

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL PÁRRAFO PRIMERO Y LA FRACCIÓN II DEL ARTÍCULO 170 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE RECONOCIMIENTO EXPRESO DE LAS MUJERES Y LAS PERSONAS GESTANTES, PRESENTADA POR LA DIPUTADA LAURA IRAÍS BALLESTEROS MANCILLA Y EL DIPUTADO JUAN IGNACIO ZAVALA GUTIÉRREZ, INTEGRANTES DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO.

Los suscritos diputados, Laura Irais Ballesteros Mancilla y el Diputado Juan Ignacio Zavala Gutiérrez, integrantes del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano en la LXVI Legislatura, con fundamento en los artículos 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, presento ante esta Soberanía la siguiente **Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforma el párrafo primero y la fracción II del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo**, con base en la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

De acuerdo la Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género (ENDISEG) con los datos disponibles, 96.3 millones de personas de 15 años y más, equivalentes al 99.1% de la población, se identificaron como cisgénero, mientras que 909 mil personas, es decir, el 0.9%, manifestaron una identidad de género no normativa o T+, como transgénero, transexual, no binaria, género fluido o agénero. Esta proporción fue de 0.8% entre los hombres y de 1% entre las mujeres. Del total de personas con identidades T+, el 34.8% se identificó como transgénero o transexual y el 65.2% restante con alguna otra identidad de género diversa.¹

En un Estado Constitucional, la función legislativa no se acaba en conservar fórmulas tradicionales, sino que exige revisar de manera periódica el contenido de las normas

¹ Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2022, 28 de junio). Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género (ENDISEG) 2021: Nota técnica. https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endiseq/2021/doc/endiseq_2021_nota_tecnica.pdf

para asegurar que sigan siendo claras, eficaces, comprensibles y no discriminatorias al aplicarlas y que vayan acorde con la dignidad humana. Por ello cuando una disposición legal utiliza expresiones que ya no describen con precisión el supuesto que pretende regular las normas o leyes, que correspondan al poder legislativo actualizar su redacción para preservar la certeza jurídica, la eficacia normativa y la plena vigencia de los derechos humanos.²

Esta tarea no implica una ruptura con el orden jurídico existente sino su fortalecimiento mediante un lenguaje más exacto, funcional y más respetuoso que se adapte a la realidad y la naturaleza humana.

En materia laboral, esta necesidad adquiere especial relevancia cuando una ley emplea categorías que pueden resultar insuficientes para identificar con exactitud a las personas protegidas por la ley (Ley Federal del Trabajo, artículos 2 y 3).³

Una redacción imprecisa puede generar interpretaciones restrictivas, dificultar su aplicación práctica diaria ya que no corresponden con el desarrollo del orden Constitucional,⁴ ni con los estándares internacionales en materia de igualdad y no discriminación.⁵ Además, en el ámbito del trabajo, donde las consecuencias de una mala interpretación pueden traducirse en afectaciones directas al ingreso, a la estabilidad en el empleo y a la salud de las personas, la precisión normativa adquiere una dimensión particularmente sensible. Por ello, la actualización del lenguaje jurídico no es un asunto

² Huerta Ochoa, C. (2026). El tiempo de la reforma constitucional. Cuestiones Constitucionales. Revista Mexicana de Derecho Constitucional, 27(55), en21069. <https://doi.org/10.22201/ijj.24484881e.2026.55.21069>

³ Ley Federal del Trabajo. (2025). Diario Oficial de la Federación. Última reforma publicada el 24 de diciembre de 2024. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

⁴ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (2025). Diario Oficial de la Federación. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

⁵ Organización Internacional del Trabajo. (2000). Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183). <https://www.ilo.org>

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2017). Opinión Consultiva OC-24/17, Identidad de género, e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo. <https://www.corteidh.or.cr>

accesorio, sino una condición para que la protección legal sea efectiva y no meramente declarativa.

La Corte Constitucional Colombiana, al resolver la Sentencia C-017 de 2026 en la cual se declaró la existencia de una omisión legislativa relativa en el Código Sustantivo del Trabajo al reconocer únicamente a “la trabajadora” como titular del descanso remunerado derivado del aborto, excluyendo a hombres trans y personas no binarias gestantes. La Corte concluyó que el bien jurídico protegido era la gestación y no la identidad de género de quien la experimenta, por lo que extendió la protección a todas las personas gestantes, sin disminuir los derechos previamente reconocidos a las mujeres.⁶

Acorde con el concepto del procurador general de la Nación, el descanso remunerado reglado en el **artículo 237 del Código Sustantivo del Trabajo**. “cumple con la finalidad de proteger la salud de quien lo atraviesa [el aborto] y lograr su pronta recuperación física y psicológica que le permita retornar a sus actividades cotidianas”, al margen de si se trata de un aborto espontáneo, inducido o voluntario. Esto obedece a que, de acuerdo con la literatura médica, las consecuencias físicas de un aborto tanto a corto como a largo plazo “requiere evidentemente reposo para lograr la recuperación física.”⁷

La Secretaría de la Mujer de Bogotá, en su intervención, también se refirió al contenido normativo del artículo 237. Según la intervención, la licencia por aborto “tiene como finalidad reconocer el impacto físico, mental y emocional de estas situaciones en la vida de las personas gestantes, y garantizar un tiempo de recuperación compatible con sus derechos a la salud, al trabajo digno y a la protección reproductiva. Su justificación

⁶Corte Constitucional de Colombia. (2026). Sentencia C-017 de 2026: Descanso remunerado aplicable a todas las personas gestantes en casos de aborto, parto prematuro no viable o interrupción voluntaria del embarazo. Corte Constitucional de Colombia. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2026/C-017-26.htm>

⁷ Quenby S, Gallos ID, Dhillon-Smith RK, Podsek M, Stephenson MD, Fisher J, et al. Miscarriage matters: the epidemiological, physical, psychological, and economic costs of early pregnancy loss. Lancet [Internet]. 2021;397(10285):1658-67. Disponible para consulta en: [http://dx.doi.org/10.1016/S0140-6736\(21\)00682-6](http://dx.doi.org/10.1016/S0140-6736(21)00682-6)

radica en el deber estatal de garantizar condiciones laborales acordes con la dignidad humana y los principios de igualdad sustantiva”.⁸

Visto así, la garantía prevista en la norma demandada protege a la persona gestante para que se recupere de las consecuencias del procedimiento, independientemente de la forma en que se produjo y reconoce los impactos asociados a la pérdida. En efecto, sin importar el tipo de aborto que se produzca, sea este espontáneo o voluntario, se impacta, de una u otra forma, en la salud de la persona gestante y, en consecuencia, es necesario activar un período de tiempo para descansar y emprender la recuperación. Dicho de otro modo, con independencia de la técnica utilizada, el aborto no deja de ser un procedimiento quirúrgico o químico, que podría generar riesgos para la salud física o mental de las personas gestantes, por ello, quienes estén en dicha situación son beneficiarias de un descanso remunerado.

La Organización Internacional del Trabajo, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW), han sostenido que los Estados tienen la obligación de adoptar medidas legislativas destinadas a eliminar cualquier forma de discriminación en el acceso y ejercicio de los derechos laborales, garantizando que la protección de la maternidad responda a los principios de igualdad sustantiva, dignidad humana y no discriminación.⁹ Al aceptar la Convención, los Estados se comprometen para llevar a cabo una serie de medidas para acabar con la discriminación contra las mujeres en todas sus formas, incluyendo:

- Incorporar el principio de igualdad de los hombres y mujeres en su sistema legal, abolir toda discriminación y adoptar leyes apropiadas que prohíban la discriminación contra las mujeres;
- Para establecer tribunales y otras instituciones públicas para garantizar la protección efectiva de las mujeres contra discriminación; y

⁸ Ídem

⁹ Naciones Unidas. (1979). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). Naciones Unidas. <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>

- Para garantizar la eliminación de todos los actos de discriminación contra las mujeres por personas, organizaciones o empresas.¹⁰

Asimismo, el Alto Tribunal determinó que la porción normativa controvertida establece un sistema que anula la capacidad de decidir de las mujeres y personas gestantes con discapacidad sobre interrumpir o no su embarazo cuando el producto de la gestación presenta alteraciones genéticas o congénitas, al prever un régimen de sustitución de su voluntad en caso de que se encuentren “imposibilitadas para otorgar su consentimiento por sí mismas”, trasladando esa decisión a “la persona legalmente facultada para ello”, lo que es contrario a los derechos a decidir y a la capacidad jurídica de las personas con discapacidad.¹¹

Por tanto, en ningún caso se justifica la existencia de la porción normativa controvertida, sino que siempre se debe partir del consentimiento previo, libre, pleno e informado de todas las mujeres y personas gestantes.¹²

La Corte Interamericana ha sostenido que el principio de igualdad y no discriminación constituye una norma de ius cogens, obligatoria para todos los Estados. *La noción de igualdad se desprende directamente de la unidad de naturaleza del género humano y es inseparable de la dignidad esencial de la persona, frente a la cual es incompatible toda situación que, por considerar superior a un determinado grupo, conduzca a tratarlo con privilegio; o que, a la inversa, por considerarlo inferior, lo trate con hostilidad o de cualquier forma lo discrimine del goce de derechos que sí se reconocen a quienes no se consideran incursos en tal situación de inferioridad.*¹³

¹⁰ Ídem

¹¹ Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2024, 17 de octubre). La interrupción no consentida del embarazo de mujeres y personas con capacidad de gestar, que tienen alguna discapacidad, es inconstitucional: Primera Sala (Comunicado de Prensa No. 339/2024). <https://www.internet2.scjn.gob.mx/red2/comunicados/comunicado.asp?id=8019>

¹² Ídem

¹³ Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2021). Cuadernillo de jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos No. 14: Igualdad y no discriminación (Actualización). Corte Interamericana de Derechos Humanos. https://www.corteidh.or.cr/sitios/libros/todos/docs/cuadernillo14_2021.pdf

De igual forma la Convención Americana sobre los derechos Humanos en el artículo 24. Igualdad ante la Ley ;nos menciona que todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.¹⁴

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido que la identidad de género constituye un elemento esencial de la identidad personal, cuyo reconocimiento resulta indispensable para garantizar el pleno ejercicio de los derechos humanos; asimismo, desde la acción de inconstitucionalidad 148/2017 incorporó el concepto de persona gestante para visibilizar a quienes, sin identificarse con el concepto tradicional de mujer, tienen capacidad de gestar. En consecuencia, incluir esta expresión en la legislación laboral, sin sustituir ni disminuir la protección expresa de las mujeres, permite extender de manera clara las garantías de estabilidad laboral reforzada, seguridad social y protección frente a la discriminación y el despido por embarazo a todas las personas que atraviesan un proceso de gestación.¹⁵

El reconocimiento de las personas gestantes en la legislación laboral responde a la necesidad de adecuar el marco jurídico a la diversidad de identidades de género y a las distintas realidades en las que pueden desarrollarse los procesos de embarazo y gestación. Si bien históricamente las normas y los criterios jurisdiccionales han vinculado estas experiencias exclusivamente con las mujeres y las trabajadoras, también los hombres trans, las personas no binarias y otras personas con identidades de género no normativas pueden embarazarse y requieren una protección efectiva frente a la discriminación, la violencia y la pérdida del empleo. Esta situación adquiere especial relevancia en el ámbito laboral, donde la identidad o expresión de género puede constituir un factor adicional de vulnerabilidad y aumentar el riesgo de exclusión, hostigamiento, despido o negación de derechos durante el embarazo.¹⁶

¹⁴ Organización de los Estados Americanos. (1969). Convención Americana sobre Derechos Humanos. Suscrita en San José de Costa Rica el 22 de noviembre de 1969. <https://www.oas.org/es/cidh/mandato/basicos/convencion.asp>

¹⁵ Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2021, 7 de septiembre). *Acción de inconstitucionalidad 148/2017* [Sentencia del Pleno]. https://www2.scjn.gob.mx/juridica/engroses/3/2017/19/3_227921_5540_firmado.pdf

¹⁶ Ídem.

En este sentido, la incorporación del concepto de persona gestante no pretende eliminar ni sustituir el reconocimiento específico de las mujeres, quienes continúan enfrentando condiciones estructurales de desigualdad y discriminación por motivos de género, sino ampliar el alcance de la protección laboral para incluir a todas las personas que puedan atravesar un proceso de gestación. Esta modificación permite superar las limitaciones de un lenguaje jurídico que, al referirse únicamente a mujeres o trabajadoras, puede dejar fuera de la tutela legal a personas cuya identidad de género no corresponde con dichas categorías.¹⁷

Al respecto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación sostuvo, en el amparo en revisión 1317/2017, que la identidad de género es un elemento constitutivo de la identidad de las personas y que su reconocimiento por parte del Estado resulta indispensable para garantizar el pleno goce de los derechos humanos de las personas trans.¹⁸ Por ello, reconocer expresamente a las personas gestantes en la Ley Federal del Trabajo constituye una medida de igualdad sustantiva, inclusión y seguridad jurídica, orientada a garantizar que la protección de la maternidad, la estabilidad en el empleo y los derechos derivados del embarazo alcancen a todas las personas que los requieran, sin discriminación alguna.

En virtud de las consideraciones expuestas, resulta evidente que el texto vigente del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo requiere una actualización legislativa que armonice su contenido con el marco constitucional, convencional y jurisprudencias vigentes. Si bien dichos preceptos han presentados un avance histórico en la protección de la maternidad, la evolución del derecho nacional e internacional exige que la legislación laboral adopte una redacción que garantice el pleno ejercicio de los derechos en condiciones de igualdad sin discriminación.

La iniciativa no pretende sustituir ni disminuir los derechos históricamente reconocidos a las mujeres trabajadoras. Por el contrario, busca fortalecerlo mediante el

¹⁷ Ídem.

¹⁸ Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2018, 17 de octubre). Amparo en revisión 1317/2017 [Sentencia de la Primera Sala]. https://www2.scjn.gob.mx/juridica/engroses/1/2017/2/2_228350_4211_firmado.pdf

reconocimiento expreso de las mujeres y las personas gestantes, asegura que ninguna persona que curse un embarazo sin distinción alguna de su género quede excluida de la protección laboral por la razón del lenguaje excluyente utilizado en la ley.

Esta reforma encuentra sustento en los artículos 1º, 4º y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; en el principio pro persona; en los principios de igualdad sustantiva, no discriminación y progresividad de los derechos humanos.¹⁹ Asimismo, la experiencia comparada en Colombia y en el Estado de Aguascalientes han comenzado a adecuar su legislación para incorporar un lenguaje más incluyente en materia de los derechos reproductivos, evidenciando una tendencia internacional orientada a eliminar barreras normativas que pueden generar exclusión o discriminación.

Por las razones anteriormente expuestas, se somete a consideración, por el que se reforma el artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, con el propósito de reconocer expresamente a las mujeres y las personas gestantes como titulares de los derechos previstos en dicho precepto, armonizando la legislación laboral con la Constitución y los estándares nacionales e internacionales en materia de derechos humanos.

Ley Federal del Trabajo	
Texto vigente	Texto propuesto
Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: I. ... 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	Artículo 170.- Las mujeres trabajadoras y las personas gestantes tendrán los siguientes derechos: I. ... II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. A solicitud expresa de la mujer o la persona gestante, previa autorización escrita

¹⁹ México. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (1917). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum.htm>

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 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. ...	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 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 mujer y la persona gestante. II Bis. a VII. ...
---	---

Por lo anteriormente expuesto, me permito someter a consideración de esta soberanía la siguiente iniciativa con proyecto de:

DECRETO

POR EL QUE SE REFORMA EL PÁRRAFO PRIMERO Y LA FRACCIÓN II DEL ARTÍCULO 170 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

ÚNICO. - Se reforma el párrafo primero y la fracción II del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

Artículo 170.- Las **mujeres** trabajadoras y las **personas gestantes** tendrán los siguientes derechos:

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL PÁRRAFO PRIMERO Y LA FRACCIÓN II DEL ARTÍCULO 170 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE RECONOCIMIENTO EXPRESO DE LAS MUJERES Y LAS PERSONAS GESTANTES, PRESENTADA POR LA DIPUTADA LAURA IRAÍS BALLESTEROS MANCILLA Y EL DIPUTADO JUAN IGNACIO ZAVALA GUTIÉRREZ, INTEGRANTES DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO.

I. ...

II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. A solicitud expresa **de la mujer o la persona gestante**, 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 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 **mujer y la persona gestante**.

II Bis. a VII. ...

Transitorios

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

ATENTAMENTE



Dip. Laura Iraís Ballesteros-Mancilla
Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano
Cámara de Diputados, LXVI Legislatura



Dip. Juan Ignacio Zavala Gutiérrez
Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano
Cámara de Diputados, LXVI Legislatura

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL PÁRRAFO PRIMERO Y LA FRACCIÓN II DEL ARTÍCULO 170 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE RECONOCIMIENTO EXPRESO DE LAS MUJERES Y LAS PERSONAS GESTANTES, PRESENTADA POR LA DIPUTADA LAURA IRAÍS BALLESTEROS MANCILLA Y EL DIPUTADO JUAN IGNACIO ZAVALA GUTIÉRREZ, INTEGRANTES DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO.