

INICIATIVA QUE ADICIONA EL ARTÍCULO 170 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE FLEXIBILIDAD LABORAL PARA MADRES SOLTERAS, SUSCRITA POR LA DIPUTADA VERÓNICA PÉREZ HERRERA Y LAS Y LOS DIPUTADOS INTEGRANTES DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PAN.

La suscrita, diputada Verónica Pérez Herrera, así como las y los diputados integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional en la LXVI Legislatura de la Cámara de Diputados, con fundamento en el artículo 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en los artículos 6, numeral 1, fracción I; 76, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, presentan para su análisis y dictamen iniciativa con proyecto de decreto por el que se adiciona la fracción III, recorriendo las subsecuentes del artículo 170, de la Ley Federal del Trabajo, en materia de flexibilidad laboral para madres solteras, al tenor de la siguiente

Exposición de Motivos

La presente iniciativa aborda la flexibilidad laboral para madres solteras. Buscando así otorgar a estas mujeres la posibilidad de trabajar desde casa, siempre y cuando exista una justificación válida relacionada con la atención de sus hijos, ya sea por motivos escolares o de salud. Es importante equilibrar las responsabilidades laborales y familiares, permitiendo a las madres solteras desempeñar sus roles tanto en el ámbito laboral como en el familiar.

La preocupación es garantizar condiciones más favorables para las madres solteras, reconociendo la importancia de adaptar las políticas laborales a las necesidades cambiantes de la sociedad y promoviendo un equilibrio más efectivo entre el trabajo y la vida familiar.

Las madres solteras, a menudo, se encuentran en una encrucijada entre las demandas de su trabajo y las responsabilidades familiares, especialmente en situaciones que requieren atención inmediata a sus hijos. La rigidez de las estructuras laborales convencionales no permite una conciliación efectiva, resultando en tensiones que afectan tanto el rendimiento laboral como la calidad de vida de estas mujeres y sus familias.

Adicionalmente la propuesta establece que los patrones deben definir las funciones específicas que podrán realizar las madres solteras en modalidad de trabajo desde casa. Esta medida busca brindar claridad tanto a los empleadores como a las empleadas sobre las expectativas y responsabilidades asociadas con esta modalidad laboral.

En la actualidad, hay madres solteras que enfrentan desafíos significativos al tratar de conciliar sus responsabilidades laborales con la atención y cuidado de sus hijos.

Según el comunicado de prensa del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi) sobre las estadísticas a propósito del día de la madre, en México, 11 por ciento de las mujeres que son madres, es decir, 4.18 millones, están solas a cargo de sus hijos; estas mujeres trabajan en diversas actividades económicas para mantener a sus familias.¹

Según *El Economista*, en 2022, 7 de cada 10 madres solteras eran económicamente activas y 97 por ciento de ellas estaban ocupadas. Asimismo, en relación con la ocupación de las madres solteras que estaban empleadas, 78 por ciento desempeñaba roles subordinados y remunerados, mientras que 18 por ciento trabajaba de manera independiente. En menor medida, 2 por ciento de las madres solteras empleadas asumían roles de empleadoras, y otro 2 por ciento trabajaba sin recibir remuneración.²

Jugar el rol de proveedor principal y cuidadora simultáneamente implica equilibrar responsabilidades familiares con las demandas laborales, lo cual puede resultar abrumador. La falta de apoyo en la crianza y la gestión del hogar, combinada con la necesidad de garantizar la estabilidad económica, hace que la flexibilidad en el ámbito laboral sea esencial para estas mujeres. Acceder a opciones flexibles, como horarios adaptables, trabajo remoto o permisos para emergencias familiares, les permite afrontar los imprevistos propios de la crianza solitaria sin tener que sacrificar su empleo.

La falta de opciones flexibles a las madres solteras también contribuye a la persistencia de brechas de género, ya que las mujeres, tradicionalmente asignadas a roles de cuidado, enfrentan dificultades adicionales al buscar un equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. Además, esta situación afecta negativamente la productividad y la retención de talento femenino en el mercado laboral, lo cual es un problema que debe abordarse para fomentar la igualdad de oportunidades y promover un entorno laboral más inclusivo y equitativo.

La justificación de la iniciativa parte de la necesidad de adecuar la legislación laboral a la realidad social contemporánea, reconociendo la importancia de brindar opciones flexibles que permitan a las madres solteras cumplir con sus responsabilidades parentales sin sacrificar su participación y desarrollo en el ámbito laboral. Al ofrecer esta flexibilidad, se pretende contribuir a la construcción de un entorno laboral más equitativo y facilitar el acceso de las mujeres a oportunidades profesionales sin discriminación por su rol familiar.

Beneficios de la propuesta

- Mejora la conciliación laboral y familiar en el cuidado de los hijos.
- Reducción del estrés y mejora de la calidad de vida de las madres solteras.
- Fomenta la productividad y retención de talento de las madres solteras.
- Promoción de familias estables y equilibradas.
- Desafío de estereotipos de género.
- Impulso a la igualdad de oportunidades.
- Estímulo a la eficiencia laboral al definir funciones específicas para el trabajo desde casa.
- Contribución al desarrollo sostenible en las políticas laborales.

La capacidad de adaptarse a las necesidades individuales de los empleados, especialmente de las madres solteras, puede mejorar la satisfacción laboral, la lealtad hacia la empresa y, en última instancia, la eficiencia en el desempeño de las tareas laborales.

Desde una perspectiva más amplia, la iniciativa contribuye a desafiar y cambiar estereotipos de género arraigados, fomentando un ambiente laboral inclusivo y respetuoso de la diversidad. Al reconocer y abordar las necesidades específicas de las madres solteras, se establece un precedente valioso para futuras políticas laborales que busquen promover la igualdad de oportunidades entre los géneros.

La equidad en el ámbito laboral y en la sociedad en general implica eliminar barreras que limiten el acceso y avance de las mujeres en diversas áreas. Además, es esencial reconocer y valorar la contribución única que las mujeres brindan como madres. Esto implica la implementación de políticas y prácticas que permitan a las mujeres equilibrar sus roles profesionales y familiares de manera efectiva, asegurando que no enfrenten discriminación por su estado maternal.

Por lo anteriormente expuesto se propone adicionar la fracción III del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, en materia de flexibilidad laboral a madres solteras, la cual propone establecer que las madres solteras tengan flexibilidad laboral para trabajar desde casa cuando exista la justificación por la que requieren estar con sus hijos por temas escolares o de salud. Asimismo, propone que los patrones establezcan las funciones de trabajo que tendrán para dicha modalidad.

En virtud de lo anterior, se somete a consideración del pleno la siguiente iniciativa con proyecto de

Decreto por el que se adiciona la fracción VIII del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo

Único. Se adiciona la fracción III recorriendo las subsecuentes del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

I. a VII. ...

VIII. A gozar de la modalidad de teletrabajo en periodos de uno a tres días cuando medie causa justificada relacionada con la atención de hijas o hijos por motivos escolares o de salud, debiendo acordar con el patrón las funciones y responsabilidades a desempeñar bajo dicha modalidad.

Artículo Transitorio

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

Notas

- 1 [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2023/EAP_10 Mayo23.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2023/EAP_10_Mayo23.pdf)
- 2 <https://www.elfinanciero.com.mx/economia/2023/05/08/dia-de-las-madres-10-de-mayo-cuantas-madres-solteras-hay-en-mexico/>

Palacio Legislativo de San Lázaro, a 4 de noviembre de 2025.

Diputada Verónica Pérez Herrera (rúbrica)

SIL