

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL EN MATERIA DE LICENCIA DE MATERNIDAD, PRESENTADA POR LAS DIPUTADAS ANAYELI MUÑOZ MORENO Y PATRICIA MERCADO CASTRO DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO.

Las que suscriben, **Anayeli Muñoz Moreno y Patricia Mercado Castro Diputadas del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano en la LXVI Legislatura**, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 71, fracción II y 78 párrafo segundo, fracción III, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en los artículos 116 y 122, numeral 1, de la Ley Orgánica del Congreso General 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; sometemos a consideración de esta honorable 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 y el primer párrafo del artículo 28 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional**, al tenor de la siguiente:

Exposición de Motivos

El marco legal internacional reconoce la **igualdad de las mujeres como un derecho fundamental**. La Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su artículo 1, señala que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos [...]”¹. Por su parte, el artículo 3 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) impone a los Estados el deber de adoptar medidas apropiadas, incluidas medidas legislativas, para **asegurar el pleno desarrollo y adelanto de las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres**².

En este sentido, el ámbito del **trabajo remunerado representa uno de los espacios donde la igualdad entre mujeres y hombres cobra mayor relevancia**, ya que ambos deben ejercer su derecho al empleo en condiciones de igualdad. Al respecto, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su artículo 23,

¹ Naciones Unidas. *La Declaración Universal de Derechos Humanos*. Disponible en: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

² Naciones Unidas. *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

establece que toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias, así como a una remuneración sin discriminación por igual trabajo³. Garantizar que las mujeres no sean discriminadas en su carrera laboral es uno de los principales retos de los Estados; sumado a lo anterior, **cuando las interseccionalidades de las mujeres incluyen el rol reproductivo, el panorama requiere de acciones inmediatas para asegurar condiciones de trabajo dignas e igualitarias**. En esta lógica, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha desarrollado instrumentos clave para dar respuesta a esta problemática:

- **Convenio 111 (1958): Prohíbe la discriminación en el empleo** por motivos tales como el sexo, la raza, la religión o el origen social, y obliga a los Estados miembros a promover la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres⁴.
- **Convenio 103 (1952): Establece una licencia de maternidad mínima de 12 semanas**, con protección contra el despido, con prestaciones económicas y descansos para lactancia para las mujeres trabajadoras⁵.
- **Convenio 183 (2000): Refuerza la protección de la maternidad al elevar la licencia mínima a 14 semanas**, asegurando prestaciones equivalentes a dos tercios del salario y garantizando el regreso al trabajo en condiciones seguras⁶.
- **Convenio 156 (1981): Reconoce el derecho a la igualdad de trato para trabajadores con responsabilidades familiares, promoviendo políticas de conciliación entre la vida laboral y la familiar**⁷.

³ Naciones Unidas. *Op.Cit.*

⁴ Organización Internacional del Trabajo. C111 - Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111). Disponible en: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312256,es:NO

⁵ Organización Internacional del Trabajo. C103 - Maternity Protection Convention (Revised), 1952 (No. 103). Disponible en: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID%2CP12100_LANG_CODE:312248%2Ces

⁶ Organización Internacional del Trabajo. C183 - Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183). Disponible en: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312328

⁷ Organización Internacional del Trabajo. C156 - Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (No. 156). Disponible en: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312301

- **Recomendación 191 (2000):** Sugiere **ampliar la licencia de maternidad a 18 semanas** y extender la protección a todas las trabajadoras, incluidas las del sector informal⁸.

Estos instrumentos dan cuenta de que la **protección de la maternidad en el entorno laboral es vista por la OIT como un derecho indispensable asociado con la salud, el desarrollo infantil y la estabilidad laboral y económica de las mujeres**. Estos instrumentos buscan promover políticas que beneficien a las mujeres y a sus hijos e hijas, asegurando licencias de maternidad temporalmente adecuadas, protección contra el despido, horarios laborales flexibles y acceso a servicios de salud durante el embarazo y el puerperio (también conocido como postparto o periodo de cuarentena).

Asimismo, dichas prerrogativas **buscan que las mujeres desempeñen su rol reproductivo y productivo de manera óptima, reduciendo la vulnerabilidad económica durante el periodo de embarazo y puerperio**; y a nivel cultural, promueven un cambio en el rol históricamente establecido para las mujeres.

Pese a lo anterior, según datos recientes de la OIT, **solo 34% de los 185 países analizados cumplía completamente con los estándares establecidos en el Convenio 183 y la Recomendación 191 sobre la protección de la maternidad**⁹. Estos estándares incluyen tres condiciones clave, tales como una licencia de maternidad de al menos 14 semanas, el pago de al menos dos tercios del salario previo y que dicha prestación sea financiada mediante el seguro social o fondos públicos. **México, con una licencia de solo 12 semanas para las licencias de maternidad y sin cumplir integralmente con estos criterios, se encuentra fuera de los estándares internacionales.**

Las **licencias de maternidad** son definidas como “un **período de ausencia del trabajo remunerado al que tienen derecho las trabajadoras durante el embarazo, el parto y el puerperio**. Proporciona un periodo de descanso de las exigencias fisiológicas del embarazo, el parto y la lactancia, que solo las mujeres soportan. De esta manera, contribuye a promover la salud materna y neonatal, de acuerdo con los ODM 4 y 5”¹⁰.

⁸ Organización Internacional del Trabajo. R191 - Maternity Protection Recommendation, 2000 (No. 191). Disponible en: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312529

⁹ Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *Protección de la maternidad*. Plataforma de Protección Social. Disponible en: <https://www.social-protection.org/gimi/gess/ShowWiki.action?wiki.wikild=80>

¹⁰ *Ídem*.

En América Latina y el Caribe, la mayoría de los países otorgan entre 12 y 13 semanas de licencia de maternidad, solo cuatro países ofrecen 14 semanas, y tres han alcanzado las 18 semanas, mientras que el resto aún mantienen licencias inferiores a las 12 semanas. En 31 países de la región se calculan las prestaciones por maternidad como un porcentaje de los ingresos previos, y solo uno combina una tasa fija con dicho porcentaje. Solo 22% de estos países cumple plenamente con los estándares del Convenio 183 de la OIT, que exige al menos 14 semanas de licencia pagadas con al menos dos tercios del salario anterior¹¹.

En **México**, 45.9% de las mujeres participa en el mercado laboral, lo que equivale a más de 23 millones de mujeres, y de ellas, más del 72% son madres. Sin embargo, 56% trabaja en la economía informal, donde no existe el derecho a una licencia de maternidad, mientras que **solo el 44% cuenta con empleo formal y tiene acceso a una licencia de 12 semanas**, según lo establecido en el artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo. Esta cobertura limitada representa una barrera estructural para la protección de la maternidad y la promoción de la lactancia¹².

De acuerdo con Bilo y Tebaldi¹³ **invertir en la promoción de la lactancia materna, durante el periodo de licencia por maternidad es una estrategia clave para mejorar la salud pública y promover el desarrollo infantil**. Numerosos estudios han demostrado que amamantar reduce la incidencia de enfermedades en las infancias, lo cual podría contribuir a disminuir la mortalidad infantil. Además, se ha documentado que la lactancia aporta beneficios a la salud de las madres, reduciendo el riesgo de enfermedades como cáncer de mama, cáncer de ovario y diabetes tipo 2.

Adicionalmente, estas autoras sostienen que **las licencias de maternidad aumentan las probabilidades de amamantar, reducen el estrés de las madres luego del nacimiento de las o los hijos, tienen impactos significativos en términos de desarrollo cognitivo infantil, contribuyen a la igualdad de género y mejoran el bienestar económico de las familias**.

A nivel nacional, la **Ley Federal del Trabajo establece disposiciones específicas sobre la protección de la maternidad en el artículo 170**, fracción II. Esta ley

¹¹ Ídem.

¹² Unar Munguía, Mishel. *Estudio sobre el costo beneficio de la ampliación de las licencias de maternidad*. Disponible en: https://www.pactoprimerainfancia.org.mx/wp-content/uploads/2023/08/Panel-3.-2.-PPT-Mishel-Unar_compressed.pdf

¹³ Bilo, Charlotte; Tebaldi, Raquel (2020) : Maternidad y paternidad en el lugar de trabajo en América Latina y el Caribe: Políticas para la licencia de maternidad y paternidad y apoyo a la lactancia materna, Research Report, No. 40, International Policy Centre for Inclusive Growth (IPC-IG), Brasilia 114 pp

contempla un permiso de doce semanas pagadas para las mujeres trabajadoras en el sector formal.

“Artículo 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: II. **Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis 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”¹⁴

Sin embargo, **diversos estudios coinciden en que esta legislación resulta insuficiente para garantizar que las mujeres trabajen en condiciones de igualdad**, especialmente al momento de conciliar la vida laboral y familiar. Como afirma Verónica Martínez, en México, el cuidado de las niñas y los niños continúa siendo percibido socialmente como una responsabilidad asignada principalmente a las mujeres, lo que refuerza desigualdades estructurales y vulnera los derechos humanos¹⁵.

Por ello, es **indispensable replantear el papel de los sistemas de seguridad social desde una perspectiva de derechos, reconociendo el cuidado como una necesidad colectiva.** En este sentido, aunque la maternidad ha sido históricamente protegida en las leyes de seguridad social y en tratados internacionales ratificados por México, **muchos de estos instrumentos fueron concebidos en contextos sociales que ya no corresponden con las necesidades y retos que presenta la realidad actual.**

“En México la legislación a pesar de que ha tenido avances al respecto, en algunas ocasiones puede no ser suficiente para permitir el crecimiento adecuado de la mujer en el contexto laboral y a la vez su realización como madre [...]”¹⁶

¹⁴ Ley Federal del Trabajo. Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

¹⁵ Martínez Martínez, Verónica Lidia. «La Maternidad Y Paternidad En Los Sistemas De Seguros Sociales En México». BIOLEX REVISTA JURIDICA DEL DEPARTAMENTO DE DERECHO, vol. 16, n.º 27, enero de 2024, doi:10.36796/biolex.v16i27.371.

¹⁶ Llanes Castillo, Arturo, Miriam Janet Cervantes López, Alma Alicia Peña Maldonado, y Jaime Cruz Casados. 2020. “Maternidad en legislación mexicana: Una visión desde los derechos laborales de la mujer.” Revista de Ciencias Sociales (Ve) 26 (1): 51–60. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28063104007>.

En tanto, es necesario comprender que la licencia por maternidad cumple funciones esenciales que van más allá de un periodo de descanso laboral; representa un tiempo fundamental para cuidar la salud física y emocional de la madre, atender las necesidades del recién nacido y establecer adecuadamente la lactancia materna.

Diversas fuentes, incluidos estudios académicos y recomendaciones provenientes de diversos organismos nacionales como la OIT, **coinciden en que una ampliación de la licencia de maternidad a 24 semanas tendría beneficios múltiples.** Sin embargo, dadas las condiciones socioestructurales del país, **el mínimo deseable sería adherirse a las recomendaciones más recientes de la OIT, que establecen dicho periodo en 18 semanas.**

México requiere urgentemente políticas laborales que reconozcan la importancia del trabajo de cuidado, que faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar, y que garanticen a las mujeres condiciones laborales de las mujeres en igualdad de derechos. La ampliación de la licencia de maternidad a 18 semanas, acompañada de otras medidas tales las licencias de paternidad, el trabajo flexible y apoyo a la lactancia materna, deben formar parte de una **agenda integral por los derechos de las mujeres en el ámbito laboral y los derechos de las infancias a un pleno desarrollo integral.**

Para lograr lo anterior, es necesario generar **reformas clave a la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional.** Por ello, para mejor entendimiento de la iniciativa con proyecto de decreto, se presenta, el siguiente cuadro comparativo:

Ley Federal del Trabajo	
TEXTO VIGENTE	PROPUESTA DE MODIFICACIÓN
<p>Artículo 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:</p> <p>I. [...]</p> <p>II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le</p>	<p>Artículo 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:</p> <p>I. [...]</p> <p>II. Disfrutarán de un descanso de nueve semanas anteriores y nueve posteriores al parto. A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le</p>

<p>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 hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente.</p> <p>En caso de que se presente autorización de médicos particulares, ésta deberá contener el nombre y número de cédula profesional de quien los expida, la fecha y el estado médico de la trabajadora.</p> <p>II Bis. a VII. [...]</p>	<p>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 siete de las nueve semanas de descanso previas al parto para después del mismo. En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente.</p> <p>En caso de que se presente autorización de médicos particulares, ésta deberá contener el nombre y número de cédula profesional de quien los expida, la fecha y el estado médico de la trabajadora.</p> <p>II Bis. a VII. [...]</p>
---	--

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional

TEXTO VIGENTE	PROPUESTA DE MODIFICACIÓN
<p>Artículo 28.- Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otros dos después del mismo. 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.</p>	<p>Artículo 28.- Las mujeres disfrutarán de nueve semanas de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otras nueve semanas después del mismo. 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.</p>

En caso de adopción, las personas trabajadoras tendrán derecho a los permisos maternos y paternos previstos en la normatividad aplicable. [...]	En caso de adopción, las personas trabajadoras tendrán derecho a los permisos maternos y paternos previstos en la normatividad aplicable. [...]
--	--

La presente propuesta es de vital importancia para ampliar, asegurar y fortalecer las condiciones de igualdad de las mujeres trabajadoras, considerando su rol reproductivo y su rol productivo. Asimismo, promueve la salud de las madres y el bienestar integral de las infancias.

Las licencias de maternidad son un derecho fundamental que garantiza la protección de las personas trabajadoras durante el periodo de embarazo y posparto, promoviendo el bienestar tanto de la persona gestante como del recién nacido, ampliar la licencia de maternidad a 18 semanas no solo contribuiría al bienestar individual y familiar, sino que también fortalecería la cohesión social y la productividad económica del país. Como sociedad, es esencial reconocer que invertir en políticas de maternidad robustas no es solo una cuestión de justicia, sino también una estrategia para construir un futuro más saludable y equitativo.

Por lo anteriormente expuesto, se somete a consideración de esta 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 Y EL PRIMER PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 28 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.

Artículo Primero: 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 **nueve** semanas anteriores y **nueve** 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 **siete de las nueve**

semanas de descanso previas al parto para después del mismo. En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente.

En caso de que se presente autorización de médicos particulares, ésta deberá contener el nombre y número de cédula profesional de quien los expida, la fecha y el estado médico de la trabajadora.

II Bis. a VII. [...]

Artículo Segundo: Se reforma el primer párrafo del artículo 28 de 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 **nueve semanas** de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de **otras nueve semanas** después del mismo. 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.

En caso de adopción, las personas trabajadoras tendrán derecho a los permisos maternos y paternos previstos en la normatividad aplicable.

[...]

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

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

SEGUNDO. Se derogan todas las disposiciones que se opongan al presente decreto.



DIP. ANAYELI MUÑOZ MORENO



ATENTAMENTE

A handwritten signature in black ink, appearing to be "AM", with a long, sweeping underline.

DIPUTADA ANAYELI MUÑOZ MORENO
GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO

A handwritten signature in blue ink, appearing to be "Patricia Mercado", with a long, sweeping underline.

DIPUTADA PATRICIA MERCADO CASTRO
GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO

Palacio Legislativo de San Lázaro, a 12 de mayo del 2026.