

**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA LA
FRACCIÓN II DEL ARTÍCULO 170 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN
MATERIA DE INCAPACIDAD POSTPARTO.**

La suscrita **Diputada María Teresa Ealy Díaz**, del Grupo Parlamentario de Morena, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 71, fracción II, y 72 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y 55, fracción II y 179 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, someto a consideración del pleno la presente al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

México se encuentra en un momento clave para redefinir sus políticas públicas desde una perspectiva de derechos humanos, igualdad sustantiva y justicia social. En este contexto, los temas relacionados con la maternidad, la salud reproductiva y el trabajo de cuidados no pueden seguir siendo tratados como asuntos marginales o meramente asistenciales. Durante décadas, las políticas han respondido a una lógica biologicista y patriarcal que impone a las mujeres la obligación de ser madres, sin garantías reales de que esta decisión pueda tomarse de manera libre, informada y acompañada. La falta de condiciones estructurales para ejercer una maternidad digna —*como acceso a servicios de salud, redes de cuidado, seguridad social, empleo con derechos y educación sexual integral*— convierte la experiencia materna en una fuente de desigualdad, y no en un derecho. La presente iniciativa busca romper con esa lógica al reformar diversas leyes federales con un enfoque integral de justicia reproductiva, reconocimiento de maternidades diversas, y redistribución social del trabajo de cuidados.

I. La maternidad como mandato cultural.

La construcción cultural de la maternidad como destino esencial de las mujeres ha limitado durante siglos su autonomía personal. Desde la infancia, a las mujeres se les socializa con el mandato de cuidar, criar, sostener emocional y físicamente a

otros, como parte de una supuesta 'naturaleza femenina'. Esta visión, basada en roles tradicionales de género, ha sido promovida por instituciones como la Iglesia, el Estado y los medios de comunicación, invisibilizando las múltiples experiencias de las mujeres que no desean ser madres, que lo son en condiciones adversas, o que maternan desde lugares no hegemónicos —*como mujeres racializadas, de pueblos originarios, lesbianas, con discapacidad o privadas de la libertad*—. Autoras como Lagarde (2005) y Falquet (2011) han demostrado que esta idealización es un mecanismo de control político y social, que reproduce la desigualdad al obligar a las mujeres a poner sus vidas al servicio del cuidado ajeno, muchas veces sin apoyo ni reconocimiento. Esta iniciativa parte del principio de que la maternidad no puede seguir siendo un mandato social impuesto, sino una opción libre, acompañada y protegida por el Estado.

II. Ampliación de la incapacidad postparto.

El marco legal vigente en México otorga apenas seis semanas de descanso postnatal a las mujeres trabajadoras, lo que resulta insuficiente tanto desde la perspectiva médica como desde un enfoque de derechos humanos. La evidencia internacional sugiere que el cuerpo de las mujeres requiere al menos tres meses para una recuperación física y emocional adecuada tras el parto. Este tiempo también es esencial para establecer un vínculo seguro con el recién nacido, lo que tiene repercusiones a largo plazo en el desarrollo psicoemocional infantil. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2014) ha recomendado al menos 14 semanas de licencia por maternidad como estándar mínimo global. Países como Noruega, Suecia, España y Alemania han ido mucho más allá, reconociendo que el cuidado en los primeros meses de vida es una inversión en salud pública y bienestar social. En este sentido, la presente iniciativa propone una reforma al artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, ampliando la incapacidad postparto a 90 días, y permitiendo que, con autorización médica, parte de las semanas prenatales se transfieran a este periodo, conforme a criterios de flexibilidad y bienestar materno-infantil.

III. Conciliación trabajo-cuidado.

Uno de los principales obstáculos que enfrentan las mujeres en su incorporación y permanencia en el mercado laboral es la falta de servicios públicos de cuidado accesibles, asequibles y adaptados a sus horarios de trabajo. Las guarderías y centros de atención infantil operan, en muchos casos, bajo horarios rígidos que no se corresponden con las jornadas laborales reales, particularmente en sectores como el comercio, la salud, el transporte y el trabajo doméstico remunerado. Esto obliga a muchas madres a recurrir a soluciones informales e inseguras para el cuidado de sus hijas e hijos, o incluso a abandonar el empleo. La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2021) ha advertido que las políticas de conciliación son clave para cerrar las brechas de género en el trabajo. Esta iniciativa incorpora un artículo que obliga a las instituciones de cuidado infantil a ajustar sus horarios para cubrir los turnos laborales reales de las y los trabajadores, en coordinación con los empleadores, garantizando el acceso efectivo al derecho al cuidado y a la permanencia en el trabajo. Esta reforma reconoce que la conciliación no es una carga individual, sino una responsabilidad colectiva que requiere acción institucional.

IV. Marco normativo y fundamento legal.

La propuesta se fundamenta en una serie de instrumentos nacionales e internacionales que reconocen los derechos sexuales y reproductivos como parte integral de los derechos humanos. En primer lugar, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en su Artículo 4º el derecho de toda persona a decidir de manera libre, informada y responsable sobre el número y espaciamiento de sus hijos. Además, México ha ratificado la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), que obliga al Estado a garantizar condiciones laborales, de salud y educativas que no discriminen por razones de género o maternidad. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) reconoce el derecho a la protección de la maternidad como parte del derecho al trabajo y a la salud. También el Convenio 183 de la OIT establece como mínimo 14 semanas de licencia por maternidad y el deber de los Estados de crear condiciones dignas para la reincorporación laboral. Finalmente, la Convención sobre los Derechos del Niño

insta a los Estados a proporcionar a las madres el apoyo necesario para garantizar el bienestar infantil. Esta iniciativa está alineada con dichos compromisos y busca su plena realización en el contexto mexicano.

V. Conclusión.

El actual sistema legal y social en México sigue tratando la maternidad como un hecho natural y privado, ajeno a la responsabilidad del Estado. Esta iniciativa pretende modificar esa visión desde su raíz, reconociendo que la maternidad es una construcción social que debe ser protegida cuando es elegida libremente, y nunca impuesta ni castigada. También se propone redistribuir el trabajo de cuidados desde una perspectiva de corresponsabilidad, en la que el Estado, el mercado y las comunidades asuman su papel. Reformar la legislación para ampliar los derechos en torno a la maternidad, garantizar condiciones laborales justas, y ofrecer servicios de cuidado adecuados, es un paso imprescindible para construir una sociedad verdaderamente democrática, equitativa y justa para todas las personas. Esta reforma no solo responde a los principios constitucionales, sino a una deuda histórica con las mujeres que han sostenido, muchas veces en soledad y sin apoyo, la vida misma.

Por lo anteriormente expuesto y fundado, someto a la consideración de esta H. Asamblea la siguiente iniciativa con proyecto de:

DECRETO

POR EL QUE SE REFORMA LA FRACCIÓN II DEL ARTÍCULO 170 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE INCAPACIDAD POSTPARTO.

ÚNICO. Se reforma la fracción II del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

- I. [...]



- II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis **doce** semanas posteriores al parto, **debiendo percibir su salario íntegro**. 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, **salvo que por causas médicas sea necesario conservar las seis semanas previas**. En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta **quince** semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente.
- III. a V. [...]
- VI. A regresar al puesto que desempeñaban, **y si contaban con titularidad en la plaza que ocupaban, que la conserven**, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y
- VIII. **A que las instituciones de cuidado infantil, incluyendo guarderías y centros de atención infantil, ajusten sus horarios de atención para coincidir con los turnos de trabajo de las empleadas y empleados. Esto con el objetivo de facilitar la conciliación laboral y familiar, garantizando que las trabajadoras puedan acceder a los servicios de cuidado infantil durante sus horarios laborales, sin incurrir en perjuicio o desplazamiento adicional.**
Los horarios de las guarderías deberán ser adaptables y flexibles, coordinándose con las empresas o empleadores para establecer turnos que cubran los horarios laborales de las trabajadoras y trabajadores.

TRANSITORIOS

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

SEGUNDO. Todas las instituciones competentes en la materia deberán ajustar sus normas operativas y reglamentos dentro de los 90 días naturales siguientes a la entrada en vigor del presente decreto.

Palacio Legislativo de San Lázaro a 15 de agosto de 2025.

ATENTAMENTE



DIPUTADA MARÍA TERESA EALY DÍAZ

Referencias

- Falquet, J. (2011). Hacia una crítica feminista del poder. México: UACM.
- Lagarde y de los Ríos, M. (2005). Los cautiverios de las mujeres. UNAM.
- Naciones Unidas. (1966). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. <https://www.ohchr.org>
- ONU Mujeres. (2022). El progreso de las mujeres en el mundo. <https://www.unwomen.org>
- OIT. (2000). Convenio 183 sobre la protección de la maternidad. <https://www.ilo.org>
- OIT. (2014). Licencias de maternidad y paternidad: avances en el mundo. <https://www.ilo.org>
- Ross, L., & Solinger, R. (2017). Reproductive Justice: An Introduction. University of California Press.
- UNICEF. (2020). Supporting families and children beyond COVID-19. <https://www.unicef.org>