

CONTENIDO

Iniciativas

- 2** Que reforma los artículos 94 de la Ley del Seguro Social y 39 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, en materia de lactancia materna exclusiva, suscrita por la diputada Teresa Ginez Serrano y las y los legisladores integrantes del Grupo Parlamentario del PAN
- 23** Que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, en materia de lactancia materna exclusiva, suscrita por la diputada Teresa Ginez Serrano, y las y los legisladores integrantes del Grupo Parlamentario del PAN

Anexo II-2-1

Miércoles 1 de octubre

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 94 DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, Y SE REFORMA EL ARTÍCULO 39 DE LA LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, EN MATERIA DE LACTANCIA MATERNA EXCLUSIVA.

La suscrita, Diputada Teresa Ginez Serrano, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional en la LXVI Legislatura de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 71, fracción II, y 72, apartado H, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y los artículos 6, numeral 1, fracción I; 77, numeral 1, y 78, del Reglamento de la Cámara de Diputados, someto a consideración de esta Soberanía la **“Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforma el artículo 94 de la Ley del Seguro Social, y se reforma el artículo 39 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado, en materia de lactancia materna exclusiva”**, la cual plantea la problemática y los argumentos establecidos en la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Primero. Planteamiento del problema

La lactancia materna es un proceso biológico mediante el cual la madre alimenta a su hija o hijo, con lo cual le proporciona nutrientes esenciales para su desarrollo y otros componentes bioactivos que fortalecen su sistema inmune. Por sus características, la lactancia ocupa un lugar fundamental para el desarrollo de la infancia y es reconocida como un derecho humano. Sin embargo, el marco normativo en materia laboral, específicamente de seguridad social, es insuficiente para garantizar el derecho a la lactancia en condiciones adecuadas y con los criterios que requiere una óptima atención materno-infantil, por lo cual se propone modificar la legislación de seguridad social para establecer nuevos criterios que garanticen de mejor manera este derecho.

Segundo. Problemática desde la perspectiva de género

La perspectiva de género es la metodología y el conjunto de mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se justifica generalmente con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres. En consecuencia, es una herramienta que permite determinar los roles, responsabilidades y formas de participación establecidos para mujeres y hombres por estructuras sociales, culturales, económicas y políticas.

En el ámbito de las políticas públicas la perspectiva de género permite definir las acciones que deben emprenderse para resolver factores de desigualdad existentes basados en el género y crear condiciones para lograr igualdad sustantiva. Estas acciones involucran también las adoptadas en el ámbito legislativo, bajo la consideración que las normas generalmente reproducen y continúan actos discriminatorios contra la mujer.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), de la cual México forma parte desde 1981, establece en su artículo 2), inciso f), que todos los Estados parte tienen el compromiso de adoptar todas las medidas para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer¹. En ese sentido, actualmente la Ley del Seguro Social y la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de Trabajadores al Servicio del Estado, no establecen normas discriminatorias, pues reconocen de forma amplia el ejercicio del derecho a la lactancia; sin embargo, aún pueden aportarse elementos complementarios para maximizar su alcance.

¹ **Artículo 2**

Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:

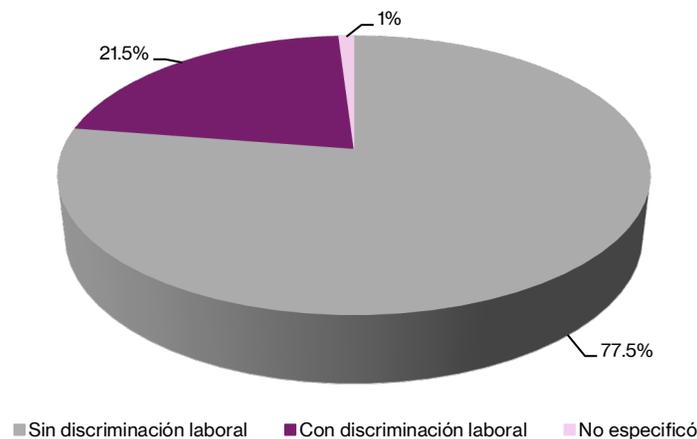
[...]

f) Adoptar todas las medidas adecuadas, **incluso de carácter legislativo, para modificar** o derogar **leyes**, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer; [...]. Énfasis añadido.

La legislación en materia de seguridad social es la más avanzada dentro del marco normativo federal, pues ya reconoce el fomento de la lactancia exclusiva durante los primeros seis meses y de la lactancia complementaria hasta avanzado el segundo año de vida, con dos reposos extraordinarios por jornada y el establecimiento de salas de lactancia en centros de trabajo. No obstante, las condiciones de los lactarios aún permanecen difusas dentro de la regulación vigente, que aunada a las restricciones presupuestales fomenta la omisión de establecer lactarios dignos para las derechohabientes.

Desde esta perspectiva, la presente iniciativa plantea la necesidad de ampliar los criterios que abarcan las condiciones para la realización de la lactancia materna, lo cual permitirá que las mujeres puedan desarrollar su maternidad en circunstancias óptimas. A su vez, esto permitirá eliminar las condiciones adversas que actualmente pueden hacer que la lactancia se traduzca en un obstáculo o motivo de desigualdad para las mujeres, particularmente en un medio históricamente adverso como es el laboral-profesional, como lo muestra la siguiente gráfica:

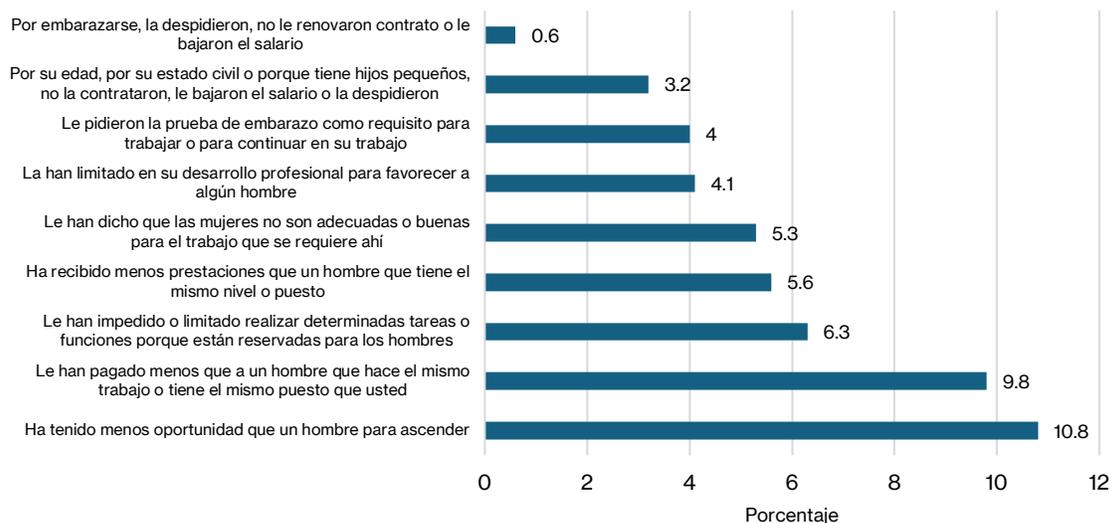
Gráfica 1. Discriminación laboral de mujeres asalariadas de 15 años y más en los últimos 12 meses (2021)



Fuente: ENDIREH 2021, INEGI.

De acuerdo con los datos de la ENDIREH 2021², el 27,9% de las mujeres mayores de 15 años ha sufrido violencia laboral a lo largo de su vida; el 18.1% ha sufrido discriminación laboral a lo largo de su vida y el 22.7% durante los últimos 12 meses. Las situaciones de discriminación laboral más frecuentes, con base en datos de la ENDIREH, se exponen a continuación:

Gráfica 2. Situaciones de discriminación laboral de mujeres asalariadas de 15 años y más en los últimos 12 meses (2021)



Fuente: ENDIREH 2021, INEGI.

Tercero. Contexto

La lactancia materna se define como “el estándar normativo para la alimentación y nutrición del lactante”³ y es un proceso que proporciona tales ventajas médicas y para el desarrollo neurológico, que debe considerarse un asunto de salud pública más que un estilo de vida. De acuerdo con la definición de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Academia Americana de Pediatría

² INEGI, *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares ENDIREH 2021. Principales Resultados* (México: INEGI, 2022)

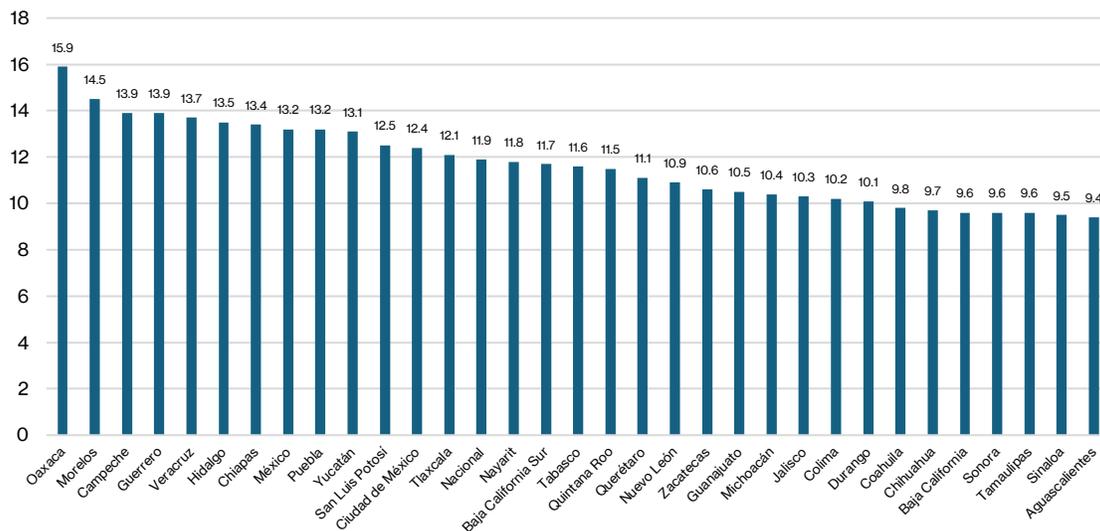
<https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/2021/> (Fecha de consulta: 15 de agosto de 2025).

³ Arthur I. Eidelman, Richard J. Schanler, Margreete Johnston, Susan Landers, Larry Noble, Kinga Szucs, Laura Viehmann, “Breastfeeding and the Use of Human Milk”, *Pediatrics. Official Journal of the American Academy of Pediatrics* 129, núm. 3 (marzo 2012): e827–e841, <https://doi.org/10.1542/peds.2022-057988> (Fecha de consulta: 15 de agosto de 2025).

(AAP), la lactancia materna exclusiva implica que el lactante recibe “únicamente leche humana, sin otros líquidos o sólidos, excepto medicamentos, vitaminas o minerales”⁴ durante los primeros seis meses de vida.

Al respecto, la AAP recomienda que la lactancia materna exclusiva se realice durante los primeros 6 meses después del nacimiento, así como la lactancia continuada en conjunto con la introducción complementaria de alimentos⁵ a partir del sexto mes y hasta los 2 años o más, de acuerdo como lo deseen tanto la madre como el hijo. Sin embargo, las tasas de lactancia materna a nivel mundial se encuentran muy lejos de los estándares establecidos por esta recomendación pues, de acuerdo con la UNICEF, a nivel mundial menos de la mitad de los lactantes comienzan su vida con una lactancia materna adecuada⁶, lo cual trae consigo consecuencias económicas desfavorables.

Gráfica 3. Duración media de la lactancia materna no exclusiva por entidad federativa, en meses (2023)



Fuente: ENADID 2023, INEGI.

⁴ Ibid, e831.

⁵ Joan Y. Meek & Lawrence Noble, “Policy Statement: Breastfeeding and the Use of Human Milk”, *Pediatrics. Official Journal of the American Academy of Pediatrics* 150, núm. 1 (julio 2022): 1-15, <https://doi.org/10.1542/peds.2022-057988> (Fecha de consulta: 15 de agosto de 2025).

⁶ Briana J. Jegier, Julie P. Smith, Melissa C. Bartick, “The economic cost consequences of suboptimal infant and young child feeding practices: a scoping review”, *Health Policy and Planning*, volumen 39, núm. 9 (noviembre 2024), 916-945. <https://doi.org/10.1093/heapol/czae069> (Fecha de consulta: 15 de agosto de 2025).

De acuerdo con la gráfica anterior, elaborada con datos de la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (ENADID) 2023 del INEGI, sólo en el 30.6% de los nacimientos ocurridos entre 2018 y 2023 se realizó lactancia materna exclusiva⁷. La duración promedio de la lactancia materna no exclusiva a nivel nacional es de 11.9 meses; la más alta corresponde a Oaxaca con 15.9 y la más corta a Aguascalientes con 9.4 meses.

Estos datos reflejan que México se encuentra entre los países que no cumplen con los estándares internacionales recomendados para realizar la lactancia materna exclusiva. Además, en los casos en que se realiza lactancia, que corresponden a menos de un tercio de la población, su duración no corresponde con el margen de 2 años recomendado ni siquiera en el caso de la entidad federativa donde la lactancia tiene una duración mayor.

La escasez de lactancia materna exclusiva se traduce en diversas desventajas para la población, principalmente en materia de salud. La evidencia científica demuestra que la leche materna disminuye significativamente la morbilidad y mortalidad infantiles, pues de acuerdo con la AAP “la lactancia materna está asociada con disminución de infecciones respiratorias, otitis media, gastroenteritis, enterocolitis necrosante, síndrome de muerte súbita del lactante, y enfermedades alérgicas”⁸.

Estos beneficios perduran a lo largo de la vida, pero sus beneficios son particularmente perceptibles durante los primeros años. De acuerdo con un meta análisis de la AAP, “los lactantes alimentados con leche humana tienen menores tasas de hospitalización por infecciones y menor mortalidad por todas las causas”⁹. En países con circunstancias sociales similares a las de México, como Brasil, se han realizado estudios de cohorte que demuestran cómo sus

⁷ INEGI, “Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (ENADID) 2023. Nota Técnica”, INEGI, Programas de Información (mayo 2024). <https://www.inegi.org.mx/programas/enadid/2023/> (Fecha de consulta: 15 de agosto de 2025).

⁸ Arthur I. Eidelman, et al. *Op. Cit.*, p. e828-e830.

⁹ Joan Y. Meek, et al. *Op. Cit.*, p. 3-6.

beneficios se extienden a cuestiones como el comportamiento en test de inteligencia, la realización académica y hasta los ingresos a la edad de 30 años¹⁰.

Por otra parte, el amamantamiento también tiene consecuencias positivas en la salud de la madre. La AAP afirma que “el amamantamiento está asociado con una reducción del riesgo de cáncer de mama y ovario, hipertensión, diabetes tipo 2 y enfermedades cardiovasculares”¹¹. De acuerdo con dicho estudio, la experiencia de lactancia es acumulativa a lo largo de la vida reproductiva de la mujer y proporcional con la reducción del riesgo de sufrir alguno de estos padecimientos. Otro estudio demostró hace algunos años que las pérdidas globales de vidas humanas atribuibles a una lactancia subóptima fue de aproximadamente 823 mil lactantes y 20 mil muertes maternas¹². A su vez, esto se tradujo en un pérdidas económicas estimadas en 302 billones de dólares anuales¹³.

En ese orden de ideas, la AAP también estima que si el 90% de las madres de Estados Unidos realizaran lactancia exclusiva por 6 meses se salvarían más de 900 vidas de lactantes cada año¹⁴. También afirma que si la práctica y la estimación se extendieran a los 42 países en desarrollo en donde ocurre el 90% de las muertes infantiles de todo el mundo, se podrían prevenir hasta 1 millón de muertes infantiles al año, lo cual representa cerca del 13% de la tasa de mortalidad infantil mundial¹⁵.

Los datos hasta aquí expuestos demuestran que la lactancia materna exclusiva no sólo es un factor fundamental para la nutrición y el desarrollo de los recién nacidos, sino una cuestión de salud pública que podría ayudar a resolver un

¹⁰ Cesar G. Victora, Bernardo L. Horta, Christian L. de Mola, Luciana Quevedo, Ricardo Tavares Pinheiro, Denise P. Gigante, Helen Gonçalves, Fernando C Barros, “Association between breastfeeding and intelligence, educational attainment, and income at 30 years of age: a prospective birth cohort study from Brazil”, *The Lancet Global Health*, volumen 3, núm. 4 (abril 2015), e199-e205. [https://doi.org/10.1016/s2214-109x\(15\)70002-1](https://doi.org/10.1016/s2214-109x(15)70002-1) (Fecha de consulta: 15 de agosto de 2025).

¹¹ Arthur I. Eidelman, et al. *Op. Cit.*, p. e832.

¹² Briana J. Jegier, et al., *Op. Cit.*, p. 916-917.

¹³ *Ibidem*.

¹⁴ Arthur I. Eidelman, et al. *Op. Cit.*, p. e829.

¹⁵ *Ibidem*.

problema tan grave como la mortalidad infantil. Esto justifica la importancia y la urgencia de legislar para mejorar las circunstancias en las que se desarrolla la lactancia materna exclusiva.

Cuarto. Argumentos de la Iniciativa

Históricamente el embarazo y la lactancia son procesos que han sido motivo de discriminación en perjuicio de las mujeres trabajadoras. La discriminación en razón de género requiere para su actualización que, además de fundarse en el sexo de la víctima, se realice por razones que tengan conexión inequívoca con el mismo. En ese sentido, tanto el embarazo como la lactancia tienen una relación directa con el sexo de las mujeres, por lo cual todo trato desfavorable realizado contra su persona por tal motivo es discriminatorio.

Al ser discriminatorias, dichas conductas están prohibidas por el artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Esto tiene mayor relevancia considerando que tanto el embarazo como la lactancia son circunstancias que requieren mayor protección para la mujer y para su hija o hijo, pues como se ha mencionado anteriormente, en esta etapa vital puede haber consecuencias perjudiciales irreparables para su salud física y psíquica. Lo anterior tiene sustento en el criterio jurisprudencial de rubro *“DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO. LA CONSTITUYEN LAS DECISIONES EXTINTIVAS DE UNA RELACIÓN LABORAL BASADAS EN EL EMBARAZO, AL AFECTAR EXCLUSIVAMENTE A LA MUJER.”*¹⁶

¹⁶ Registro digital: 2010843. XI.1o.A.T.4 CS (10a.). Tribunales Colegiados de Circuito. Décima Época. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 26, Enero de 2016, Tomo IV, página 3311. Tesis aislada: Constitucional.

DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO. LA CONSTITUYEN LAS DECISIONES EXTINTIVAS DE UNA RELACIÓN LABORAL BASADAS EN EL EMBARAZO, AL AFECTAR EXCLUSIVAMENTE A LA MUJER.

La discriminación opera, en última instancia, como un instrumento de segregación social, en la medida en que dicho comportamiento supone mantener al grupo discriminado a distancia y le reserva espacios propios, que únicamente puede abandonar en determinadas condiciones, más o menos restrictivas. En este campo, son de especial relevancia la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (DEDM), la Convención sobre la Eliminación de

Por otra parte, también en el ámbito jurisdiccional se ha establecido que existen bases mínimas de seguridad social establecidas en la Constitución que protegen específicamente a las mujeres embarazadas y durante los periodos pre y postnatal, tales como percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubiere adquirido por la relación de trabajo, sin distinguir la calidad de base o de confianza. Estas bases guardan relación con la condición especial de las mujeres embarazadas y de su dignidad humana, con apego al criterio

todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDM) y el protocolo facultativo de ésta (PFCEDM), adoptados por la Asamblea General de las Naciones Unidas, porque han ampliado y reforzado la igualdad de derechos reconocida en otros instrumentos internacionales. Así, la discriminación por razón de sexo comprende aquellos tratamientos peyorativos que se fundan, no sólo en la pura y simple constatación del sexo de la víctima, sino también en la concurrencia de razones o circunstancias que tengan con aquél una conexión directa e inequívoca. En estas condiciones, el embarazo es un elemento o factor diferencial que, por razones obvias, incide de forma exclusiva sobre las mujeres y que no puede acarrear, conforme a la interdicción de la discriminación por razón de sexo, perjuicios a las trabajadoras. Por tanto, las decisiones extintivas de una relación laboral basadas en el embarazo, al afectar exclusivamente a la mujer, constituyen una discriminación por razón de sexo, proscrita por los artículos 1o., párrafo quinto, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 1, numeral 1, de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en razón de que estas disposiciones contienen un catálogo enunciativo, mas no limitativo de los motivos de discriminación. Refuerza lo anterior, el hecho de que la protección de la mujer no se limita a su condición biológica durante el embarazo y después de éste, ni a las relaciones con su hijo durante el periodo que sigue al embarazo y al parto, sino que se extiende al ámbito estricto del desarrollo y a las vicisitudes de la relación laboral, razón por la cual condiciona las potestades organizativas y disciplinarias del empleador, lo que trae consigo que se califiquen como discriminación basada en el sexo tanto el despido por razón de embarazo, como la negativa a contratar a una mujer embarazada, por el hecho de estarlo. De ahí que -se afirme- un trato desfavorable motivado por la situación de embarazo está directamente relacionado con el sexo de la víctima y constituye una discriminación directa por esa razón, siendo irrelevante, para apreciar esa diferencia, que ningún hombre se encuentre en una situación comparable y pueda servir como punto de comparación. Máxime que, atento a la condición de las trabajadoras encinta y al riesgo de ser despedidas por motivos relacionados con su estado -que puede tener consecuencias perjudiciales sobre su salud física y psíquica, entre ellos el de incitarlas a interrumpir voluntariamente su embarazo-, en el derecho internacional existen disposiciones jurídicas que reconocen una prohibición de despido durante ese lapso, incluso en el de lactancia -salvo motivos justificados, con la carga de la prueba para el patrón- e independientemente de la categoría que tengan.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS ADMINISTRATIVA Y DE TRABAJO DEL DÉCIMO PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 20/2015. 10 de septiembre de 2015. Mayoría de votos. Disidente: Hugo Sahuer Hernández. Ponente: Victorino Rojas Rivera. Secretario: Jesús Santos Velázquez Guerrero.

jurisprudencial de rubro *“MUJERES TRABAJADORAS DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO QUE HUBIEREN SIDO DESPEDIDAS CON MOTIVO DE SU ESTADO DE EMBARAZO O DURANTE EL PERIODO DE POSTPARTO O LACTANCIA. ES PROCEDENTE SU REINSTALACIÓN EN EL EMPLEO Y EL PAGO DE SALARIOS CAÍDOS.”*¹⁷

¹⁷ Registro digital: 2023113. PC.I.L. J/76 L (10a.). Plenos de Circuito. Undécima Época. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 1, Mayo de 2021, Tomo II, página 2201. Jurisprudencia: Laboral.

MUJERES TRABAJADORAS DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO QUE HUBIEREN SIDO DESPEDIDAS CON MOTIVO DE SU ESTADO DE EMBARAZO O DURANTE EL PERIODO DE POSTPARTO O LACTANCIA. ES PROCEDENTE SU REINSTALACIÓN EN EL EMPLEO Y EL PAGO DE SALARIOS CAÍDOS.

Hechos: Los Tribunales Colegiados de Circuito contendientes coincidieron en que la separación del empleo de una mujer durante su embarazo actualiza una forma de discriminación proscrita por la Norma Fundamental, pero discreparon en torno a la procedencia o improcedencia de la reinstalación de las trabajadoras en ese tipo de casos, ya que mientras que para uno de ellos no es posible, por virtud de lo dispuesto en las fracciones IX, XIII y XIV del apartado B de su artículo 123, al tratarse de una trabajadora de confianza al servicio del Estado, para el otro sí lo es, porque si bien existe una restricción constitucional, la misma tenía que ser entendida en sus límites adecuados de pérdida de confianza y no actualizarla cuando la baja del servicio o despido se da por motivos discriminatorios, pues el derecho del Estado a dar de baja o separar del empleo a sus trabajadores de confianza sin necesidad de justificar su decisión no cede o se atenúa frente al derecho humano a la no discriminación.

Criterio jurídico: El Pleno en Materia de Trabajo del Primer Circuito determina que las trabajadoras de confianza al servicio del Estado que hubieren sido despedidas con motivo de su estado de embarazo o durante el periodo de postparto o lactancia, tienen derecho a ser reinstaladas en el empleo y al pago de salarios caídos.

Justificación: Es incuestionable que la estabilidad en el empleo, en su aspecto de reinstalación o reincorporación ante la separación del empleo, no les corresponde a los trabajadores de confianza por existir una restricción constitucional expresa en la fracción XIV del apartado B del artículo 123 constitucional. No obstante lo anterior, el propio artículo 123, apartado B, en su fracción XI, inciso c), estatuye una excepción a ese principio para las mujeres embarazadas y en el periodo pre y postnatal, ya que en dicho dispositivo el Constituyente estableció las bases mínimas de seguridad social, precisando como presupuesto que en este periodo la mujer debe percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubiere adquirido por la relación de trabajo, sin distinguir la calidad de base o de confianza. Lo anterior es acorde con el disfrute del derecho a la no discriminación que es reconocido para todas las personas, lo que guarda relación con la condición especial de la mujer embarazada y de su dignidad humana, que es la base fundamental de los derechos humanos. Ante ello, cuando una mujer trabajadora de confianza al servicio del Estado es despedida con motivo de su estado de gravidez o durante el periodo de postparto o lactancia, tiene derecho a su reinstalación en el empleo y al pago de salarios caídos.

La evidencia empírica disponible confirma que, efectivamente, la cuestión laboral es un factor diferencial para el desarrollo de la lactancia materna. De acuerdo con la ENADID 2023, existe una diferencia de más de 15 días en el periodo de lactancia de las mujeres que formaban parte de la población económicamente activa, en comparación con las que no, como lo muestra la siguiente gráfica:

Gráfica 4. Duración media de la lactancia materna de mujeres de más de 15 años por condición de actividad económica (2023)



Fuente: ENADID 2023, INEGI.

Una posible explicación para lo anterior es que en el contexto laboral hay pocas políticas que facilitan y extienden la lactancia, lo cual representa una barrera estructural de género además de un problema de salud pública. Las madres

PLENO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Contradicción de tesis 34/2019. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Décimo Cuarto y Décimo Sexto, ambos en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 22 de marzo de 2021. Unanimidad de diecisiete votos de los Magistrados Herlinda Flores Irene, Rosa María Galván Zárate, Arturo Cedillo Orozco, Osiris Ramón Cedeño Muñoz, María Eugenia Olascuaga García, Roberto Ruiz Martínez, Laura Serrano Alderete, Edna Lorena Hernández Granados (quien formula voto concurrente), Emilio González Santander, Tomás Martínez Tejeda, Ángel Ponce Peña, Víctor Aucencio Romero Hernández, José Manuel Hernández Saldaña, Fernando Silva García, Juan Alfonso Patiño Chávez (quien formula voto concurrente), Armando Ismael Maitret Hernández (quien formula voto concurrente) y Alicia Rodríguez Cruz. Ponente: Ángel Ponce Peña. Secretaria: Alma Nashiely Castro Cruz.

enfrentan un conjunto de factores adversos: la licencia de maternidad es insuficiente, los horarios y recesos son poco flexibles, en algunos casos hay lactarios pero no cumplen como espacios para extracción y conservación de leche y existe estigmatización en el lugar de trabajo¹⁸. Estos elementos se traducen en presiones que acortan significativamente la duración de la lactancia, alejándola de las recomendaciones internacionales.

La problemática debe abordarse considerando un marco de economía política que subvalora el trabajo de cuidados, lo cual invisibiliza el aporte económico y social de la lactancia. Este contexto socioeconómico explica el bajo compromiso de los empleadores y del Estado para proveer condiciones que permitan cumplir con las recomendaciones de lactancia hasta los 2 años¹⁹. El entorno laboral adverso se traduce en un menor inicio y duración de la lactancia, lo cual impacta particularmente a las mujeres con bajos ingresos, a las que trabajan en la informalidad o a las que carecen de todo tipo de seguridad social²⁰.

Por otra parte, la interrupción anticipada de la lactancia tiene costos sociales relevantes, ya que un periodo de lactancia breve se vincula con mayor carga de enfermedad infantil y materna y costos de capital humano a largo plazo, tales como muertes prematuras de madres, como las causadas por cánceres reproductivos, y pérdidas económicas derivadas de una menor capacidad

¹⁸ Rafael Pérez-Escamilla, Cecilia Tomori, Sonia Hernández-Cordero, Phillip Baker, Aluisio J. D. Barros, France Bégin, et al., “Breastfeeding: crucially important, but increasingly challenged in a market-driven world”, *The Lancet*, volumen 401, núm. 10375 (febrero 2023), pp. 477-78. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(22\)01932-8](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(22)01932-8) (Fecha de consulta: 15 de agosto de 2025).

¹⁹ Phillip Baker, Julie P. Smith, Amandine Garde, Laurence M. Grummer-Strawn, Benjamin Wood, Gita Sen, et al., “The political economy of infant and young child feeding: confronting corporate power, overcoming structural barriers, and accelerating progress”, *The Lancet*, volumen 401, núm. 10375 (febrero 2023), pp. 508-510. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(22\)01933-X](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(22)01933-X) (Fecha de consulta: 15 de agosto de 2025).

²⁰ Mireya Vilar-Compte, Sonia Hernández-Cordero, Mónica Ancira-Moreno, Soraya Burrola-Méndez, Isabel Ferre-Eguiluz, Isabel Omaña y Cecilia Pérez Navarro, “Breastfeeding at the workplace: a systematic review of interventions to improve workplace environments to facilitate breastfeeding among working women”, *International Journal for Equity in Health*, volumen 20, núm. 1, (2021), pp. 18-19. <https://doi.org/10.1186/s12939-021-01432-3> (Fecha de consulta: 15 de agosto de 2025).

cognitiva entre los niños que no fueron amamantados en la infancia²¹. Desafortunadamente estos efectos aún son poco perceptibles debido a la falta de concienciación sobre su relevancia, a pesar de que su conocimiento podría ayudar a reducir costos al sistema de salud y mejorar la calidad de vida de las personas.

En relación con el establecimiento de lactarios y espacios para la extracción de leche materna, la evidencia disponible demuestra que la confianza para la extracción en el lugar de trabajo se compone por cuatro aspectos: las características propias de las madres trabajadoras, el tipo de empleo, el apoyo de la pareja y de colegas y supervisores²². Un estudio realizado en Filadelfia, Estados Unidos, demostró que las mujeres –particularmente las que ya tenían experiencia lactando- alcanzaban más fácilmente sus metas y tiempo de extracción cuando contaban con un espacio y pausas laborales para ello²³.

Por lo anterior, la presente Iniciativa propone mejorar el marco normativo en materia laboral para crear las condiciones propicias para una adecuada lactancia materna exclusiva, así como para facilitar la práctica de la extracción y conservación de leche materna. Para ello, se propone:

- Establecer el concepto de lactancia materna exclusiva en los criterios normativos de la legislación de seguridad social, y
- Homologar los criterios para las salas de lactancia, que deberán cumplir con los actualmente establecidos y, además, de privacidad (para brindarle protección a la madre durante la lactancia y sus actividades relacionadas), accesibilidad (para garantizar que sea un lugar de llegada fácil o que no le implique esfuerzo físico) y equipamiento (entendido como la disposición

²¹ Briana J. Jegier, Julie P. Smith, Melissa C. Bartick, “The economic cost consequences of suboptimal infant and young child feeding practices: a scoping review”, *Health Policy and Planning*, volumen 39, núm. 9 (noviembre 2024), pp. 942-943. <https://doi.org/10.1093/heapol/czae069> (Fecha de consulta: 15 de agosto de 2025).

²² Mireya Vilar-Compte, et al., *Op. Cit.*, p. 13.

²³ *Ibidem*.

de materiales y equipos que permitan conservar la leche materna en buenas condiciones por lo menos durante la jornada laboral).

Quinto. Cuadros comparativos

Para exponer con claridad la propuesta de modificación normativa, se presenta en los siguientes cuadros comparativos:

| LEY DEL SEGURO SOCIAL | |
|--|--|
| TEXTO VIGENTE | MODIFICACIÓN PROPUESTA |
| <p>Artículo 94. En caso de maternidad, el Instituto otorgará a la asegurada durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio, las prestaciones siguientes:</p> <p>I. Asistencia obstétrica;</p> <p>II. Ayuda en especie por seis meses para lactancia y 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 vida;</p> <p>III. Durante el período de 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,</p> | <p>Artículo 94. ...</p> <p>I. ...</p> <p>II. Ayuda en especie por seis meses para lactancia materna exclusiva y 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 vida;</p> <p>III. Durante el período de lactancia tendrán derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un</p> |



| | |
|--|---|
| <p>de una hora para amamantar a sus hijos o para efectuar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia, y</p> <p>IV. Una canastilla al nacer el hijo, cuyo importe será señalado por el Consejo Técnico.</p> | <p>descanso extraordinario por día, de una hora para amamantar a sus hijos o para efectuar la extracción manual de leche, en lugar adecuado, privado, accesible, equipado para la conservación de leche materna durante la jornada laboral e higiénico que designe la institución o dependencia, y</p> <p>IV. ...</p> |
|--|---|

| LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO | |
|--|---|
| TEXTO VIGENTE | MODIFICACIÓN PROPUESTA |
| <p>Artículo 39. La mujer Trabajadora, la pensionada, la cónyuge, la concubina o, en su caso, la mujer con quien la o el Trabajador o la o el Pensionado haya suscrito una unión civil, así como la hija de la o el Trabajador o de la o el Pensionado, soltera, menor de dieciocho años que dependa económicamente de éstos, según las condiciones del artículo siguiente, tendrán derecho a:</p> <p>I. Asistencia obstétrica necesaria a partir del día en que el Instituto certifique el estado de embarazo.</p> | <p>Artículo 39. ...</p> <p>I. ...</p> |



| | |
|--|--|
| <p>La certificación señalará la fecha probable del parto para los efectos del artículo 28 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B del artículo 123 Constitucional;</p> <p>II. 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 vida y ayuda para la lactancia cuando, según dictamen médico, exista incapacidad física o laboral para amamantar al hijo. Esta ayuda será proporcionada en especie, hasta por un lapso de seis meses con posterioridad al nacimiento, y se entregará a la madre o, a falta de esta, a la persona encargada de alimentarlo;</p> <p>III. Durante el período de 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</p> | <p>II. A la capacitación y fomento para la lactancia materna exclusiva y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de vida y ayuda para la lactancia cuando, según dictamen médico, exista incapacidad física o laboral para amamantar al hijo. Esta ayuda será proporcionada en especie, hasta por un período de seis meses con posterioridad al nacimiento, y se entregará a la madre o, a falta de esta, a la persona encargada de alimentarlo;</p> <p>III. Durante el período de 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</p> |
|--|--|

| | |
|---|---|
| <p>sus hijos o para realizar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia, y</p> <p>IV. Con cargo al seguro de salud, una canastilla de maternidad, al nacer el hijo, cuyo costo será señalado periódicamente por el Instituto, mediante acuerdo de la Junta Directiva.</p> | <p>sus hijos o para realizar la extracción manual de leche, en lugar adecuado, privado, accesible, equipado para la conservación de leche materna durante la jornada laboral e higiénico que designe la institución o dependencia, y</p> <p>IV. ...</p> |
|---|---|

Sexto. Denominación del Proyecto de Decreto

La presente Iniciativa propone la siguiente denominación al Proyecto de Decreto:

“Proyecto de Decreto por el que se reforma el artículo 94 de la Ley del Seguro Social, y se reforma el artículo 39 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado, en materia de lactancia materna exclusiva.”

Séptimo. Ordenamientos por modificarse

A partir de lo aquí expuesto, los ordenamientos a modificar que considera esta propuesta son:

- La Ley del Seguro Social, y
- La Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Octavo. Texto Normativo Propuesto

Por lo anteriormente expuesto y fundado, someto a la consideración de esta Soberanía el siguiente:

PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 94 DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, Y SE REFORMA EL ARTÍCULO 39 DE LA LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

Artículo Primero. Se reforman las fracciones II y III del artículo 94 de la Ley del Seguro Social, para quedar como sigue:

Artículo 94. ...

- I. ...
- II. Ayuda en especie por seis meses para lactancia **materna exclusiva** y 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 vida;
- III. Durante el período de 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 efectuar la extracción manual de leche, en lugar adecuado, **privado, accesible, equipado para la conservación de leche materna durante la jornada laboral** e higiénico que designe la institución o dependencia, y

IV. ...

Artículo Segundo. Se reforman las fracciones II y III del artículo 39 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado, para quedar como sigue:

Artículo 39. ...

I. ...

II. A la capacitación y fomento para la lactancia materna **exclusiva** y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de vida y ayuda para la lactancia cuando, según dictamen médico, exista incapacidad física o laboral para amamantar al hijo. Esta ayuda será proporcionada en especie, hasta por un **período** de seis meses con posterioridad al nacimiento, y se entregará a la madre o, a falta de esta, a la persona encargada de alimentarlo;

III. Durante el período de 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, **privado, accesible, equipado para la conservación de leche materna durante la jornada laboral** e higiénico que designe la institución o dependencia, y

IV. ...

Noveno. Artículos transitorios

Transitorios

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



Segundo. Se derogan todas las disposiciones que se opongan al presente Decreto.

Tercero. Las autoridades federales contarán con un plazo de ciento ochenta días, contados a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, para realizar las adecuaciones de las salas de lactancia de acuerdo con el contenido del presente Decreto.

Dado en el Palacio Legislativo de San Lázaro, a los 23 días del mes de
septiembre de 2025.

Dip. Teresa Ginez Serrano

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN LOS ARTÍCULOS 133, FRACCIÓN XV; 170, FRACCIÓN IV, 283 TER Y SE ADICIONA EL ARTÍCULO 132 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Y SE REFORMA EL ARTÍCULO 28 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, EN MATERIA DE LACTANCIA MATERNA EXCLUSIVA.

La suscrita, Diputada Teresa Ginez Serrano, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional en la LXVI Legislatura de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 71, fracción II, 72, apartado H, y 78, fracción III, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y los artículos 6, numeral 1, fracción I; 77, numeral 1, y 78, del Reglamento de la Cámara de Diputados, someto a consideración de esta Soberanía la **“Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforman los artículos 133, fracción XV; 170, fracción IV, 283 Ter y se adiciona el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, y se reforma el artículo 28 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, en materia de lactancia materna exclusiva”**, la cual plantea la problemática y los argumentos establecidos en la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Primero. Planteamiento del problema

La lactancia materna es un proceso biológico mediante el cual la madre alimenta a su hija o hijo, con lo cual le proporciona nutrientes esenciales para su desarrollo y otros componentes bioactivos que fortalecen su sistema inmune. Por sus características, la lactancia ocupa un lugar fundamental para el desarrollo de la infancia y es reconocida como un derecho humano. Sin embargo, el marco normativo en materia laboral es insuficiente para garantizar el derecho a la lactancia en condiciones adecuadas y con los criterios que requiere una óptima

atención materno-infantil, por lo cual se propone modificar la legislación laboral para establecer nuevos criterios que garanticen de mejor manera este derecho.

Segundo. Problemática desde la perspectiva de género

La perspectiva de género es la metodología y el conjunto de mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se justifica generalmente con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres. En consecuencia, es una herramienta que permite determinar los roles, responsabilidades y formas de participación establecidos para mujeres y hombres por estructuras sociales, culturales, económicas y políticas.

En el ámbito de las políticas públicas la perspectiva de género permite definir las acciones que deben emprenderse para resolver factores de desigualdad existentes basados en el género y crear condiciones para lograr igualdad sustantiva. Estas acciones involucran también las adoptadas en el ámbito legislativo, bajo la consideración que las normas generalmente reproducen y continúan actos discriminatorios contra la mujer.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), de la cual México forma parte desde 1981, establece en su artículo 2), inciso f), que todos los Estados parte tienen el compromiso de adoptar todas las medidas para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer¹. En ese sentido, actualmente la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional no establecen normas discriminatorias, pues

¹ **Artículo 2**

Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:

[...]

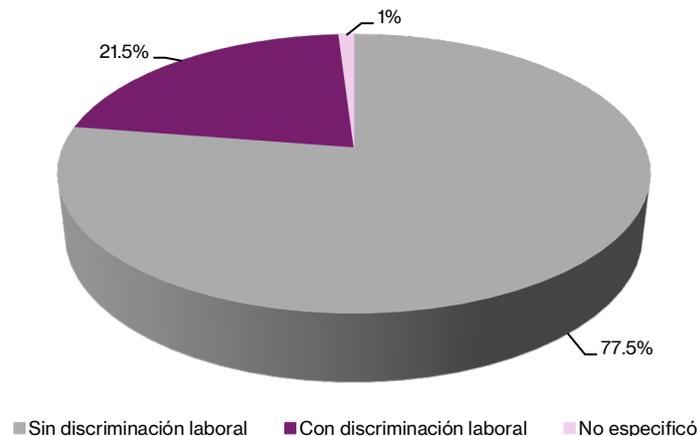
f) Adoptar todas las medidas adecuadas, **incluso de carácter legislativo, para modificar** o derogar **leyes**, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer; [...]. Énfasis añadido.

reconocen de forma parcial el derecho a la lactancia; sin embargo, resultan insuficientes para garantizar que este derecho se ejerza en condiciones que cumplan con los criterios de inclusión y la igualdad.

El marco normativo vigente en materia laboral reconoce el establecimiento de un periodo de lactancia por un término máximo de seis meses, con dos reposos extraordinarios y el establecimiento de lactarios en centros de trabajo. No obstante, la reforma que estableció estas obligaciones tiene más de 12 años de haber sido aprobada, tiempo durante el cual se han realizado diversos avances científicos y normativos que permiten replantear la importancia de la lactancia materna exclusiva y las diversas acciones que conlleva, mismas que no están contempladas en la legislación.

Desde esta perspectiva, la presente iniciativa plantea la necesidad de ampliar los criterios que abarcan las condiciones para la realización de la lactancia materna, lo cual permitirá que las mujeres puedan desarrollar su maternidad en circunstancias óptimas. A su vez, esto permitirá eliminar las condiciones adversas que actualmente pueden hacer que la lactancia se traduzca en un obstáculo o motivo de desigualdad para las mujeres, particularmente en un medio históricamente adverso como es el laboral-profesional, como lo muestra la siguiente gráfica:

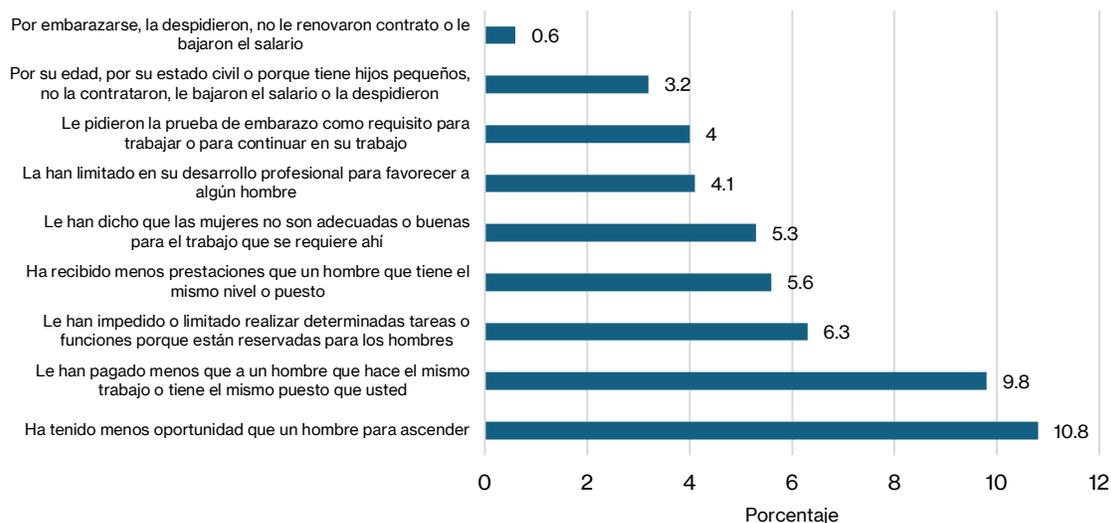
Gráfica 1. Discriminación laboral de mujeres asalariadas de 15 años y más en los últimos 12 meses (2021)



Fuente: ENDIREH 2021, INEGI.

De acuerdo con los datos de la ENDIREH 2021², el 27,9% de las mujeres mayores de 15 años ha sufrido violencia laboral a lo largo de su vida; el 18.1% ha sufrido discriminación laboral a lo largo de su vida y el 22.7% durante los últimos 12 meses. Las situaciones de discriminación laboral más frecuentes, con base en datos de la ENDIREH, se exponen a continuación:

Gráfica 2. Situaciones de discriminación laboral de mujeres asalariadas de 15 años y más en los últimos 12 meses (2021)



Fuente: ENDIREH 2021, INEGI.

Tercero. Contexto

La lactancia materna se define como “el estándar normativo para la alimentación y nutrición del lactante”³ y es un proceso que proporciona tales ventajas médicas y para el desarrollo neurológico, que debe considerarse un asunto de salud pública más que un estilo de vida. De acuerdo con la definición de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Academia Americana de Pediatría

² INEGI, *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares ENDIREH 2021. Principales Resultados* (México: INEGI, 2022)

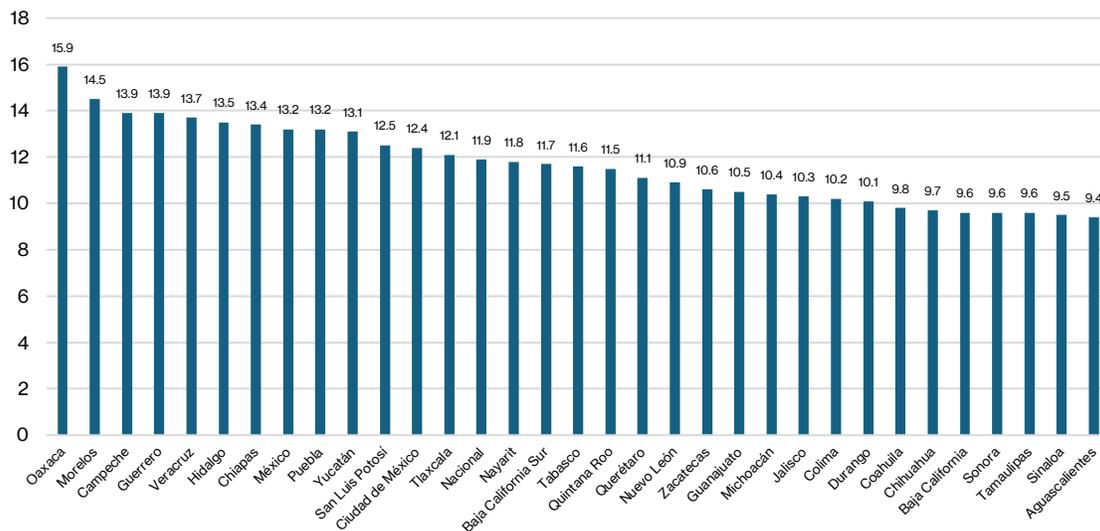
<https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/2021/> (Fecha de consulta: 15 de agosto de 2025).

³ Arthur I. Eidelman, Richard J. Schanler, Margreete Johnston, Susan Landers, Larry Noble, Kinga Szucs, Laura Viehmann, “Breastfeeding and the Use of Human Milk”, *Pediatrics. Official Journal of the American Academy of Pediatrics* 129, núm. 3 (marzo 2012): e827–e841, <https://doi.org/10.1542/peds.2022-057988> (Fecha de consulta: 15 de agosto de 2025).

(AAP), la lactancia materna exclusiva implica que el lactante recibe “únicamente leche humana, sin otros líquidos o sólidos, excepto medicamentos, vitaminas o minerales”⁴ durante los primeros seis meses de vida.

Al respecto, la AAP recomienda que la lactancia materna exclusiva se realice durante los primeros 6 meses después del nacimiento, así como la lactancia continuada en conjunto con la introducción complementaria de alimentos⁵ a partir del sexto mes y hasta los 2 años o más, de acuerdo como lo deseen tanto la madre como el hijo. Sin embargo, las tasas de lactancia materna a nivel mundial se encuentran muy lejos de los estándares establecidos por esta recomendación pues, de acuerdo con la UNICEF, a nivel mundial menos de la mitad de los lactantes comienzan su vida con una lactancia materna adecuada⁶, lo cual trae consigo consecuencias económicas desfavorables.

Gráfica 3. Duración media de la lactancia materna no exclusiva por entidad federativa, en meses (2023)



Fuente: ENADID 2023, INEGI.

⁴ Ibid, e831.

⁵ Joan Y. Meek & Lawrence Noble, “Policy Statement: Breastfeeding and the Use of Human Milk”, *Pediatrics. Official Journal of the American Academy of Pediatrics* 150, núm. 1 (julio 2022): 1-15, <https://doi.org/10.1542/peds.2022-057988> (Fecha de consulta: 15 de agosto de 2025).

⁶ Briana J. Jegier, Julie P. Smith, Melissa C. Bartick, “The economic cost consequences of suboptimal infant and young child feeding practices: a scoping review”, *Health Policy and Planning*, volumen 39, núm. 9 (noviembre 2024), 916-945. <https://doi.org/10.1093/heapol/czae069> (Fecha de consulta: 15 de agosto de 2025).

De acuerdo con la gráfica anterior, elaborada con datos de la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (ENADID) 2023 del INEGI, sólo en el 30.6% de los nacimientos ocurridos entre 2018 y 2023 se realizó lactancia materna exclusiva⁷. La duración promedio de la lactancia materna no exclusiva a nivel nacional es de 11.9 meses; la más alta corresponde a Oaxaca con 15.9 y la más corta a Aguascalientes con 9.4 meses.

Estos datos reflejan que México se encuentra entre los países que no cumplen con los estándares internacionales recomendados para realizar la lactancia materna exclusiva. Además, en los casos en que se realiza lactancia, que corresponden a menos de un tercio de la población, su duración no corresponde con el margen de 2 años recomendado ni siquiera en el caso de la entidad federativa donde la lactancia tiene una duración mayor.

La escasez de lactancia materna exclusiva se traduce en diversas desventajas para la población, principalmente en materia de salud. La evidencia científica demuestra que la leche materna disminuye significativamente la morbilidad y mortalidad infantiles, pues de acuerdo con la AAP “la lactancia materna está asociada con disminución de infecciones respiratorias, otitis media, gastroenteritis, enterocolitis necrosante, síndrome de muerte súbita del lactante, y enfermedades alérgicas”⁸.

Estos beneficios perduran a lo largo de la vida, pero sus beneficios son particularmente perceptibles durante los primeros años. De acuerdo con un meta análisis de la AAP, “los lactantes alimentados con leche humana tienen menores tasas de hospitalización por infecciones y menor mortalidad por todas las causas”⁹. En países con circunstancias sociales similares a las de México, como Brasil, se han realizado estudios de cohorte que demuestran cómo sus

⁷ INEGI, “Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (ENADID) 2023. Nota Técnica”, INEGI, Programas de Información (mayo 2024). <https://www.inegi.org.mx/programas/enadid/2023/> (Fecha de consulta: 15 de agosto de 2025).

⁸ Arthur I. Eidelman, et al. *Op. Cit.*, p. e828-e830.

⁹ Joan Y. Meek, et al. *Op. Cit.*, p. 3-6.

beneficios se extienden a cuestiones como el comportamiento en test de inteligencia, la realización académica y hasta los ingresos a la edad de 30 años¹⁰.

Por otra parte, el amamantamiento también tiene consecuencias positivas en la salud de la madre. La AAP afirma que “el amamantamiento está asociado con una reducción del riesgo de cáncer de mama y ovario, hipertensión, diabetes tipo 2 y enfermedades cardiovasculares”¹¹. De acuerdo con dicho estudio, la experiencia de lactancia es acumulativa a lo largo de la vida reproductiva de la mujer y proporcional con la reducción del riesgo de sufrir alguno de estos padecimientos. Otro estudio demostró hace algunos años que las pérdidas globales de vidas humanas atribuibles a una lactancia subóptima fue de aproximadamente 823 mil lactantes y 20 mil muertes maternas¹². A su vez, esto se tradujo en un pérdidas económicas estimadas en 302 billones de dólares anuales¹³.

En ese orden de ideas, la AAP también estima que si el 90% de las madres de Estados Unidos realizaran lactancia exclusiva por 6 meses se salvarían más de 900 vidas de lactantes cada año¹⁴. También afirma que si la práctica y la estimación se extendieran a los 42 países en desarrollo en donde ocurre el 90% de las muertes infantiles de todo el mundo, se podrían prevenir hasta 1 millón de muertes infantiles al año, lo cual representa cerca del 13% de la tasa de mortalidad infantil mundial¹⁵.

Los datos hasta aquí expuestos demuestran que la lactancia materna exclusiva no sólo es un factor fundamental para la nutrición y el desarrollo de los recién nacidos, sino una cuestión de salud pública que podría ayudar a resolver un

¹⁰ Cesar G. Victora, Bernardo L. Horta, Christian L. de Mola, Luciana Quevedo, Ricardo Tavares Pinheiro, Denise P. Gigante, Helen Gonçalves, Fernando C Barros, “Association between breastfeeding and intelligence, educational attainment, and income at 30 years of age: a prospective birth cohort study from Brazil”, *The Lancet Global Health*, volumen 3, núm. 4 (abril 2015), e199-e205. [https://doi.org/10.1016/s2214-109x\(15\)70002-1](https://doi.org/10.1016/s2214-109x(15)70002-1) (Fecha de consulta: 15 de agosto de 2025).

¹¹ Arthur I. Eidelman, et al. *Op. Cit.*, p. e832.

¹² Briana J. Jegier, et al., *Op. Cit.*, p. 916-917.

¹³ *Ibidem*.

¹⁴ Arthur I. Eidelman, et al. *Op. Cit.*, p. e829.

¹⁵ *Ibidem*.

problema tan grave como la mortalidad infantil. Esto justifica la importancia y la urgencia de legislar para mejorar las circunstancias en las que se desarrolla la lactancia materna exclusiva.

Cuarto. Argumentos de la Iniciativa

Históricamente el embarazo y la lactancia son procesos que han sido motivo de discriminación en perjuicio de las mujeres trabajadoras. La discriminación en razón de género requiere para su actualización que, además de fundarse en el sexo de la víctima, se realice por razones que tengan conexión inequívoca con el mismo. En ese sentido, tanto el embarazo como la lactancia tienen una relación directa con el sexo de las mujeres, por lo cual todo trato desfavorable realizado contra su persona por tal motivo es discriminatorio.

Al ser discriminatorias, dichas conductas están prohibidas por el artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Esto tiene mayor relevancia considerando que tanto el embarazo como la lactancia son circunstancias que requieren mayor protección para la mujer y para su hija o hijo, pues como se ha mencionado anteriormente, en esta etapa vital puede haber consecuencias perjudiciales irreparables para su salud física y psíquica. Lo anterior tiene sustento en el criterio jurisprudencial de rubro *“DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO. LA CONSTITUYEN LAS DECISIONES EXTINTIVAS DE UNA RELACIÓN LABORAL BASADAS EN EL EMBARAZO, AL AFECTAR EXCLUSIVAMENTE A LA MUJER.”*¹⁶

¹⁶ Registro digital: 2010843. XI.1o.A.T.4 CS (10a.). Tribunales Colegiados de Circuito. Décima Época. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 26, Enero de 2016, Tomo IV, página 3311. Tesis aislada: Constitucional.

DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO. LA CONSTITUYEN LAS DECISIONES EXTINTIVAS DE UNA RELACIÓN LABORAL BASADAS EN EL EMBARAZO, AL AFECTAR EXCLUSIVAMENTE A LA MUJER.

La discriminación opera, en última instancia, como un instrumento de segregación social, en la medida en que dicho comportamiento supone mantener al grupo discriminado a distancia y le reserva espacios propios, que únicamente puede abandonar en determinadas condiciones, más o menos restrictivas. En este campo, son de especial relevancia la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (DEDM), la Convención sobre la Eliminación de

Por otra parte, también en el ámbito jurisdiccional se ha establecido que existe un interés social para garantizar el derecho a la salud de la mujer durante el periodo de lactancia, así como de su menor hijo, a quien le asisten los derechos subyacentes a la alimentación, salud, convivencia familiar y desarrollo integral. El reconocimiento de estos derechos refleja el compromiso del Estado y de la sociedad para procurar salud y bienestar adecuados para las personas, de acuerdo con el criterio jurisdiccional de rubro “*SUSPENSIÓN PROVISIONAL EN*

todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDM) y el protocolo facultativo de ésta (PFCEDM), adoptados por la Asamblea General de las Naciones Unidas, porque han ampliado y reforzado la igualdad de derechos reconocida en otros instrumentos internacionales. Así, la discriminación por razón de sexo comprende aquellos tratamientos peyorativos que se fundan, no sólo en la pura y simple constatación del sexo de la víctima, sino también en la concurrencia de razones o circunstancias que tengan con aquél una conexión directa e inequívoca. En estas condiciones, el embarazo es un elemento o factor diferencial que, por razones obvias, incide de forma exclusiva sobre las mujeres y que no puede acarrear, conforme a la interdicción de la discriminación por razón de sexo, perjuicios a las trabajadoras. Por tanto, las decisiones extintivas de una relación laboral basadas en el embarazo, al afectar exclusivamente a la mujer, constituyen una discriminación por razón de sexo, proscrita por los artículos 1o., párrafo quinto, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 1, numeral 1, de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en razón de que estas disposiciones contienen un catálogo enunciativo, mas no limitativo de los motivos de discriminación. Refuerza lo anterior, el hecho de que la protección de la mujer no se limita a su condición biológica durante el embarazo y después de éste, ni a las relaciones con su hijo durante el periodo que sigue al embarazo y al parto, sino que se extiende al ámbito estricto del desarrollo y a las vicisitudes de la relación laboral, razón por la cual condiciona las potestades organizativas y disciplinarias del empleador, lo que trae consigo que se califiquen como discriminación basada en el sexo tanto el despido por razón de embarazo, como la negativa a contratar a una mujer embarazada, por el hecho de estarlo. De ahí que -se afirme- un trato desfavorable motivado por la situación de embarazo está directamente relacionado con el sexo de la víctima y constituye una discriminación directa por esa razón, siendo irrelevante, para apreciar esa diferencia, que ningún hombre se encuentre en una situación comparable y pueda servir como punto de comparación. Máxime que, atento a la condición de las trabajadoras encinta y al riesgo de ser despedidas por motivos relacionados con su estado -que puede tener consecuencias perjudiciales sobre su salud física y psíquica, entre ellos el de incitarlas a interrumpir voluntariamente su embarazo-, en el derecho internacional existen disposiciones jurídicas que reconocen una prohibición de despido durante ese lapso, incluso en el de lactancia -salvo motivos justificados, con la carga de la prueba para el patrón- e independientemente de la categoría que tengan.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS ADMINISTRATIVA Y DE TRABAJO DEL DÉCIMO PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 20/2015. 10 de septiembre de 2015. Mayoría de votos. Disidente: Hugo Sahuer Hernández. Ponente: Victorino Rojas Rivera. Secretario: Jesús Santos Velázquez Guerrero.

*CONTRA DE LOS EFECTOS DE LA NEGATIVA DE EXTENDER LA LICENCIA POR LACTANCIA MATERNA. SU OTORGAMIENTO NO AFECTA EL INTERÉS SOCIAL NI CONTRAVIENE DISPOSICIONES DE ORDEN PÚBLICO.*¹⁷

¹⁷ Registro digital: 2022091. XVII.2o.12 A (10a.). Tribunales Colegiados de Circuito. Décima Época. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 78, Septiembre de 2020, Tomo II, página 990. Tesis aislada: Común, Administrativa.

SUSPENSIÓN PROVISIONAL EN CONTRA DE LOS EFECTOS DE LA NEGATIVA DE EXTENDER LA LICENCIA POR LACTANCIA MATERNA. SU OTORGAMIENTO NO AFECTA EL INTERÉS SOCIAL NI CONTRAVIENE DISPOSICIONES DE ORDEN PÚBLICO.

Conforme a los artículos 125, 128, 129 y 138, fracción I, de la Ley de Amparo, la procedencia de la suspensión en el juicio de amparo exige la concurrencia de que la solicite el quejoso y que no se siga perjuicio al interés social ni se contravengan disposiciones de orden público. Por ello, si la quejosa reclama la negativa de extender su licencia con goce de sueldo por lactancia materna, como médico en un hospital de atención completa a pacientes de la enfermedad conocida como COVID-19 e invoca el derecho de su menor hija a la salud y a recibir una lactancia segura sin riesgo de contagio, es procedente conceder la suspensión provisional, pues en atención a su naturaleza negativa con efectos positivos y sin prejuzgar sobre su constitucionalidad, la medida cautelar no afecta el interés social ni contraviene disposiciones de orden público, pues la sociedad está interesada en garantizar el derecho a la salud de las personas. Con mayor razón cuando quien acude al juicio de amparo es la madre de una infante, quien demanda la protección federal en nombre propio y en favor de su menor hija, pues en relación con el tema, en su resolución 1/2020 la Corte Interamericana de Derechos Humanos consideró que, en el contexto de la pandemia, los Estados tienen la obligación reforzada de respetar y garantizar los derechos humanos de las personas trabajadoras en mayor situación de riesgo por la pandemia; en el caso específico de mujeres como grupo en especial situación de vulnerabilidad, ofrecer atención diferenciada a las mujeres profesionales de salud que trabajan en la primera línea de respuesta a la crisis sanitaria del COVID-19 y, respecto a los niños y niñas como grupo en especial situación de vulnerabilidad, la Corte Interamericana consideró reforzar la protección de niños, niñas y adolescentes y prevenir el contagio por el COVID-19, implementando medidas que consideren sus particularidades como personas en etapa de desarrollo y que atiendan de manera más amplia posible su interés superior. La protección debe, en la medida de lo posible, garantizar los vínculos familiares y comunitarios. Sobre esas bases, este órgano colegiado considera que en el caso se surten los requisitos para el otorgamiento de la suspensión provisional solicitada, pues no existe un perjuicio al interés social ni se contravendrían disposiciones de orden público, dado que la sociedad está interesada en garantizar el derecho a la salud no sólo de la madre (quejosa), sino también de la menor de quien se pretende tenga el derecho a la lactancia, puesto que subyacen de manera transversal los derechos de la infante a la alimentación, salud, convivencia familiar y desarrollo integral. Así, de negarse la suspensión provisional, hasta en tanto se resuelva sobre la definitiva, podría causarse mayor perjuicio al interés social y al orden público por estar de por medio la obligación del Estado de armonizar el interés general y público de proteger el derecho a la salud de las personas ante una contingencia sanitaria. De ahí que resulta evidente que la sociedad y el Estado tienen en ese aspecto un interés social, público y constitucional en procurarles a las personas en lo individual un adecuado estado de salud y bienestar.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO SÉPTIMO CIRCUITO.

La evidencia empírica disponible confirma que, efectivamente, la cuestión laboral es un factor diferencial para el desarrollo de la lactancia materna. De acuerdo con la ENADID 2023, existe una diferencia de más de 15 días en el periodo de lactancia de las mujeres que formaban parte de la población económicamente activa, en comparación con las que no, como lo muestra la siguiente gráfica:

Gráfica 4. Duración media de la lactancia materna de mujeres de más de 15 años por condición de actividad económica (2023)



Fuente: ENADID 2023, INEGI.

Una posible explicación para lo anterior es que en el contexto laboral hay pocas políticas que facilitan y extienden la lactancia, lo cual representa una barrera estructural de género además de un problema de salud pública. Las madres enfrentan un conjunto de factores adversos: la licencia de maternidad es insuficiente, los horarios y recesos son poco flexibles, en algunos casos hay lactarios pero no cumplen como espacios para extracción y conservación de leche y existe estigmatización en el lugar de trabajo¹⁸. Estos elementos se

Queja 66/2020. Director del Hospital General Regional Número 66 del Instituto Mexicano del Seguro Social y otro. 20 de julio de 2020. Unanimidad de votos. Ponente: José Elías Gallegos Benítez. Secretario: Ezequiel Santiago Nicolás.

¹⁸ Rafael Pérez-Escamilla, Cecilia Tomori, Sonia Hernández-Cordero, Phillip Baker, Aluisio J. D. Barros, France Bégin, et al., "Breastfeeding: crucially important, but increasingly challenged in a

traducen en presiones que acortan significativamente la duración de la lactancia, alejándola de las recomendaciones internacionales.

La problemática debe abordarse considerando un marco de economía política que subvalora el trabajo de cuidados, lo cual invisibiliza el aporte económico y social de la lactancia. Este contexto socioeconómico explica el bajo compromiso de los empleadores y del Estado para proveer condiciones que permitan cumplir con las recomendaciones de lactancia hasta los 2 años¹⁹. El entorno laboral adverso se traduce en un menor inicio y duración de la lactancia, lo cual impacta particularmente a las mujeres con bajos ingresos, a las que trabajan en la informalidad o a las que carecen de todo tipo de seguridad social²⁰.

Por otra parte, la interrupción anticipada de la lactancia tiene costos sociales relevantes, ya que un periodo de lactancia breve se vincula con mayor carga de enfermedad infantil y materna y costos de capital humano a largo plazo, tales como muertes prematuras de madres, como las causadas por cánceres reproductivos, y pérdidas económicas derivadas de una menor capacidad cognitiva entre los niños que no fueron amamantados en la infancia²¹. Desafortunadamente estos efectos aún son poco perceptibles debido a la falta de concienciación sobre su relevancia, a pesar de que su conocimiento podría

market-driven world”, *The Lancet*, volumen 401, núm. 10375 (febrero 2023), pp. 477-78. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(22\)01932-8](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(22)01932-8) (Fecha de consulta: 15 de agosto de 2025).

¹⁹ Phillip Baker, Julie P. Smith, Amandine Garde, Laurence M. Grummer-Strawn, Benjamin Wood, Gita Sen, et al., “The political economy of infant and young child feeding: confronting corporate power, overcoming structural barriers, and accelerating progress”, *The Lancet*, volumen 401, núm. 10375 (febrero 2023), pp. 508-510. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(22\)01933-X](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(22)01933-X) (Fecha de consulta: 15 de agosto de 2025).

²⁰ Mireya Vilar-Compte, Sonia Hernández-Cordero, Mónica Ancira-Moreno, Soraya Burrola-Méndez, Isabel Ferre-Eguiluz, Isabel Omaña y Cecilia Pérez Navarro, “Breastfeeding at the workplace: a systematic review of interventions to improve workplace environments to facilitate breastfeeding among working women”, *International Journal for Equity in Health*, volumen 20, núm. 1, (2021), pp. 18-19. <https://doi.org/10.1186/s12939-021-01432-3> (Fecha de consulta: 15 de agosto de 2025).

²¹ Briana J. Jegier, Julie P. Smith, Melissa C. Bartick, “The economic cost consequences of suboptimal infant and young child feeding practices: a scoping review”, *Health Policy and Planning*, volumen 39, núm. 9 (noviembre 2024), pp. 942-943. <https://doi.org/10.1093/heapol/czae069> (Fecha de consulta: 15 de agosto de 2025).

ayudar a reducir costos al sistema de salud y mejorar la calidad de vida de las personas.

En relación con el establecimiento de lactarios y espacios para la extracción de leche materna, la evidencia disponible demuestra que la confianza para la extracción en el lugar de trabajo se compone por cuatro aspectos: las características propias de las madres trabajadoras, el tipo de empleo, el apoyo de la pareja y de colegas y supervisores²². Un estudio realizado en Filadelfia, Estados Unidos, demostró que las mujeres –particularmente las que ya tenían experiencia lactando- alcanzaban más fácilmente sus metas y tiempo de extracción cuando contaban con un espacio y pausas laborales para ello²³.

Por lo anterior, la presente Iniciativa propone mejorar el marco normativo en materia laboral para crear las condiciones propicias para una adecuada lactancia materna exclusiva, así como para facilitar la práctica de la extracción y conservación de leche materna. Para ello, se propone:

- Establecer como obligación de las personas empleadoras proporcionar las instalaciones dignas y adecuadas, generar condiciones de respeto y apoyo de los compañeros de trabajo y otorgar los reposos necesarios y la capacitación para las madres trabajadoras en período de lactancia, de acuerdo con lo establecido en la Ley,
- Prohibir a las personas empleadoras despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar en período de lactancia,
- Establecer que el período de lactancia al que tendrán derecho las madres trabajadoras será de seis meses para lactancia exclusiva y hasta pasado el segundo año de edad para lactancia complementaria,
- Establecer que los recesos a que tienen derecho las madres trabajadoras durante este período podrá ser utilizado para extraer y conservar la leche materna durante la jornada laboral,

²² Mireya Vilar-Compte, et al., *Op. Cit.*, p. 13.

²³ *Ibidem*.

- Establecer que las madres trabajadoras tendrán acceso a la capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, proporcionada por la persona empleadora, y
- Homologar los criterios para las salas de lactancia, que deberán cumplir con los actualmente establecidos y, además, de privacidad (para brindarle protección a la madre durante la lactancia), accesibilidad (para garantizar que sea un lugar de llegada fácil o que no le implique esfuerzo físico) y equipamiento (entendido como la disposición de materiales y equipos que permitan conservar la leche materna en buenas condiciones por lo menos durante la jornada laboral).

Quinto. Cuadros comparativos

Para exponer con claridad la propuesta de modificación normativa, se presenta en los siguientes cuadros comparativos:

| LEY FEDERAL DEL TRABAJO | |
|--|--|
| TEXTO VIGENTE | MODIFICACIÓN PROPUESTA |
| <p>Artículo 132.- Son obligaciones de las personas empleadoras:</p> <p>I.- a XXVII Bis. ...</p> <p>Sin correlativo.</p> | <p>Artículo 132.- ...</p> <p>I.- a XXVII Bis. ...</p> <p>XXVII Ter.- Proporcionar las instalaciones dignas y adecuadas, generar condiciones de respeto y apoyo de los compañeros de trabajo y otorgar los reposos necesarios y la capacitación para las madres trabajadoras en período de lactancia, de acuerdo con lo establecido en esta Ley;</p> |



| XXX. a XXXIII. ... | XXX. a XXXIII. ... |
|--|--|
| <p>Artículo 133.- Queda prohibido a las personas empleadoras o a sus representantes:</p> <p>I. a XIV. ...</p> <p>XV. Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores, y</p> <p>XVI. a XVIII. ...</p> | <p>Artículo 133.- ...</p> <p>I. a XIV. ...</p> <p>XV. Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por estar en período de lactancia, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores;</p> <p>XVI. a XVIII. ...</p> |
| <p>Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:</p> <p>I. a III. ...</p> <p>IV. En el período de lactancia hasta por el término máximo de seis meses, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el período señalado;</p> | <p>Artículo 170.- ...</p> <p>I. a III. ...</p> <p>IV. En el período de lactancia, que durará seis meses para lactancia exclusiva y hasta pasado el segundo año de edad para lactancia complementaria, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a su hija o hijo o para extraer y conservar la leche materna durante la jornada laboral, en lugar adecuado, higiénico, privado, equipado y</p> |



| | |
|--|---|
| <p>V. a VII. ...</p> | <p>accesible que designe la empresa, o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el período señalado, y tendrán acceso a la capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento;</p> <p>V. a VII. ...</p> |
| <p>Artículo 283 Ter.- La persona empleadora deberá promover un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, favoreciendo la igualdad sustantiva a través de la promoción y fortalecimiento del reconocimiento de la diversidad cultural indígena y afroamericana, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral de las personas trabajadoras del campo.</p> <p>La persona empleadora deberá respetar los descansos pre y postnatales de las trabajadoras embarazadas. Se deberán establecer las garantías y condiciones adecuadas dentro del espacio de trabajo para el ejercicio de la lactancia infantil mediante la instalación de salas de lactancia en términos de la presente Ley.</p> | <p>Artículo 283 Ter.- ...</p> <p>La persona empleadora deberá respetar los descansos pre y postnatales de las trabajadoras embarazadas. Se deberán establecer las garantías y condiciones adecuadas dentro del espacio de trabajo para el ejercicio de la lactancia infantil mediante la instalación de salas de lactancia higiénicas, privadas y accesibles, equipadas también para la conservación de</p> |



| | |
|---|--|
| <p>La trabajadora del campo temporal tendrá estabilidad en su empleo durante la gestación y hasta el término del puerperio.</p> | <p>leche materna durante la jornada laboral, en términos de la presente Ley.</p> <p>...</p> |
|---|--|

| <p align="center">LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL</p> | |
|---|--|
| <p align="center">TEXTO VIGENTE</p> | <p align="center">MODIFICACIÓN PROPUESTA</p> |
| <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 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, privado, accesible, equipado 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</p> |

| | |
|--|---|
| <p>En caso de adopción, las personas trabajadoras tendrán derecho a los permisos maternos y paternos previstos en la normatividad aplicable.</p> | <p>complementario hasta avanzado el segundo año de edad.</p> <p>...</p> |
|--|---|

Sexto. Denominación del Proyecto de Decreto

La presente Iniciativa propone la siguiente denominación al Proyecto de Decreto:

“Proyecto de Decreto por el que se reforman los artículos 133, fracción XV; 170, fracción IV, 283 Ter y se adiciona el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, y se reforma el artículo 28 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, en materia de lactancia materna exclusiva.”

Séptimo. Ordenamientos por modificarse

A partir de lo aquí expuesto, los ordenamientos a modificar que considera esta propuesta son:

- La Ley Federal del Trabajo, y
- La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional.

Octavo. Texto Normativo Propuesto

Por lo anteriormente expuesto y fundado, someto a la consideración de esta Soberanía el siguiente:

PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN LOS ARTÍCULOS 133, FRACCIÓN XV; 170, FRACCIÓN IV, 283 TER Y SE ADICIONA EL ARTÍCULO 132 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Y SE REFORMA EL ARTÍCULO 28 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, EN MATERIA DE LACTANCIA MATERNA EXCLUSIVA.

Artículo Primero. Se reforman la fracción XV del artículo 133; la fracción IV del artículo 170 y el párrafo segundo del artículo 283 Ter, y **se adiciona** una fracción XXVII Ter al artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 132.- ...

I.- a XXVII Bis. ...

XXVII Ter.- Proporcionar las instalaciones dignas y adecuadas, generar condiciones de respeto y apoyo de los compañeros de trabajo y otorgar los reposos necesarios y la capacitación para las madres trabajadoras en período de lactancia, de acuerdo con lo establecido en esta Ley;

XXX. a XXXIII. ...

Artículo 133.- ...

I. a XIV. ...

XV. Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, **por estar en período de lactancia, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores;**

XVI. a XVIII. ...

Artículo 170.- ...

I. a III. ...

IV. En el período de lactancia, **que durará seis meses para lactancia exclusiva y hasta pasado el segundo año de edad para lactancia complementaria**, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a su **hija o hijo o para extraer y conservar la leche materna durante la jornada laboral**, en lugar adecuado, higiénico, **privado, equipado y accesible** que designe la empresa, o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el período señalado, **y tendrán acceso a la capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento**;

V. a VII. ...

Artículo 283 Ter.- ...

La persona empleadora deberá respetar los descansos pre y postnatales de las trabajadoras embarazadas. Se deberán establecer las garantías y condiciones adecuadas dentro del espacio de trabajo para el ejercicio de la lactancia infantil mediante la instalación de salas de lactancia **higiénicas, privadas y accesibles, equipadas también para la conservación de leche materna durante la jornada laboral**, en términos de la presente Ley.

...

Artículo Segundo. Se reforma el párrafo segundo 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 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, **privado, accesible, equipado 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.

...

Transitorios

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

Segundo. Se derogan todas las disposiciones que se opongan al presente Decreto.

Tercero. Las autoridades federales contarán con un plazo de ciento ochenta días, contados a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, para realizar las adecuaciones de las salas de lactancia de acuerdo con el contenido del presente Decreto.

Cuarto. Las personas empleadoras contarán con un plazo de trescientos sesenta y cinco días, contados a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, para realizar las adecuaciones de sus salas de lactancia de acuerdo con el contenido del presente Decreto.

Dado en el Palacio Legislativo de San Lázaro, a los 23 días del mes de
septiembre de 2025.

Dip. Teresa Ginez Serrano

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: Kenia López Rabadán, presidenta; vicepresidentes, Sergio Carlos Gutiérrez Luna, MORENA; Paulina Rubio Fernández, PAN; Raúl Bolaños-Cacho Cué, PVEM; secretarios, Julieta Villalpando Riquelme, MORENA; Alan Sahir Márquez Becerra, PAN; Nayeli Arlen Fernández Cruz, PVEM; Magdalena del Socorro Núñez Monreal, 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/>