al artículo 170 de esta Ley, computado desde la fecha del parto y sin descuento alguno por el tiempo que la madre hubiere disfrutado con anterioridad, en ningún caso inferior a seis semanas (cuarenta y dos días naturales) contadas a partir de la fecha del ausencia de la madre.**
Sin correlativo	**XXVII Quáter. Para los efectos de la fracción XXVII Ter, el padre trabajador deberá notificar al patrón el supuesto correspondiente dentro de los cinco días hábiles siguientes a su ocurrencia, acompañando la documentación probatoria que corresponda: acta de defunción, certificado médico de incapacidad, resolución de autoridad competente en materia de custodia, o cualquier documento equivalente. El patrón no podrá condicionar el otorgamiento de la licencia al cumplimiento de períodos de**

LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
Texto vigente DICE	**Propuesta de Modificación DEBE DECIR**
XXVIII. a XXXIV. [...]	**antigüedad ni a requisitos adicionales a los establecidos en esta Ley.** XXVIII. a XXXIV. [...]

En virtud de lo anteriormente expuesto es que se presenta a la consideración de esta Asamblea el siguiente proyecto de:

DECRETO

ARTÍCULO ÚNICO. Se adiciona las fracciones XXVII Ter y XXVII Quáter al artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

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;

XXVII Ter. Otorgar licencia de paternidad ampliada equivalente a la otorgada a la madre, con goce de sueldo íntegro, en los siguientes supuestos:

a) En caso de fallecimiento de la madre durante el parto o dentro del periodo de cuarenta y dos días naturales posteriores al mismo —puerperio inmediato y tardío—, el padre trabajador tendrá derecho a una licencia de duración equivalente al periodo de descanso postnatal restante que le hubiere correspondido a la madre conforme al artículo 170 de esta Ley, computado desde la fecha del parto y sin descuento alguno por el tiempo que la madre hubiere disfrutado con anterioridad, en ningún caso inferior a seis semanas (cuarenta y dos días naturales) contadas a partir de la fecha del fallecimiento;

b) En caso de fallecimiento de la madre dentro de los doce meses siguientes al nacimiento, cuando dicho fallecimiento sea consecuencia directa o indirecta de complicaciones relacionadas con el embarazo, el parto o el puerperio, en los términos de la clasificación de muerte materna tardía establecida por la Organización Mundial de la Salud, el padre trabajador tendrá derecho a la

licencia señalada en el inciso anterior, siempre que el menor se encuentre bajo su cuidado exclusivo;

c) En caso de enfermedad grave, invalidez (incapacidad) temporal o permanente de la madre después del parto, en este supuesto se acreditará con el diagnóstico médico expedido por una institución pública de salud y aplicará en los términos establecidos en el inciso a) del presente artículo; y

d) En caso de abandono del menor por parte de la madre posterior al parto, para lo cual se requerirá la previa notificación por parte del padre ante las autoridades competentes; en este caso, el padre trabajador tendrá derecho a una licencia de duración equivalente al periodo de descanso postnatal que le hubiere correspondido a la madre conforme al artículo 170 de esta Ley, computado desde la fecha del parto y sin descuento alguno por el tiempo que la madre hubiere disfrutado con anterioridad, en ningún caso inferior a seis semanas (cuarenta y dos días naturales) contadas a partir de la fecha del ausencia de la madre.

XXVII Quáter. Para los efectos de la fracción XXVII Ter, el padre trabajador deberá notificar al patrón el supuesto correspondiente dentro de los cinco días hábiles siguientes a su ocurrencia, acompañando la documentación probatoria que corresponda: acta de defunción, certificado médico de incapacidad, resolución de autoridad competente en materia de custodia, o cualquier documento equivalente. El patrón no podrá condicionar el otorgamiento de la licencia al cumplimiento de períodos de antigüedad ni a requisitos adicionales a los establecidos en esta Ley.

XXVIII. a XXXIV. [...]

TRANSITORIO

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

Palacio Legislativo de San Lázaro, 1 de septiembre de 2026

Diputado Emilio Suárez Licona

Referencias

- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Ley Federal del Trabajo. Texto vigente, última reforma publicada en el DOF el 27 de diciembre de 2022. México.
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Ley del Seguro Social. Texto vigente. México.
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Texto vigente. México.
- Colombia. Ley 1822 de 2017 por la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia. Congreso de la República de Colombia.
- Colombia. Ley 2114 de 2021 por medio de la cual se amplía la licencia de paternidad. Congreso de la República de Colombia.
- Comunicación Social, Cámara de Diputados. "Proponen que sea obligación del patrón otorgar licencia de paternidad por fallecimiento de la madre en un parto." 19 de noviembre de 2022.
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL). Indicadores de pobreza y desarrollo social. México, 2024.
- España. Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural. Boletín Oficial del Estado, núm. 57, 7 de marzo de 2009.
- España. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, núm. 71, 23 de marzo de 2007.
- Europarl / EPRS. "Maternity and Paternity Leave in the EU." EPRS_ATA(2025)769505. Parlamento Europeo. 2025.
- Fisher Phillips. "Construyendo Entornos Inclusivos en México: Guía para Patrones sobre Licencias de Maternidad y Paternidad." 20 de septiembre de 2024.
- Gaceta Parlamentaria, LXVI Legislatura. Año XXVIII, número 6916-II-2. "Iniciativa que reforma el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo." 11 de noviembre de 2025.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Estadísticas de Defunciones Registradas (EDR) 2023. Comunicado de prensa núm. 499/24. 8 de agosto de 2024.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Estadísticas de Defunciones Fetales (EDF) 2023. Comunicado de prensa. 2024.
- Ius Laboris. "Parental Leave Trends across Jurisdictions: 6 Key Takeaways for Employers." 28 de noviembre de 2025.
- La Jornada. "Corte ordena ampliar licencias de paternidad." 12 de mayo de 2025.
- Observatorio de Mortalidad Materna en México (OMM). Boletines semanales de mortalidad materna. 2021-2025. Disponible en: https://omm.org.mx
- ONU, Comité de los Derechos del Niño. Observación General No. 14 (2013) sobre el derecho del niño a que su interés superior sea una consideración primordial. CRC/C/GC/14.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. Ginebra, 1981.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). Convenio 183 sobre la protección de la maternidad. Ginebra, 2000.
- Ray, Rebecca. "A Detailed Look at Parental Leave Policies in 21 OECD Countries." LIS Working Paper. Luxembourg Income Study. 2008.
- Secretaría de Salud / Dirección General de Epidemiología (DGE) / SINAVE. Informes Semanales de Notificación Inmediata de Muerte Materna (NIMM). 2024-2025.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN). Acción de Inconstitucionalidad 181/2023. Promovente: CNDH c. Baja California Sur. Pleno, 12 de mayo de 2025.

- Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN). Amparo en Revisión 177/2025. Pleno, 30 de octubre de 2025.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN). "Informe de Monitoreo y Evaluación con Perspectiva de Género de los Efectos en las Condiciones de Vida de las Personas que Solicitan Licencias por Paternidad en la SCJN." 6a Entrega Final. Febrero de 2025.
- Topping, Alexandra. "Bereaved father wins change to parental leave law in three UK nations." The Guardian. 24 de mayo de 2024.
- United Kingdom. Paternity Leave (Bereavement) Act 2024 (c. 17). Royal Assent: 24 May 2024. In force: 29 December 2025.
- Wikipedia. "Paternity Leave (Bereavement) Act 2024." En: https://en.wikipedia.org/wiki/Paternity_Leave_(Bereavement)_Act_2024. Consultado agosto de 2026.

Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión, LXVI Legislatura

Junta de Coordinación Política

Diputados: Ricardo Monreal Ávila, presidente; José Elías Lixa Abimerhi, PAN; Carlos Alberto Puente Salas, PVEM; Reginaldo Sandoval Flores, PT; Rubén Ignacio Moreira Valdez, PRI; Ivonne Aracely Ortega Pacheco, MOVIMIENTO CIUDADANO.

Mesa Directiva

Diputados: Raúl Bolaños-Cacho Cué, presidente; vicepresidentes, Sergio Carlos Gutiérrez Luna, MORENA; Annia Sarahí Gómez Cárdenas, PAN; Nayeli Arlen Fernández Cruz, PVEM; secretarios, Julieta Villalpando Riquelme, MORENA; Diana Estefanía Gutiérrez Valtierra, PAN; Felipe Miguel Delgado Carrillo, PVEM; Francisco Amadeo Espinosa Ramos, PT; Fuensanta Guadalupe Guerrero Esquivel, PRI; Laura Irais Ballesteros Mancilla, MOVIMIENTO CIUDADANO.

Secretaría General

Secretaría de Servicios Parlamentarios

Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados

Director: Juan Luis Concheiro Bórquez, **Edición:** Casimiro Femat Saldívar, Ricardo Águila Sánchez, Antonio Mariscal Pioquinto.

Apoyo Documental: Dirección General de Proceso Legislativo. **Domicilio:** Avenida Congreso de la Unión, número 66, edificio E, cuarto nivel, Palacio Legislativo de San Lázaro, colonia El Parque, CP 15969. Teléfono: 5036 0000, extensión 54046. **Dirección electrónica: http://gaceta.diputados.gob.mx/**