

CONTENIDO

Iniciativas

- 2** Que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley General de Educación, a cargo de la diputada Merilyn Gómez Pozos, del Grupo Parlamentario de Morena
- 35** Que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley General de Educación, en materia de salud menstrual digna en el entorno educativo y de condiciones para que las maestras puedan atender necesidades fisiológicas durante la jornada escolar, a cargo de la diputada Mirna María de la Luz Rubio Sánchez, del Grupo Parlamentario de Morena
- 61** Que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales, en materia de integración de las Cámaras de Diputados y de Senadores por el principio de representación proporcional, a cargo del diputado Óscar Iván Brito Zapata, del Grupo Parlamentario de Morena
- 75** Que reforma y adiciona disposiciones de las Leyes del Seguro Social; Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional; y Federal de Trabajo, en materia de protección social, durante el periodo de lactancia extendida y garantía de estabilidad laboral, suscrita por las diputadas y los diputados Anaís Miriam Burgos Hernández, Arturo Olivares Cerda, Maiella Martha Gabriela Gómez Maldonado, Patricia Mercado Castro y Pedro Mario Zenteno Santaella, integrantes de los Grupos Parlamentarios de Morena y de Movimiento Ciudadano

Anexo II-1-3

Miércoles 18 de marzo

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA Y ADICIONA LA LEY GENERAL DE EDUCACIÓN, CARGO DE LA DIPUTADA MERILYN GÓMEZ POZOS. DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO MORENA.

La que suscribe, diputada **Merilyn Gómez Pozos** del Grupo Parlamentario del Partido Morena integrante de la LXVI Legislatura de la Honorable Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 71, fracción I, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y los artículos 6, numeral 1, fracción I; 77 y 78 del Reglamento de la Cámara Diputados, someten a consideración de esta Soberanía la iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman y adiciona **la Ley General de Educación, al tenor de la siguiente .**

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La violencia y el acoso escolar constituyen una de las principales amenazas al pleno desarrollo de niñas, niños y adolescentes en México, la Ley General de Educación reconoce expresamente el derecho de los educandos a recibir una educación en un entorno de respeto, dignidad e integridad, libre de agresiones físicas y morales (Artículo 72)

Asimismo, el Artículo 74 establece que las autoridades educativas deberán promover la cultura de la paz, prevenir y atender la violencia escolar, y emitir lineamientos para protocolos de actuación en estos casos

Sin embargo, aunque la ley faculta a la autoridad para desarrollar lineamientos y protocolos, no existe aún una disposición legal que establezca, de forma clara, la creación y obligatoriedad de un Protocolo Nacional contra el Acoso Escolar, “bullying” único, uniforme y de observancia general en todos los planteles del país la ausencia de un marco nacional ha generado una aplicación desigual de medidas, con diferencias significativas entre entidades federativas, subsistemas educativos e instituciones.

El acoso escolar constituye un fenómeno complejo que afecta la salud mental, la permanencia escolar, la convivencia, la seguridad y el derecho a una educación libre de violencia, la falta de mecanismos estandarizados para su atención provoca respuestas tardías, insuficientes o inexistentes en muchos casos, lo que vulnera el interés superior de la niñez.

La complejidad de esta condición en el contexto actual exige que la respuesta del Estado no sea aislada ni fragmentaria, la incorporación del **Artículo 74 Bis** responde a la imperiosa necesidad de establecer una **coordinación interinstitucional obligatoria**, reconociendo que la violencia escolar involucra factores sociales, psicológicos y, en casos extremos, conductas delictivas que requieren la intervención de especialistas y autoridades diversas.

1. Enfoque Integral y Multidisciplinario

Las instituciones educativas representan el primer espacio de detección, pero no cuentan con todas las herramientas para enfrentar el fenómeno por sí solas. El Artículo 74 Bis garantiza que el Protocolo Nacional se diseñe y ejecute con la participación de:

- **Salud Pública:** Para la atención psicológica y psicosocial de las víctimas.
- **Protección de la Niñez (DIF y SIPINNA):** Para articular políticas orientadas al ejercicio pleno de sus derechos.
- **Seguridad Pública y Procuración de Justicia:** Indispensables cuando los hechos constituyen violencia extrema o delitos.
- **Derechos Humanos:** Para asegurar que toda actuación priorice el interés superior del menor y evite la revictimización.

2. Alineación con Estándares Internacionales

Esta estructura de coordinación propuesta se alinea con las recomendaciones de la **UNESCO** y la **OCDE**, que instan a los Estados a implementar modelos de respuesta integral que involucren de manera coordinada a las autoridades de salud, educación y seguridad pública.

3. Certeza Jurídica y Corresponsabilidad

La fragmentación actual de protocolos estatales genera desigualdades en la protección de los educandos, al elevar a rango legal la colaboración de diversas instancias en el Artículo 74 Bis, se dota de **certeza jurídica** a las acciones escolares, se reduce la discrecionalidad y se establece una ruta clara de canalización hacia las autoridades competentes.

Al tenor de lo anterior en términos generales la presente reforma eleva a rango legal la creación del Protocolo Nacional contra el Acoso Escolar, garantizando:

Su aplicación obligatoria en todas las escuelas públicas y privadas del Sistema Educativo Nacional.

- ❖ Su homologación en todo el país.
- ❖ Su articulación con las autoridades de protección de derechos de niñas, niños y adolescentes.
- ❖ La obligación de establecer mecanismos claros de denuncia segura, atención inmediata, protección y seguimiento.
- ❖ La capacitación del personal docente y directivo para su correcta implementación.

Asimismo, la reforma fortalece la función de la Secretaría de Educación Pública y de las autoridades estatales para emitir lineamientos, coordinar acciones y supervisar el cumplimiento del protocolo.

Esta medida se alinea con los principios de la Nueva Escuela Mexicana, que concibe a la escuela como un espacio que fomenta la convivencia armónica y libre de violencia (Artículos 13, 14 y 15). También refuerza las acciones ya previstas para la protección integral de los educandos y contribuye a garantizar plenamente su derecho humano a la educación.

Consideramos que la escuela es el espacio fundamental para el desarrollo integral de niñas, niños y adolescentes, en ella se construyen aprendizajes, valores, hábitos y formas de convivencia que perduran por toda la vida, no obstante, en el contexto actual, los entornos escolares del país enfrentan un desafío creciente, el acoso escolar, también conocido como “bullying”, una problemática que vulnera de manera directa la dignidad humana afecta el desempeño académico, deteriora la convivencia y coloca a las y los educandos en situaciones de riesgo físico, emocional y psicológico.

La escuela tiene la obligación de garantizar no solo la transmisión del conocimiento, sino la generación de un ambiente seguro, protector y propicio para el aprendizaje. Para ello es necesario contar con herramientas claras, procedimientos estandarizados y criterios que permitan actuar de manera inmediata, eficaz y con pleno respeto al interés superior de la niñez.

La gravedad de la violencia escolar se evidencia en hechos recientes que han conmocionado a la sociedad mexicana, en uno de estos casos, **un estudiante resultó gravemente herido tras ser apuñalado durante una riña con un compañero de salón dentro de un plantel educativo.**

Este tipo de incidentes, que lamentablemente se repiten en distintos contextos escolares, reflejan la ausencia de mecanismos claros y uniformes de prevención, detección temprana e intervención inmediata frente a conflictos entre estudiantes que pueden escalar hasta situaciones de violencia extrema.

Estos hechos no deben entenderse únicamente como conflictos aislados entre adolescentes, sino como señales de alerta sobre la necesidad urgente de fortalecer las herramientas institucionales para la prevención de la violencia escolar. La falta de protocolos homogéneos de actuación limita la capacidad de docentes, directivos y autoridades educativas para intervenir oportunamente, proteger a las víctimas y evitar que situaciones de acoso, hostigamiento o confrontación entre estudiantes evolucionen hacia agresiones físicas graves que pongan en riesgo la vida y la integridad de las niñas, niños y adolescentes.

En este sentido, la creación de un **Protocolo Nacional contra el Acoso Escolar** permitirá establecer rutas claras de actuación para prevenir la escalada de conflictos, garantizar la intervención inmediata del personal escolar, activar mecanismos de protección para las víctimas y canalizar los casos que representen riesgos graves a las autoridades competentes, de esta manera, el sistema educativo contará con herramientas eficaces para evitar que situaciones de violencia entre estudiantes se transformen en hechos trágicos que vulneren el derecho de niñas, niños y adolescentes a una educación en entornos seguros y libres de violencia.

Este Protocolo no solo pretende atender incidentes una vez ocurridos, sino fortalecer la prevención como eje central de la convivencia escolar, fomentando la cultura de paz, la resolución pacífica de conflictos, la alfabetización digital y socioemocional, y la participación activa de las familias

La creación de un Protocolo Nacional permitirá que:

- Todas las escuelas del país actúen bajo los mismos estándares de intervención.
- El personal docente y directivo cuente con herramientas claras para actuar sin poner en riesgo la integridad del alumnado.
- Las familias tengan claridad y confianza en los procesos escolares.
- Los educandos puedan denunciar sin temor y con certeza de que serán protegidos.

Las medidas aplicadas sean formativas, restaurativas y no punitivas, en coherencia con la Nueva Escuela Mexicana.

Las situaciones graves sean canalizadas oportunamente a las autoridades competentes, como lo establece la Ley General de Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes.

Además, el Protocolo se alinea con los principios establecidos en los Artículos 13 y 14 de la Ley General de Educación, que señalan la importancia de fomentar una convivencia armónica, la construcción de comunidad y la educación basada en valores como el respeto, la solidaridad, la inclusión y la responsabilidad social.

Se reconoce que la violencia escolar no es un problema exclusivo del ámbito educativo, sino un fenómeno social que requiere corresponsabilidad entre escuela, familia, autoridades educativas, autoridades de protección de la niñez y comunidad en general, por ello, el Protocolo Nacional incluye mecanismos de articulación con el Sistema DIF, la Procuraduría de Protección de Niñas, Niños y Adolescentes, y

otras autoridades, para asegurar una intervención integral y basada en el enfoque de derechos.

El fortalecimiento del marco jurídico mediante la incorporación explícita del Protocolo Nacional contra el Acoso Escolar permitirá subsanar vacíos normativos, dar certeza jurídica a las acciones escolares, reducir la discrecionalidad en la atención de casos, y garantizar que niñas, niños y adolescentes reciban una protección eficaz, sin importar su lugar de residencia, condición social, origen étnico, identidad de género, capacidades, o el tipo de escuela a la que asisten.

En suma, esta reforma representa un paso firme hacia la consolidación de entornos escolares seguros, inclusivos y humanistas, donde la violencia no tenga lugar y donde cada persona pueda desarrollar plenamente sus habilidades, capacidades y talentos, protegida por un Estado que garantiza su dignidad, integridad y bienestar. Se trata de una acción legislativa fundamental que responde a las necesidades actuales del sistema educativo y a las legítimas demandas de la sociedad mexicana por una formación libre de violencia.

Coordinación institucional para la prevención y atención del acoso escolar

La violencia escolar constituye un fenómeno complejo que no puede ser atendido exclusivamente desde el ámbito educativo, sus causas y consecuencias involucran factores sociales, familiares, psicológicos, comunitarios y, en algunos casos, incluso conductas que pueden constituir delitos, por esta razón, la atención del acoso escolar requiere un enfoque integral que articule la actuación de diversas autoridades del Estado.

Si bien las instituciones educativas representan el primer espacio donde se detectan y atienden las situaciones de violencia entre estudiantes, la experiencia nacional e internacional demuestra que los planteles escolares, por sí solos, no cuentan con todas las herramientas necesarias para enfrentar de manera efectiva este problema. La intervención oportuna de especialistas en salud mental, autoridades de protección de la niñez, instancias de derechos humanos y, en su caso, autoridades de seguridad y procuración de justicia resulta indispensable para garantizar la protección integral de las víctimas.

En este sentido, diversos organismos internacionales han señalado la importancia de adoptar modelos interinstitucionales para la prevención y atención de la violencia escolar, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) ha recomendado que los Estados implementen políticas públicas que involucren de manera coordinada a autoridades educativas, de salud, de protección de la niñez y de seguridad pública, con el fin de garantizar respuestas integrales frente a situaciones de acoso o violencia en las escuelas.

Asimismo, la Convención sobre los Derechos del Niño, ratificada por el Estado mexicano, establece la obligación de los Estados de adoptar todas las medidas administrativas, legislativas y sociales necesarias para proteger a niñas, niños y adolescentes contra toda forma de violencia, incluida aquella que pueda producirse en entornos escolares.

En el ámbito nacional, el marco jurídico mexicano reconoce la importancia de la coordinación institucional para la protección de los derechos de la niñez, la Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes establece la existencia del Sistema Nacional de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes (SIPINNA) como instancia encargada de articular las políticas públicas orientadas a garantizar el ejercicio pleno de los derechos de la infancia.

Bajo este enfoque, resulta necesario que las políticas dirigidas a prevenir y atender el acoso escolar se desarrollen mediante mecanismos de coordinación entre las autoridades educativas, las instituciones de protección de la niñez, las autoridades de salud, las instancias de derechos humanos y las autoridades de seguridad pública, de manera que se garantice una respuesta integral, especializada y oportuna frente a cualquier situación de violencia en el entorno escolar.

Por ello, la presente iniciativa propone fortalecer la Ley General de Educación mediante la incorporación de disposiciones que establezcan que el **Protocolo Nacional contra el Acoso Escolar** deberá diseñarse e implementarse bajo un esquema de coordinación interinstitucional, con la participación de las autoridades competentes en materia educativa, de protección de la niñez, salud, derechos humanos y seguridad pública.

Con esta medida se busca garantizar que las escuelas cuenten con rutas claras de actuación, mecanismos de canalización adecuados y respaldo institucional suficiente para atender de manera eficaz los casos de violencia escolar, proteger a las víctimas, prevenir la repetición de conductas agresivas y promover entornos educativos seguros, inclusivos y libres de violencia.

La coordinación institucional permitirá que el Estado actúe de manera más eficaz frente a este fenómeno, asegurando que cada autoridad intervenga dentro del ámbito de sus competencias y que las niñas, niños y adolescentes reciban la protección integral que les reconoce la Constitución y los tratados internacionales en materia de derechos humanos.

JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN (SCJN)

Obligación del Estado de proteger el derecho a la educación en un entorno seguro y libre de violencia

Tesis: P. LXVIII/2011

Registro digital: 160848

Rublo: *Derecho a la educación. Sus contenidos mínimos incluyen la obligación del Estado de garantizar condiciones de seguridad, dignidad y respeto a la integridad de los educandos.*

Criterio aplicable al acoso escolar:

La educación solo puede garantizarse si existe un ambiente **seguro y libre de violencia**. Esto fundamenta la obligación de intervenir ante el bullying.

Interés superior del menor como criterio rector en todas las decisiones escolares

Tesis: P./J. 31/2014

Registro digital: 2006224

Rublo: *Interés superior del menor. Interpretación y aplicación en todas las autoridades.*

Aplicación:

Toda actuación del personal escolar y de las autoridades educativas debe priorizar la protección de la víctima y evitar la revictimización.

Responsabilidad de instituciones educativas por daños derivados de actos de violencia o falta de supervisión

Tesis: 1a./J. 8/2019

Registro digital: 2019690

Rublo: *Responsabilidad civil objetiva de instituciones educativas por daños a menores bajo su guarda.*

Aplicación directa al acoso escolar:

Si la conducta agresiva ocurre dentro de la escuela o en actividades escolares, existe **responsabilidad institucional**, incluso si el agresor es otro menor.

Deber reforzado de protección a niñas, niños y adolescentes

Tesis: 1a./J. 74/2018

Registro digital: 2018174

Rublo: *Niñas, niños y adolescentes. El Estado tiene un deber reforzado de protección.*

Implica que todas las decisiones deben alinearse al principio de máxima protección frente al acoso escolar.

Violencia escolar como violación a derechos humanos

Tesis: 1a. CCXLVII/2015

Registro digital: 2009944

Rublo: *Violencia escolar. Constituye violación a derechos fundamentales como dignidad humana, integridad personal y educación.*

Considera el bullying como **violencia sistemática** y no como conflicto escolar ordinario.

Criterios de tribunales colegiados

El bullying genera responsabilidad administrativa y civil de la autoridad escolar

Registro digital: 2015969

Rublo: *Bullying. Las escuelas son responsables de prevenir, atender y sancionar actos de acoso escolar.*

✓ Los tribunales han establecido que la omisión de actuar ante reportes de acoso escolar puede constituir:

- Falta administrativa
- Negligencia
- Responsabilidad civil
- Violación a derechos humanos

Registro digital: 2021123

Rublo: *Bullying. Puede configurarse como trato cruel, inhumano o degradante hacia un menor.*

- ✓ Se eleva la gravedad del fenómeno y la obligación de intervención inmediata.

Jurisprudencia interamericana (corte idh)

Aplica porque México es Estado Parte y sus criterios son vinculantes.

Caso “González y otras (‘Campo Algodonero’) vs. México” (2009)

- ✓ Establece el deber de **debida diligencia reforzada** en casos que involucran a niñas y adolescentes.
- ✓ Aplica al acoso escolar al exigir respuestas inmediatas, eficaces y libres de estereotipos.

Caso “Atala Riffo vs. Chile” (2012)

- ✓ Establece el deber de **prevenir y no tolerar violencia por motivos de género o discriminación** en instituciones públicas.

Caso “Poblete Vilches vs. Chile” (2018)

- ✓ Desarrolla el derecho a recibir servicios seguros y libres de negligencia, aplicable a escuelas como prestadoras de servicios públicos.

CRITERIOS DE LA CNDH (NO JURISPRUDENCIA, PERO APLICABLES AL PROTOCOLO)

Recomendación General 19/2018 – Sobre violencia escolar

- ✓ Reconoce el bullying como una violación a derechos humanos y ordena crear protocolos nacionales de actuación.

Recomendación 63/2019 – Fallecimiento de estudiante por acoso escolar

- ✓ Determina responsabilidad de la escuela por **no activar protocolos de prevención y atención**.

DERECHO COMPARADO NACIONAL (MÉXICO)

En México, aunque no existe un protocolo nacional obligatorio, sí existe una multiplicidad de leyes estatales y documentos normativos que abordan el acoso

escolar. Este mosaico normativo evidencia la necesidad de **armonización nacional**, lo cual justifica tu reforma.

1. Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes (LGDNNA)

Obliga al Estado a:

- Garantizar entornos libres de violencia (arts. 18, 47 y 50).
- Actuar con **debida diligencia reforzada**.
- Crear mecanismos de denuncia y protección inmediata.

2. Legislación estatal específica sobre acoso escolar (bullying)

Estados con leyes específicas sobre acoso escolar

Estos estados ya han creado leyes expresas:

- **Nuevo León:** Ley para Prevenir, Atender y Erradicar el Acoso Escolar.
- **Estado de México:** Ley para la Convivencia Escolar del Estado de México.
- **Jalisco:** Ley de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes (incluye protocolo estatal).
- **Ciudad de México:** Sistema integral de protección (Ley local).
- **Puebla:** Ley para la Convivencia Escolar.
- **Guanajuato:** Ley para una Convivencia Escolar Pacífica.
- **Yucatán:** Ley para la Prevención del Acoso Escolar.
- **Veracruz:** Ley para la Convivencia Escolar.

Cada entidad tiene **su propio protocolo**, con criterios distintos, tiempos diferentes, mecanismos variables y niveles desiguales de obligatoriedad.

Conclusión:

El derecho comparado nacional muestra una **fragmentación que sustenta la necesidad de un Protocolo Nacional obligatorio**.

3. Políticas y programas federales

Aunque no tienen carácter normativo obligatorio:

- **Programa Nacional de Convivencia Escolar (PNCE)**
- **Lineamientos para la convivencia escolar sana (SEP)**
- **Guías operativas de la Nueva Escuela Mexicana**

Limitación:

Son orientativos, no vinculantes. No constituyen un protocolo nacional.

DERECHO COMPARADO INTERNACIONAL (PAÍSES)

Aquí se incluyen países con **protocolos nacionales** o **marcos legales avanzados** que pueden servir como modelo para México.

Chile .Ley de Convivencia Escolar (Ley 20.536)

Chile es uno de los países más avanzados en regulación escolar.

- **Obliga** a cada escuela a tener un *encargado de convivencia escolar*.
- Requiere **protocolos obligatorios de prevención y actuación**.
- Reconoce el bullying como violencia escolar.
- Establece medidas disciplinarias y restaurativas.

Es uno de los referentes más fuertes para México.

Colombia – Ley 1620 (Sistema Nacional de Convivencia Escolar)

La Ley 1620 crea:

- **Comités escolares** obligatorios.
- **Rutas de atención integral**.
- **Sistema unificado de reporte**.
- Protocolos de prevención y actuación.

Similar a lo propuesto para México con un sistema nacional rector.

España Ley Orgánica de Educación (LOMLOE) + Normativas autonómicas

España cuenta con:

- Protocolos operativos contra el acoso escolar en **todas las comunidades autónomas** (Madrid, Cataluña, Andalucía, Navarra, País Vasco, etc.).
- Estrategias estatales de convivencia.
- Regulación obligatoria de pactos de convivencia en cada plantel.

✓ El modelo español combina una **norma marco nacional + protocolos regionales armonizados**, útil para México.

Francia – Programa Nacional de Lucha contra el Acoso Escolar (Éducation nationale)

Francia tiene uno de los protocolos más avanzados:

- **Protocolo nacional obligatorio** (2013, actualizado 2021).
- Línea nacional “3020”.
- Guía para la actuación de cada escuela.
- Programa “PHARE” contra el acoso.
- Formación obligatoria para docentes.

✓ Modelo centralizado muy similar a tu propuesta.

Japón – Ley de Prevención del Acoso Escolar (2013)

La ley japonesa:

- Obliga a todas las escuelas a investigar **inmediatamente** cualquier caso.
- Requiere **planeación anual preventiva**.
- Establece **equipos de intervención** en cada escuela.
- Reconoce el acoso grave como asunto de seguridad nacional.

✓ Es uno de los marcos más rigurosos del mundo.

Canadá – Legislación provincial obligatoria

Ejemplos:

- **Ontario:** Education Act – *Accepting Schools Act (2012)*.
- **Quebec:** Anti-Bullying and Anti-Violence Plan (obligatorio).
- **British Columbia:** ERASE Strategy (obligatoria).

Todas las provincias exigen:

- **Planes escolares de prevención anual.**
- Denuncia segura.
- Actuación inmediata y supervisión estatal.

Estados Unidos – Leyes estatales y guía federal

El Departamento de Educación emite lineamientos, pero todos los estados tienen leyes específicas:

- 50 estados consideran ilegal el acoso escolar.
- 48 estados **exigen protocolos escolares obligatorios**.
- 25 estados tienen **líneas de reporte** y registros públicos.
- 23 estados regulan el **ciberacoso** directamente.

El modelo estadounidense es descentralizado, pero con **estándares mínimos estatales obligatorios**, comparable al sistema federal mexicano.

ESTÁNDARES INTERNACIONALES Y TRATADOS VINCULANTES PARA MÉXICO

Estos instrumentos fortalecen constitucionalmente la obligación de contar con un protocolo nacional.

1. Convención sobre los Derechos del Niño (ONU, 1989)

Artículos relevantes:

- 3: Interés superior del niño
- 19: Protección contra toda forma de violencia
- 28 y 29: Educación segura y respetuosa

Obliga a México a garantizar protocolos de prevención y protección.

2. Observación General 13 del Comité de los Derechos del Niño

Define que las escuelas deben:

- Establecer mecanismos de denuncia accesibles.
- Actuar con **debida diligencia**.
- Prevenir violencia física, psicológica, sexual y digital.

3. UNESCO – “School Violence and Bullying: Global Status Report”

Recomienda a los Estados:

- Crear **protocolos nacionales obligatorios**.
- Sistematizar la prevención.
- Integrar programas socioemocionales.
- Capacitación continua para docentes.

Directamente aplicable al modelo propuesto.

4. OCDE – Recomendación sobre Bienestar Infantil (2019)

Sugiere:

- Sistemas nacionales integrados.
- Respuesta interinstitucional.
- Enfoque preventivo y restaurativo.

5. OEA – Comisión Interamericana de Derechos Humanos

En sus informes sobre niñez y educación:

- Reconoce el acoso escolar como una violación grave a derechos humanos.
- Exige protocolos de protección inmediata.

6. UNICEF – Lineamientos para enfrentar el bullying

UNICEF recomienda:

- Protocolos **claros, accesibles y uniformes**.
- Mecanismos de denuncia seguros.
- Intervención inmediata.
- Colaboración con familias.

El derecho comparado evidencia que:

1. **México está rezagado en contar con un Protocolo Nacional obligatorio.**
2. El sistema jurídico mexicano está **fragmentado por entidad federativa**.
3. La tendencia internacional es clara:
protocolos nacionales, obligatorios, con intervención inmediata y enfoque integral.
4. La creación del Protocolo Nacional contra el Acoso Escolar es **totalmente compatible** con estándares de la ONU, UNESCO, OCDE, Corte Interamericana y prácticas de países líderes.
5. Tu propuesta **armoniza** a México con estándares globales y con mejores prácticas.

Cuadro comparativo

LEY GENERAL DE EDUCACIÓN

TEXTO VIGENTE	PROPUESTA LEGISLATIVA
Artículo 74. Las autoridades educativas, en el ámbito de su competencia, promoverán la cultura de la paz y no violencia para generar una convivencia democrática basada en el respeto a la dignidad de las personas y de los derechos humanos. Realizarán acciones que favorezcan el sentido de comunidad y solidaridad, donde se involucren los educandos, los docentes, madres y padres de familia o tutores, así como el personal de apoyo y asistencia a la educación, y con funciones directivas o de supervisión para prevenir y atender la violencia que se ejerza en el entorno escolar. Para cumplir con lo establecido en este artículo, se llevarán a cabo, entre otras, las siguientes acciones:	Artículo 74. ...
I. Diseñar y aplicar estrategias educativas que generen ambientes basados en una cultura de la paz, para fortalecer la cohesión comunitaria y una convivencia democrática;	I. a IX. ...
II. Incluir en la formación docente contenidos y prácticas relacionadas con la cultura de la paz y la resolución pacífica de conflictos;	...
III. Proporcionar atención psicosocial y, en su caso, orientación sobre las vías legales a la persona agresora y a la víctima de violencia o maltrato escolar, ya sea psicológico, físico o cibernético,	...

así como a las receptoras indirectas de maltrato dentro de las escuelas;	
IV. Establecer los mecanismos gratuitos de asesoría, orientación, reporte de casos y de protección para las niñas, niños, adolescentes y jóvenes que estén involucrados en violencia o maltrato escolar, ya sea psicológico, físico o cibernético, procurando ofrecer servicios remotos de atención, a través de una línea pública telefónica u otros medios electrónicos;	...
V. Solicitar a la Comisión Nacional para la Mejora Continua de la Educación estudios, investigaciones, informes y diagnósticos que permitan conocer las causas y la incidencia del fenómeno de violencia o maltrato entre escolares en cualquier tipo, ya sea psicológica, física o cibernética, así como su impacto en el entorno escolar en la deserción de los centros educativos, en el desempeño académico de los educandos, en sus vínculos familiares y comunitarios y el desarrollo integral de todas sus potencialidades, así como las medidas para atender dicha problemática de 79	...
VI. Celebrar convenios de cooperación, coordinación y concertación con los sectores públicos, privados y sociales, para promover los derechos de las niñas, niños, adolescentes y jóvenes, y el fomento de la cultura de la paz, resolución no violenta de conflictos, fortalecimiento de la cohesión comunitaria y convivencia armónica dentro de las escuelas;	...

VII. Hacer del conocimiento de las autoridades competentes las conductas que pueden resultar constitutivas de infracciones o delitos cometidos en contra de las niñas, los niños, adolescentes y jóvenes por el ejercicio de cualquier maltrato o tipo de violencia en el entorno escolar, familiar o comunitario, así como promover su defensa en las instancias administrativas o judiciales;	...
VIII. Realizar campañas, mediante el uso de las tecnologías de la información, comunicación, conocimiento y aprendizaje digital, que concienticen sobre la importancia de una convivencia libre de violencia o maltrato, ya sea psicológico, físico o cibernético, en los ámbitos familiar, comunitario, escolar y social, y	...
IX. Elaborar y difundir materiales educativos para la prevención y atención de los tipos y modalidades de maltrato escolar, así como coordinar campañas de información sobre las mismas. Las autoridades educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, emitirán los lineamientos para los protocolos de actuación que sean necesarios para el cumplimiento de este artículo, entre otros, para la prevención y atención de la violencia que se genere en el entorno escolar, familiar o comunitario contra cualquier integrante de la comunidad educativa, para su detección oportuna y para la atención de accidentes que se presenten en el plantel educativo. A su vez, determinarán los mecanismos para la mediación y resolución pacífica de controversias que se presenten entre	...

DIP. MERILYN GÓMEZ POZOS
Diputada Federal.

los integrantes de la comunidad educativa.	
--	--

Sin correlativo Las autoridades educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias y, en observancia de sus deberes reforzados de protección con las mujeres, adolescentes, niñas y niños emitirán los lineamientos para los protocolos de actuación que sean necesarios para el cumplimiento de este artículo, entre otros, para la prevención y atención de la violencia que se genere en el entorno escolar, familiar o comunitario contra cualquier integrante de la comunidad educativa, para su detección oportuna y para la atención de accidentes que se presenten en el plantel educativo, con énfasis en la prevención, atención y sanción de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual. A su vez, determinarán los mecanismos para la mediación y resolución pacífica de controversias que se presenten entre los integrantes de la comunidad educativa	X. Implementar en todos los planteles del Sistema Educativo Nacional el Protocolo Nacional contra el Acoso Escolar, el cual será de observancia obligatoria para las instituciones públicas y privadas. La Secretaría de Educación Pública, en coordinación con las autoridades educativas de las entidades federativas y el Sistema Nacional de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes (SIPINNA), emitirá el Protocolo Nacional referido en la fracción X. Este instrumento deberá establecer los procedimientos de prevención, detección temprana, atención inmediata, medidas de protección para las víctimas, acciones restaurativas y los mecanismos de canalización ante las autoridades competentes. El Protocolo Nacional será revisado y actualizado cada dos años, o antes si las necesidades del sistema educativo lo requieren, garantizando siempre el interés superior de la niñez y la no revictimización. Para su diseño y operación, la Secretaría establecerá mecanismos de coordinación interinstitucional con las autoridades de salud, seguridad pública, procuradurías de protección de la niñez y organismos de derechos humanos.
---	--

TEXTO VIGENTE	PROPUESTA LEGISLATIVA
SIN CORRELATIVO	Artículo 74 Bis . Para su diseño, implementación, seguimiento y evaluación, el Protocolo Nacional deberá desarrollarse mediante mecanismos de coordinación interinstitucional, con la participación de las siguientes autoridades y organismos: I. La Secretaría de Educación Pública; II. Las autoridades educativas de las entidades federativas; III. El Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF); IV. Las Procuradurías de Protección de Niñas, Niños y Adolescentes, en el ámbito federal y estatal; V. Las autoridades de seguridad pública competentes, incluyendo unidades de prevención del delito y policía cibernética cuando se trate de violencia digital; VI. Las autoridades de salud pública, particularmente en materia de atención psicológica, psiquiátrica y psicosocial de las víctimas; VII. La Comisión Nacional de los Derechos Humanos y los organismos públicos de derechos humanos de las entidades federativas;

	VIII. La Fiscalía General de la República y las fiscalías o procuradurías de justicia de las entidades federativas, cuando los hechos pudieran constituir conductas delictivas; IX. El Sistema Nacional de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes (SIPINNA) y sus sistemas estatales y municipales; X. Otras autoridades e instituciones públicas que, conforme a sus atribuciones, deban intervenir en la prevención, atención y erradicación de la violencia escolar. El Protocolo deberá establecer mecanismos de denuncia segura, lineamientos de actuación inmediata, medidas de protección para la víctima, estrategias de prevención, acciones restaurativas y procedimientos de canalización a las autoridades competentes, garantizando en todo momento el interés superior de la niñez, la confidencialidad de la información y la no revictimización. Las autoridades educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en observancia de su deber reforzado de protección hacia las mujeres, adolescentes, niñas y niños, emitirán y aplicarán los lineamientos y protocolos de actuación necesarios para garantizar entornos escolares seguros, inclusivos y libres de violencia.
--	---

	Para tal efecto, la Secretaría de Educación Pública, en coordinación con las autoridades educativas de las entidades federativas y con las instancias competentes en materia de protección de niñas, niños y adolescentes, emitirá el Protocolo Nacional contra el Acoso Escolar, el cual será de observancia obligatoria para todos los planteles del Sistema Educativo Nacional, tanto públicos como privados. El Protocolo establecerá las directrices, procedimientos y mecanismos para: I. La prevención, detección temprana y atención integral del acoso escolar, así como de cualquier forma de violencia que se genere en el entorno escolar, familiar o comunitario contra integrantes de la comunidad educativa; II. La protección inmediata de las víctimas, evitando su revictimización y garantizando la confidencialidad de la información; III. La intervención oportuna de las autoridades educativas, así como la canalización de los casos a las instancias competentes cuando los hechos pudieran constituir infracciones administrativas o delitos;
--	---

	IV. La participación coordinada de autoridades educativas, de protección de niñas, niños y adolescentes, de salud, seguridad pública y derechos humanos, cuando sea necesario para la atención integral del caso; V. La implementación de medidas de prevención y formación dentro de la comunidad educativa, incluyendo acciones de sensibilización, cultura de paz, resolución pacífica de conflictos y promoción del respeto entre estudiantes; VI. La atención de situaciones de hostigamiento sexual, acoso sexual, violencia física, psicológica, digital o cualquier otra forma de violencia escolar; VII. Los mecanismos de mediación y resolución pacífica de conflictos entre integrantes de la comunidad educativa, privilegiando en todo momento el interés superior de la niñez. Las autoridades educativas deberán garantizar la capacitación permanente del personal docente, directivo y administrativo para la correcta aplicación del Protocolo Nacional contra el Acoso Escolar, así como establecer mecanismos de seguimiento y evaluación de su implementación
--	---

DIP. MERILYN GÓMEZ POZOS
Diputada Federal.

Por lo anteriormente expuesto, se somete a consideración esta iniciativa, cuyo propósito central es elevar al más alto nivel normativo la creación del Protocolo Nacional contra el Acoso Escolar, asegurando su obligatoriedad, su aplicación uniforme en todas las entidades federativas y su carácter protector, preventivo, restaurativo y garantista de los derechos humanos de niñas, niños y adolescentes.

DECRETO

ARTÍCULO ÚNICO. Se adiciona una fracción X y se reforma el segundo párrafo al artículo 74, se adiciona un artículo 74 Bis a la Ley General de Educación, para quedar como sigue:

Ley General de Educación

Artículo 74. ...

I. a IX. ...

X. Implementar en todos los planteles del Sistema Educativo Nacional el Protocolo Nacional contra el Acoso Escolar, el cual será de observancia obligatoria para las instituciones públicas y privadas.

La Secretaría de Educación Pública, en coordinación con las autoridades educativas de las entidades federativas y el Sistema Nacional de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes (SIPINNA), emitirá el Protocolo Nacional referido en la fracción anterior. Este instrumento deberá establecer los procedimientos de prevención, detección temprana, atención inmediata, medidas de protección para las víctimas, acciones restaurativas y los mecanismos de canalización ante las autoridades competentes.

El Protocolo Nacional será revisado y actualizado cada dos años, o antes si las necesidades del sistema educativo lo requieren, garantizando siempre el interés superior de la niñez y la no revictimización.

Para su diseño y operación, la Secretaría establecerá mecanismos de coordinación interinstitucional con las autoridades de salud, seguridad pública, procuradurías de protección de la niñez y organismos de derechos humanos.

Artículo 74 Bis . Para su diseño, implementación, seguimiento y evaluación, el Protocolo Nacional deberá desarrollarse mediante mecanismos de coordinación interinstitucional, con la participación de las siguientes autoridades y organismos:

- I. La Secretaría de Educación Pública;**
- II. Las autoridades educativas de las entidades federativas;**
- III. El Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF);**
- IV. Las Procuradurías de Protección de Niñas, Niños y Adolescentes, en el ámbito federal y estatal;**
- V. Las autoridades de seguridad pública competentes, incluyendo unidades de prevención del delito y policía cibernética cuando se trate de violencia digital;**
- VI. Las autoridades de salud pública, particularmente en materia de atención psicológica, psiquiátrica y psicosocial de las víctimas;**
- VII. La Comisión Nacional de los Derechos Humanos y los organismos públicos de derechos humanos de las entidades federativas;**
- VIII. La Fiscalía General de la República y las fiscalías o procuradurías de justicia de las entidades federativas, cuando los hechos pudieran constituir conductas delictivas;**
- IX. El Sistema Nacional de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes (SIPINNA) y sus sistemas estatales y municipales;**
- X. Otras autoridades e instituciones públicas que, conforme a sus atribuciones, deban intervenir en la prevención, atención y erradicación de la violencia escolar.**

El Protocolo deberá establecer mecanismos de denuncia segura, lineamientos de actuación inmediata, medidas de protección para la víctima, estrategias de prevención, acciones restaurativas y procedimientos de canalización a las autoridades competentes, garantizando en todo momento el interés superior de la niñez, la confidencialidad de la información y la no revictimización.

Las autoridades educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en observancia de su deber reforzado de protección hacia las mujeres, adolescentes, niñas y niños, emitirán y aplicarán los lineamientos y protocolos de actuación necesarios para garantizar entornos escolares seguros, inclusivos y libres de violencia.

Para tal efecto, la Secretaría de Educación Pública, en coordinación con las autoridades educativas de las entidades federativas y con las instancias competentes en materia de protección de niñas, niños y adolescentes, emitirá el Protocolo Nacional contra el Acoso Escolar, el cual será de observancia obligatoria para todos los planteles del Sistema Educativo Nacional, tanto públicos como privados.

El Protocolo establecerá las directrices, procedimientos y mecanismos para:

I. La prevención, detección temprana y atención integral del acoso escolar, así como de cualquier forma de violencia que se genere en el entorno escolar, familiar o comunitario contra integrantes de la comunidad educativa;

II. La protección inmediata de las víctimas, evitando su revictimización y garantizando la confidencialidad de la información;

III. La intervención oportuna de las autoridades educativas, así como la canalización de los casos a las instancias competentes cuando los hechos pudieran constituir infracciones administrativas o delitos;

IV. La participación coordinada de autoridades educativas, de protección de niñas, niños y adolescentes, de salud, seguridad pública y derechos humanos, cuando sea necesario para la atención integral del caso;

V. La implementación de medidas de prevención y formación dentro de la comunidad educativa, incluyendo acciones de sensibilización, cultura de paz, resolución pacífica de conflictos y promoción del respeto entre estudiantes;

VI. La atención de situaciones de hostigamiento sexual, acoso sexual, violencia física, psicológica, digital o cualquier otra forma de violencia escolar;

VII. Los mecanismos de mediación y resolución pacífica de conflictos entre integrantes de la comunidad educativa, privilegiando en todo momento el interés superior de la niñez.

Las autoridades educativas deberán garantizar la capacitación permanente del personal docente, directivo y administrativo para la correcta aplicación del Protocolo Nacional contra el Acoso Escolar, así como establecer mecanismos de seguimiento y evaluación de su implementación

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

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

SEGUNDO. La Secretaría de Educación Pública contará con un plazo de **180 días naturales** a partir de la entrada en vigor del presente Decreto para expedir y publicar en el Diario Oficial de la Federación el **Protocolo Nacional contra el Acoso Escolar**.

TERCERO. Las entidades federativas deberán armonizar su normativa local y protocolos vigentes con lo dispuesto en el Protocolo Nacional, en un plazo no mayor a **90 días naturales** posteriores a la emisión de este último.

CUARTO. La Secretaría de Educación Pública y sus homólogas en las entidades federativas deberán diseñar los programas de capacitación obligatoria para el personal docente y directivo en un plazo de **60 días naturales** tras la publicación del Protocolo Nacional.

QUINTO. Las obligaciones que se generen con motivo de la entrada en vigor del presente Decreto se cubrirán con cargo al presupuesto autorizado de los ejecutores de gasto correspondientes, por lo que no se autorizarán recursos adicionales para tales efectos en el presente ejercicio fiscal

DIP. MERILYN GÓMEZ POZOS
Diputada Federal.

SALON DE SESIONES 12 DE MES MARZO DEL AÑO 2026

SUSCRIBE

DIP. FED MERILYN GÓMEZ POZOS.

FUENTES BIBLIOGRAFICAS

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2014). *Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes*. Diario Oficial de la Federación.

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2019). *Ley General de Educación*. Diario Oficial de la Federación.

CNDH. (2018). *Recomendación General 19/2018. Sobre violencia escolar*. Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

CNDH. (2019). *Recomendación 63/2019*. Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

Comité de los Derechos del Niño. (2011). *Observación General No. 13: El derecho del niño a no ser objeto de violencia*. Naciones Unidas.

Congreso de Colombia. (2013). *Ley 1620 del Sistema Nacional de Convivencia Escolar*. Bogotá.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (2023). Diario Oficial de la Federación.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2009). *Caso González y otras ("Campo Algodonero") vs. México*.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2012). *Caso Atala Riffo vs. Chile*.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2018). *Caso Poblete Vilches vs. Chile*.

Del Rey, R., Elípe, P., & Ortega, R. (2012). Bullying y cyberbullying: estudio exploratorio en centros educativos latinoamericanos. *Comunicar*, 20(39), 73–80.

Eurydice. (2019). *Policies to Prevent and Address School Bullying in Europe*. Comisión Europea.

Gómez Nashiki, A. (2017). Violencia y bullying en escuelas mexicanas: tendencias y desafíos. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 47(3), 59–86.

- Hymel, S., & Swearer, S. (2015). Four decades of research on school bullying. *American Psychologist*, 70(4), 293–299.
- INEGI. (2020). *Módulo de Ciberacoso (MOCIBA)*. Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- Japan Ministry of Education. (2013). *Basic Act on Measures against Bullying*. Tokio.
- Kowalski, R., Giumetti, G., Schroeder, A., & Lattanner, M. (2014). Cyberbullying and mental health outcomes. *Journal of Adolescent Health*, 53(1), 1–9.
- Ministerio de Educación de Chile. (2011). *Ley 20.536 sobre Violencia Escolar*. Gobierno de Chile.
- Ministerio de Educación de Francia. (2021). *Programme PHARE: Lutte contre le harcèlement scolaire*.
- Modecki, K., Minchin, J., Harbaugh, A., Guerra, N., & Runions, K. (2014). Bullying prevalence across contexts: A meta-analysis. *JAMA Pediatrics*, 168(10), 1–9.
- OCDE. (2015). *Violence and Bullying in Schools: Evidence from PISA*. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.
- OCDE. (2019). *Recommendation on Children's Well-Being*. París: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.
- Olweus, D. (1993). *Bullying at School: What We Know and What We Can Do*. Oxford: Blackwell.
- Olweus, D. (2013). School bullying: Development and consequences. *Current Directions in Psychological Science*, 12(4), 196–200.
- Ontario Ministry of Education. (2012). *Accepting Schools Act*. Toronto.
- Ramírez, M. (2018). *Violencia escolar y convivencia en México*. UNAM, IISUE.
- Román, M., & Murillo, F. (2011). América Latina: violencia entre estudiantes y aprendizaje escolar. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 4(1), 100–120.
- SEP. (2020). *Lineamientos para la Convivencia Escolar en la Nueva Escuela Mexicana*. Secretaría de Educación Pública.
- Smith, P. K., & Steffgen, G. (2013). *Cyberbullying through the New Media*. Psychology Press.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2011). Tesis P. LXVIII/2011 (10a.), Registro digital 160848.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2014). Tesis P./J. 31/2014 (10a.), Registro digital 2006224.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2015). Tesis 1a. CCXLVII/2015 (10a.), Registro digital 2009944.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2018). Tesis 1a./J. 74/2018 (10a.), Registro digital 2018174.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2019). Tesis 1a./J. 8/2019 (10a.), Registro digital 2019690.
- UNESCO. (2019). *School Violence and Bullying: Global Status Report*. París: UNESCO.

DIP. MERILYN GÓMEZ POZOS
Diputada Federal.

UNESCO. (2022). *Ending School Violence and Bullying: Global Status Report 2022*. París: UNESCO.

UNICEF. (2017). *Actuemos ya contra el bullying*. Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia.

UNICEF México. (2021). *La violencia en las escuelas mexicanas: diagnóstico y recomendaciones*. UNICEF.

WHO. (2019). *School-based violence prevention: A practical handbook*. World Health Organization.

Wright, M. (2017). Parental mediation and cyberbullying: A meta-analysis. *Computers in Human Behavior*, 73, 687–693.

Zermeño, G., & Santiago, M. (2019). Percepción de riesgo y acoso escolar en alumnos de primaria. *Educación y Ciencia*, 23(45), 1–15.

Zermeño, G., & Santiago, M. (2019). Percepción de riesgo y acoso escolar en alumnos de primaria. *Educación y Ciencia*, 23(45), 1–15.

**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE
REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA
LEY GENERAL DE EDUCACIÓN, EN MATERIA DE SALUD
MENSTRUAL DIGNA EN EL ENTORNO EDUCATIVO Y DE
CONDICIONES PARA QUE LAS MAESTRAS PUEDAN ATENDER
NECESIDADES FISIOLÓGICAS DURANTE LA JORNADA
ESCOLAR.**

La que suscribe Diputada Mirna Rubio Sánchez, integrante del Grupo Parlamentario de Morena en la LXVI Legislatura, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y, numeral 1, fracción 1, 7 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, someto a consideración del Pleno la presente INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY GENERAL DE EDUCACIÓN, EN MATERIA DE SALUD MENSTRUAL DIGNA EN EL ENTORNO EDUCATIVO Y DE CONDICIONES PARA QUE LAS MAESTRAS PUEDAN ATENDER NECESIDADES FISIOLÓGICAS DURANTE LA JORNADA ESCOLAR.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El sistema educativo mexicano constituye uno de los espacios institucionales más relevantes para el desarrollo integral de niñas, niños, adolescentes y de quienes ejercen la función docente, las escuelas no sólo representan el lugar donde se transmiten conocimientos académicos, sino también donde se construyen valores, hábitos de salud, convivencia y bienestar que inciden de manera directa en la calidad de vida de las personas que integran la comunidad educativa. En ese contexto, garantizar que los centros educativos cuenten con condiciones adecuadas de infraestructura, higiene y organización institucional constituye un elemento indispensable para el pleno ejercicio del derecho a la educación.

No obstante, dentro de la dinámica cotidiana de las escuelas persisten problemáticas que han sido históricamente invisibilizadas en el ámbito normativo, una de ellas se relaciona con las condiciones necesarias para que niñas, adolescentes y mujeres que forman parte del sistema

educativo puedan atender de manera digna las necesidades derivadas de su ciclo menstrual durante la jornada escolar, la menstruación es un proceso fisiológico natural que forma parte del desarrollo biológico de las mujeres; sin embargo, durante décadas ha estado rodeada de estigmas sociales, silencios institucionales y limitaciones materiales que dificultan su atención en diversos espacios públicos, entre ellos los centros educativos.

En el caso de las estudiantes, la falta de condiciones adecuadas para la gestión menstrual puede generar múltiples efectos adversos en su experiencia educativa, la ausencia de instalaciones sanitarias suficientes o en condiciones adecuadas de higiene, la falta de privacidad para realizar cambios de insumos de higiene menstrual y la escasez de información científica sobre el ciclo menstrual pueden derivar en situaciones de incomodidad, inseguridad o vergüenza, estas condiciones inciden negativamente en la permanencia escolar, en la participación dentro del aula y en la percepción que las propias estudiantes tienen respecto de su cuerpo y de los procesos biológicos que lo conforman.

Diversos estudios internacionales han identificado que las limitaciones en la gestión menstrual dentro de los entornos escolares pueden contribuir al ausentismo escolar en niñas y adolescentes, cuando las estudiantes no cuentan con condiciones adecuadas para atender su menstruación durante la jornada escolar, pueden optar por ausentarse de clases o limitar su participación en actividades educativas, este fenómeno no sólo representa una barrera para el ejercicio pleno del derecho a la educación, sino que también reproduce desigualdades de género en el acceso y permanencia dentro del sistema educativo.

En México, aunque en los últimos años se han impulsado avances en materia de igualdad sustantiva y educación sexual integral, la regulación específica sobre salud menstrual dentro del ámbito educativo sigue siendo limitada, la legislación vigente contempla principios generales relacionados con el bienestar de la comunidad escolar y con la educación para la salud; sin embargo, no establece de manera expresa condiciones institucionales orientadas a garantizar que las estudiantes puedan gestionar su menstruación de forma digna dentro de los centros escolares.

La problemática adquiere una dimensión aún más compleja cuando se analiza la situación de las mujeres que forman parte del personal educativo, particularmente de las maestras, el ejercicio de la docencia implica una dinámica laboral específica caracterizada por la permanencia continua frente a grupo durante periodos prolongados de tiempo, en muchas escuelas la organización del trabajo docente dificulta que las maestras puedan abandonar el aula durante la jornada escolar, incluso para atender necesidades fisiológicas básicas, esta situación se vuelve especialmente relevante durante el periodo menstrual, cuando pueden presentarse molestias físicas, necesidad de cambio de insumos de higiene o requerimientos inmediatos de acceso a instalaciones sanitarias.

La estructura organizativa de los centros escolares suele priorizar la continuidad de las actividades educativas frente a grupo, lo que en ocasiones genera que las maestras no cuenten con mecanismos claros para separarse momentáneamente del aula sin afectar la dinámica escolar, en la práctica muchas docentes dependen de acuerdos informales con otros compañeros o con el personal directivo para que alguien supervise al grupo mientras ellas atienden necesidades fisiológicas urgentes, en otros casos la ausencia de estos mecanismos provoca que las maestras pospongan la atención de dichas necesidades, lo cual puede afectar su bienestar físico y emocional durante la jornada laboral.

Esta realidad resulta especialmente relevante si se considera la composición de género del magisterio mexicano, en educación básica las mujeres representan una proporción mayoritaria del personal docente, esto implica que cualquier ausencia de regulación sobre condiciones dignas para la atención de necesidades fisiológicas vinculadas con el ciclo menstrual impacta directamente en un sector amplio de quienes sostienen cotidianamente el funcionamiento del sistema educativo, a pesar de ello la normativa educativa vigente no contempla de manera expresa disposiciones que reconozcan esta situación ni que establezcan mecanismos institucionales para atenderla.

La invisibilización de la salud menstrual dentro del ámbito escolar también se vincula con la persistencia de estigmas culturales en torno al cuerpo femenino, durante décadas la menstruación ha sido tratada

como un tema privado o incluso tabú, lo que ha dificultado su incorporación dentro de las políticas públicas relacionadas con la educación y la salud, en consecuencia, muchas niñas y adolescentes reciben información limitada o fragmentada sobre su propio cuerpo, mientras que las instituciones educativas carecen de lineamientos claros para abordar esta dimensión de la salud de manera integral.

Frente a este panorama, resulta necesario avanzar hacia un enfoque que reconozca la salud menstrual como un componente legítimo del bienestar dentro de los entornos educativos, esto implica, por un lado incorporar contenidos formativos que promuevan el conocimiento científico del ciclo menstrual, el autocuidado y la eliminación de prejuicios asociados a este proceso biológico, por otra parte, requiere garantizar condiciones materiales adecuadas dentro de los centros escolares, tales como instalaciones sanitarias suficientes, accesibles y en condiciones de higiene que permitan atender necesidades fisiológicas durante la jornada escolar.

Asimismo, es indispensable reconocer las condiciones específicas que enfrentan las maestras frente a grupo. En consecuencia, la organización del trabajo docente en los centros escolares debe incorporar mecanismos institucionales que permitan a las profesoras ausentarse de manera momentánea del aula para atender necesidades fisiológicas vinculadas con el ciclo menstrual, sin que ello se traduzca en afectaciones a su función docente ni al desarrollo del proceso educativo. La previsión de esquemas organizativos claros al interior de las instituciones educativas permitirá garantizar simultáneamente el bienestar y la salud de las maestras, así como la continuidad de las actividades escolares.

El fortalecimiento del marco jurídico en esta materia responde también a la necesidad de consolidar entornos educativos más inclusivos, respetuosos de la dignidad humana y sensibles a las condiciones biológicas y sociales que influyen en la vida de las personas, reconocer la salud menstrual dentro del ámbito escolar no sólo constituye una medida orientada a mejorar las condiciones de bienestar de estudiantes y maestras, sino también una acción que contribuye a eliminar barreras estructurales que históricamente han afectado de manera diferenciada a las mujeres.

En este sentido, la reforma propuesta busca atender de manera integral las distintas dimensiones de esta problemática mediante ajustes específicos a diversas disposiciones de la legislación educativa, por un lado, se propone fortalecer la educación sexual integral para incluir contenidos relativos al ciclo menstrual y las prácticas de higiene menstrual basadas en información científica, por otro se plantea establecer condiciones institucionales que permitan a estudiantes y maestras atender sus necesidades fisiológicas durante la jornada escolar en condiciones de dignidad.

De esta manera, la iniciativa pretende avanzar hacia un modelo educativo que reconozca la salud y el bienestar como elementos fundamentales para el desarrollo integral de las personas, garantizar condiciones adecuadas para la atención de la salud menstrual dentro de las escuelas representa un paso significativo para fortalecer la igualdad sustantiva, promover la dignidad de las mujeres y consolidar entornos educativos que respondan de manera más justa a las realidades biológicas y sociales de quienes forman parte de la comunidad escolar.

La propuesta de reforma encuentra sustento directo en diversos principios y derechos reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, particularmente aquellos relacionados con la igualdad sustantiva, el derecho a la salud, la dignidad humana y el derecho a la educación, el marco constitucional mexicano establece un conjunto de garantías que obligan al Estado a adoptar medidas legislativas orientadas a eliminar obstáculos que limiten el pleno ejercicio de los derechos de las personas, especialmente cuando dichas limitaciones afectan de manera diferenciada a determinados grupos, como ocurre en el caso de las mujeres dentro del entorno educativo.

En primer término, el artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos¹ establece el principio de igualdad y no discriminación, así como la obligación de todas las autoridades de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, este precepto también prohíbe

¹ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (1917). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*.
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

expresamente cualquier forma de discriminación motivada, entre otras razones, por el género o cualquier otra condición que tenga por objeto o resultado menoscabar los derechos y libertades de las personas, en este sentido, la falta de condiciones adecuadas para que las mujeres puedan atender necesidades fisiológicas derivadas del ciclo menstrual dentro de los centros educativos puede constituir una barrera estructural que afecta de manera diferenciada su bienestar y el ejercicio de sus derechos en el ámbito educativo y laboral.

La jurisprudencia constitucional ha reconocido que el principio de igualdad no se limita a la prohibición de discriminaciones explícitas, sino que también implica la obligación del Estado de adoptar medidas que corrijan situaciones de desigualdad estructural, bajo esta lógica el legislador puede establecer disposiciones que atiendan circunstancias específicas que afectan de manera particular a determinados grupos, siempre que dichas medidas estén orientadas a garantizar condiciones reales de igualdad, la incorporación de disposiciones orientadas a reconocer la salud menstrual dentro del entorno educativo se inscribe precisamente dentro de este enfoque de igualdad sustantiva.

Por otra parte, el artículo 4 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos² reconoce el derecho de toda persona a la protección de la salud, así como la igualdad entre mujeres y hombres ante la ley. Este precepto también establece que el Estado debe adoptar medidas que permitan garantizar el bienestar físico y mental de las personas, lo que incluye la implementación de políticas públicas orientadas a prevenir riesgos para la salud y promover condiciones adecuadas de higiene. La salud menstrual forma parte del ámbito de la salud reproductiva de las mujeres y, por lo tanto, se encuentra directamente vinculada con el derecho a la protección de la salud reconocido constitucionalmente.

Asimismo, el artículo 3 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos³ consagra el derecho de toda persona a recibir educación y

² Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (1917). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, artículo 4. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

³ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (1917). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, artículo 3. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

establece que la educación impartida por el Estado debe orientarse al desarrollo armónico de todas las facultades del ser humano,

fomentando el respeto a la dignidad de las personas y la igualdad sustantiva, el texto constitucional también señala que el sistema educativo debe promover estilos de vida saludables, así como condiciones que favorezcan el bienestar de quienes participan en el proceso educativo, en este contexto la incorporación de contenidos formativos relacionados con la salud menstrual dentro de la educación sexual integral responde directamente a los objetivos constitucionales de promover el conocimiento del cuerpo humano, el autocuidado y la eliminación de prejuicios que afectan el desarrollo integral de las personas.

Además, el artículo 3 establece que el sistema educativo debe garantizar condiciones que permitan el desarrollo pleno de niñas, niños y adolescentes, este mandato constitucional implica que las escuelas deben ser espacios seguros, inclusivos y respetuosos de la dignidad de todas las personas que forman parte de la comunidad educativa, en consecuencia, resulta consistente con el texto constitucional que el marco jurídico educativo contemple disposiciones orientadas a garantizar que las estudiantes puedan atender de manera digna las necesidades derivadas de su ciclo menstrual durante la jornada escolar.

La reforma propuesta también encuentra respaldo en el reconocimiento constitucional de los derechos laborales de las personas trabajadoras, si bien la regulación específica de las relaciones laborales se encuentra principalmente en el artículo 123 constitucional⁴ y en las leyes reglamentarias correspondientes, el sistema educativo no puede ignorar las condiciones reales en las que se desarrolla el trabajo docente, en particular el ejercicio de la docencia frente a grupo implica una organización del trabajo que en ocasiones limita la posibilidad de atender necesidades fisiológicas durante la jornada escolar, reconocer la posibilidad de que las maestras se ausenten momentáneamente del aula para atender necesidades relacionadas con su salud menstrual constituye una medida razonable orientada a garantizar condiciones de trabajo dignas dentro del entorno educativo.

⁴ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (1917). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, artículo 123. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

Desde la perspectiva de la dignidad humana, principio que atraviesa todo el sistema constitucional mexicano, resulta fundamental que las

instituciones públicas adopten medidas que permitan a las personas desenvolverse en entornos que respeten sus necesidades biológicas y su bienestar, la dignidad implica reconocer que los procesos naturales del cuerpo humano no deben convertirse en factores de exclusión, incomodidad o discriminación dentro de los espacios públicos, en el caso de las escuelas, esto significa que la organización institucional debe contemplar las condiciones necesarias para que las mujeres puedan gestionar su menstruación sin enfrentar obstáculos que afecten su participación en las actividades educativas o laborales.

En suma, la reforma planteada se encuentra plenamente alineada con el marco constitucional vigente, al reconocer la importancia de la salud menstrual dentro del entorno educativo y establecer condiciones para su atención digna, la iniciativa contribuye a fortalecer los principios de igualdad sustantiva, derecho a la salud, dignidad humana y educación integral que orientan el sistema jurídico mexicano, de esta manera el legislador no sólo responde a una necesidad social ampliamente documentada, sino que también cumple con el mandato constitucional de adoptar medidas que permitan garantizar el ejercicio pleno de los derechos de todas las personas que integran la comunidad educativa.

El fortalecimiento del marco jurídico en materia de salud menstrual dentro del entorno educativo también encuentra sustento en diversos instrumentos internacionales de derechos humanos de los que el Estado mexicano es parte, en primer lugar, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer⁵ establece la obligación de los Estados de adoptar medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra las mujeres en todas las esferas de la vida social, incluyendo el acceso a la educación y las condiciones para su desarrollo en igualdad de circunstancias, este instrumento reconoce que la igualdad formal no resulta suficiente cuando persisten condiciones estructurales que afectan de manera diferenciada a las

⁵ Organización de las Naciones Unidas. (1979). *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

mujeres. En ese sentido, los Estados deben adoptar medidas legislativas, administrativas y de política pública que permitan remover barreras que impidan el pleno ejercicio de sus derechos.

La atención de la salud menstrual dentro del entorno educativo se vincula directamente con este mandato internacional, ya que las limitaciones para gestionar adecuadamente el ciclo menstrual en espacios escolares pueden constituir una forma de desigualdad estructural que afecta tanto a estudiantes como a mujeres que integran el personal educativo.

Por otra parte, la Convención sobre los Derechos del Niño reconoce el derecho de niñas, niños y adolescentes a disfrutar del más alto nivel posible de salud y a acceder a servicios que les permitan mantener condiciones adecuadas de bienestar físico y mental⁶, asimismo establece que la educación debe orientarse al desarrollo integral de la persona y a la promoción del respeto por la dignidad humana, en este contexto, asegurar que las niñas y adolescentes cuenten con condiciones adecuadas para gestionar su menstruación dentro de las escuelas constituye una medida que fortalece el ejercicio efectivo de sus derechos a la salud y a la educación.

En el ámbito de los compromisos internacionales de desarrollo, la presente iniciativa también se vincula con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, en particular el Objetivo de Desarrollo Sostenible número tres⁷ establece la necesidad de garantizar una vida sana y promover el bienestar para todas las personas en todas las edades, este objetivo incluye metas relacionadas con el fortalecimiento de los sistemas de salud y la promoción de condiciones que permitan prevenir riesgos para la salud y mejorar el bienestar general de la población.

Asimismo, el Objetivo de Desarrollo Sostenible número cuatro⁸ se orienta a garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, así

⁶ Organización de las Naciones Unidas. (1989). *Convención sobre los Derechos del Niño*, artículo 24. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-child>

⁷ Organización de las Naciones Unidas. (2015). *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible* (Objetivo de Desarrollo Sostenible 3). <https://sdgs.un.org/goals/goal3>

⁸ Organización de las Naciones Unidas. (2015). *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible* (Objetivo de Desarrollo Sostenible 4). <https://sdgs.un.org/goals/goal4>

como a promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todas las personas, la incorporación de contenidos de educación sexual integral que incluyan información científica sobre el ciclo menstrual contribuye directamente a la construcción de entornos

educativos más inclusivos, donde niñas y adolescentes puedan comprender y atender su desarrollo biológico sin enfrentar estigmas o barreras estructurales.

De igual manera, el **Objetivo de Desarrollo Sostenible número cinco** establece como finalidad alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres y garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres y niñas. En este sentido, las acciones orientadas a asegurar una gestión menstrual digna dentro de los espacios escolares constituyen una medida relevante para reducir las desigualdades que afectan de manera particular a niñas y adolescentes en el ámbito educativo y social. Asimismo, la incorporación de este enfoque en el entorno escolar contribuye a eliminar estigmas y desinformación asociados a la menstruación, promoviendo una cultura de respeto, información y corresponsabilidad entre toda la comunidad educativa, incluidos los hombres.

La educación constituye uno de los pilares centrales para el desarrollo social y económico del país, por lo que asegurar que las escuelas cuenten con condiciones adecuadas para el bienestar de quienes participan en ellas resulta fundamental para el cumplimiento de los objetivos nacionales de desarrollo, la incorporación de disposiciones que reconozcan la importancia de la salud menstrual dentro del entorno educativo contribuye a fortalecer la dimensión humanista de la política educativa, reconociendo que el bienestar físico y emocional de las personas es un componente indispensable para el aprendizaje y la convivencia escolar.

En consecuencia, la presente propuesta legislativa no sólo responde a una necesidad identificada dentro del sistema educativo nacional, sino que también se encuentra plenamente alineada con los compromisos internacionales y con los instrumentos de planeación que orientan las políticas públicas del Estado mexicano, al establecer condiciones que permitan a estudiantes y maestras atender de manera digna las

necesidades derivadas del ciclo menstrual durante la jornada escolar, la iniciativa contribuye a avanzar en la construcción de entornos educativos más equitativos, inclusivos y respetuosos de los derechos humanos.

La propuesta de reforma también encuentra sustento en diversos criterios jurisprudenciales desarrollados por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en torno a los principios de igualdad sustantiva, dignidad humana, derecho a la salud y derecho a la educación, a lo

largo de su evolución jurisprudencial, el máximo tribunal constitucional ha sostenido que el contenido de los derechos fundamentales no se limita a su reconocimiento formal, sino que exige la adopción de medidas legislativas y administrativas que permitan garantizar su ejercicio efectivo en las condiciones reales en que viven las personas.

Uno de los ejes centrales de la doctrina constitucional desarrollada por la Suprema Corte se refiere al principio de igualdad y no discriminación, el tribunal ha sostenido que la igualdad constitucional no implica únicamente tratar de la misma manera a todas las personas, sino reconocer las condiciones específicas que enfrentan ciertos grupos y adoptar medidas que permitan superar desventajas estructurales, en diversas resoluciones, la Corte ha señalado que el legislador cuenta con la facultad de establecer acciones normativas que atiendan situaciones particulares cuando estas medidas tengan como finalidad eliminar obstáculos que afectan el acceso o ejercicio de derechos.

En este sentido, la regulación de condiciones adecuadas para la atención de la salud menstrual dentro del entorno educativo debe entenderse como una medida orientada a garantizar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. La ausencia de condiciones que permitan a las mujeres atender las necesidades fisiológicas derivadas de su ciclo menstrual dentro de los centros educativos genera una desventaja estructural que puede afectar tanto a estudiantes como a trabajadoras del sistema educativo. En consecuencia, la adopción de disposiciones legislativas que atiendan esta realidad resulta congruente con el principio constitucional de igualdad y con la obligación del Estado de remover los obstáculos que impidan su ejercicio efectivo.

Otro elemento relevante dentro de la jurisprudencia constitucional mexicana es el reconocimiento del derecho a la dignidad humana como fundamento de todos los derechos fundamentales, la Suprema Corte ha sostenido que la dignidad humana implica que todas las personas deben ser tratadas como fines en sí mismas y no como medios, lo que exige que las instituciones públicas garanticen condiciones que permitan el desarrollo pleno de la personalidad y el respeto a las necesidades básicas del ser humano, en este marco la posibilidad de atender procesos biológicos naturales como la menstruación en condiciones adecuadas de higiene y privacidad se relaciona directamente con la protección de la dignidad de las mujeres dentro de los espacios públicos.

Asimismo, el tribunal constitucional ha destacado que el derecho a la salud debe interpretarse de manera amplia, abarcando no sólo la atención médica en sentido estricto, sino también las condiciones necesarias para preservar el bienestar físico y mental de las personas. En diversas resoluciones, la Suprema Corte ha señalado que las políticas públicas relacionadas con la salud deben considerar los determinantes sociales que influyen en el bienestar de la población. Dentro de estos determinantes se encuentran las condiciones de higiene, acceso a instalaciones sanitarias adecuadas y la disponibilidad de información científica que permita adoptar prácticas de autocuidado.

En relación con la protección de niñas, niños y adolescentes, la jurisprudencia constitucional ha enfatizado la relevancia del principio del interés superior de la niñez como criterio rector en la interpretación de las normas que afectan sus derechos, este principio obliga a que todas las decisiones legislativas y administrativas relacionadas con la infancia y la adolescencia prioricen su bienestar y desarrollo integral.

Otro aspecto relevante dentro de la doctrina constitucional se relaciona con las condiciones dignas de trabajo, si bien el régimen laboral del personal educativo se regula principalmente a través de disposiciones específicas del derecho laboral y del servicio público, la Suprema Corte ha señalado que las condiciones de trabajo deben interpretarse siempre a la luz del principio de dignidad humana. Esto implica que las instituciones públicas deben procurar entornos laborales que permitan a las personas desempeñar sus funciones sin afectar su bienestar físico

o emocional, en el caso de las maestras que se encuentran frente a grupo, la posibilidad de ausentarse momentáneamente del aula para atender necesidades fisiológicas vinculadas con el ciclo menstrual constituye una medida razonable para garantizar condiciones de trabajo dignas dentro del entorno educativo.

La interpretación progresiva de los derechos humanos desarrollada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación también resulta relevante para la presente iniciativa. Conforme al principio de progresividad, el Estado tiene la obligación de avanzar de manera constante en la ampliación y fortalecimiento de los derechos reconocidos en el orden jurídico, evitando retrocesos injustificados en su protección. En este contexto, la incorporación de disposiciones relacionadas con la salud menstrual dentro de la legislación educativa constituye un avance en la protección de los derechos de las mujeres y de las niñas dentro del sistema educativo, al reconocer una dimensión de su bienestar que históricamente ha sido ignorada en la regulación normativa. Asimismo, la inclusión de este enfoque en el ámbito escolar contribuye a visibilizar la menstruación como un proceso biológico natural y a promover su comprensión y normalización entre todas las personas que integran la comunidad educativa.

En conjunto, los criterios jurisprudenciales desarrollados por el máximo tribunal constitucional respaldan la pertinencia de adoptar medidas legislativas orientadas a garantizar condiciones más equitativas dentro del entorno educativo, al reconocer la importancia de la salud menstrual y establecer mecanismos que permitan a estudiantes y maestras atender sus necesidades fisiológicas durante la jornada escolar, la reforma propuesta se alinea con los principios constitucionales de igualdad sustantiva, dignidad humana, derecho a la salud, derecho a la educación y protección del interés superior de la niñez.

De esta manera, la iniciativa no sólo responde a una necesidad social identificada en el funcionamiento cotidiano de los centros educativos, sino que también se encuentra respaldada por la interpretación constitucional de los derechos fundamentales desarrollada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, su adopción representaría un paso adicional en el fortalecimiento de un sistema educativo más

inclusivo, respetuoso de la dignidad de las mujeres y comprometido con la garantía efectiva de los derechos humanos.

El desarrollo de políticas públicas relacionadas con la salud menstrual en entornos educativos ha sido objeto de análisis en diversos estudios académicos y organismos internacionales especializados en educación, salud pública y derechos humanos, la literatura doctrinal coincide en que la gestión menstrual digna constituye un componente relevante para garantizar la igualdad de género, el bienestar físico y emocional de las mujeres y el ejercicio efectivo del derecho a la educación.

En el ámbito de la educación comparada, distintos países han comenzado a incorporar medidas legislativas y administrativas orientadas a garantizar condiciones adecuadas para la gestión menstrual dentro de las escuelas, estas medidas han seguido tres líneas principales: la incorporación de contenidos educativos sobre salud menstrual dentro de los programas de educación sexual integral, la implementación de programas públicos para facilitar el acceso a productos de higiene menstrual en los centros educativos y el fortalecimiento de condiciones institucionales que permitan a las mujeres atender necesidades fisiológicas durante la jornada escolar.

Un referente relevante en el derecho comparado es la legislación adoptada en Escocia, donde se implementaron políticas públicas para garantizar el acceso gratuito a productos de gestión menstrual en instituciones educativas y espacios públicos⁹, esta medida se fundamenta en el reconocimiento de que la menstruación constituye una condición biológica que no debe convertirse en un factor de exclusión o limitación para la participación educativa y social de las mujeres.

En España, diversas comunidades autónomas han incorporado dentro de sus políticas educativas acciones destinadas a mejorar las condiciones de gestión menstrual en las escuelas, incluyendo la distribución de productos de higiene menstrual y la incorporación de contenidos educativos que abordan el ciclo menstrual desde una perspectiva científica y de igualdad de género¹⁰, estas políticas buscan

⁹ Scottish Parliament. (2021). *Period Products (Free Provision) (Scotland) Act 2021*. <https://www.legislation.gov.uk/asp/2021/1/contents>

¹⁰ Gobierno de España. (2010). *Ley Orgánica 2/2010, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo*. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2010-3514>

eliminar estigmas culturales y promover entornos educativos donde niñas y adolescentes puedan comprender y gestionar su menstruación sin enfrentar situaciones de discriminación o incomodidad.

La doctrina especializada también ha subrayado la importancia de reconocer la dimensión laboral del problema en el caso de las mujeres que trabajan en instituciones educativas, las investigaciones en el ámbito del trabajo docente han señalado que la organización del trabajo frente a grupo puede limitar la posibilidad de atender necesidades fisiológicas durante la jornada escolar, particularmente cuando no existen mecanismos institucionales que permitan sustituir temporalmente al docente frente al grupo, esta situación adquiere una relevancia especial durante el periodo menstrual, cuando pueden presentarse molestias físicas o la necesidad de cambiar insumos de higiene de manera inmediata.

En este sentido, la doctrina ha planteado que la garantía de condiciones dignas para la gestión menstrual dentro del entorno escolar debe contemplar no sólo a las estudiantes, sino también a las mujeres que integran el personal educativo, la adopción de mecanismos organizativos que permitan a las maestras ausentarse momentáneamente del aula para atender necesidades fisiológicas constituye una medida razonable que no afecta el desarrollo del proceso educativo, siempre que se establezcan esquemas adecuados de organización escolar.

La evidencia comparada demuestra que la combinación de medidas educativas, institucionales y de política pública puede contribuir de manera significativa a mejorar las condiciones de bienestar de niñas y mujeres dentro de los sistemas educativos, en este sentido, las reformas legislativas que reconocen la importancia de la salud menstrual dentro del entorno escolar representan un paso relevante para fortalecer la igualdad de género y garantizar entornos educativos más inclusivos.

En el caso mexicano, la incorporación de disposiciones orientadas a garantizar condiciones adecuadas para la atención de la salud menstrual dentro de las escuelas permitiría armonizar el marco jurídico

nacional con las tendencias internacionales en materia de igualdad sustantiva y bienestar educativo.

La presente iniciativa responde a la necesidad de fortalecer el marco jurídico del sistema educativo mexicano para reconocer una dimensión del bienestar escolar que históricamente ha sido insuficientemente abordada desde la legislación: la atención digna de la salud menstrual dentro de los centros educativos, la reforma propuesta parte del reconocimiento de que la menstruación constituye un proceso biológico natural que forma parte de la salud reproductiva de las mujeres y que, por lo tanto, debe ser considerado dentro de las políticas públicas orientadas a garantizar el bienestar en los entornos educativos, la ausencia de disposiciones específicas en esta materia genera un vacío normativo que, en la práctica, puede traducirse en condiciones que dificultan la atención adecuada de estas necesidades dentro de los centros escolares.

Desde la perspectiva de técnica legislativa, la propuesta se estructura a partir de modificaciones específicas a los artículos 9, 30, 74 y 115 de la Ley General de Educación, cada uno de estos preceptos cumple una función normativa distinta dentro de la arquitectura de la ley, lo que permite abordar la problemática desde un enfoque integral sin generar duplicidad regulatoria ni fragmentación normativa.

La modificación al artículo 9 tiene como finalidad reconocer las condiciones institucionales necesarias para garantizar que las personas que integran la comunidad educativa puedan atender necesidades fisiológicas durante la jornada escolar, en este contexto se incorpora de manera expresa la posibilidad de que las maestras se ausenten momentáneamente del aula cuando resulte necesario para atender necesidades vinculadas con el ciclo menstrual, mediante esquemas organizativos que aseguren la continuidad de las actividades educativas. Esta disposición busca equilibrar el bienestar de las docentes con la responsabilidad institucional de garantizar el desarrollo normal del proceso educativo.

Por su parte, la reforma al artículo 30 introduce contenidos relacionados con la salud menstrual dentro del marco de la educación sexual integral,

esta modificación se orienta a promover el conocimiento científico del ciclo menstrual, el autocuidado y la eliminación de prejuicios asociados a este proceso biológico, la incorporación de estos contenidos contribuye a fortalecer una educación basada en la información, el respeto y la igualdad sustantiva.

La adición al artículo 74 se dirige a promover acciones de sensibilización y acompañamiento dentro de la comunidad escolar, con el objetivo de generar entornos educativos que reconozcan el ciclo menstrual como un proceso natural y que favorezcan condiciones adecuadas para su atención, estas acciones permiten fortalecer la cultura institucional dentro de las escuelas y contribuir a la eliminación de estigmas asociados a la menstruación.

Finalmente, la modificación al artículo 115 establece la posibilidad de impulsar programas orientados a facilitar el acceso a insumos de gestión menstrual dentro de los centros educativos públicos, particularmente para estudiantes en situación de vulnerabilidad, esta disposición reconoce que las condiciones materiales de higiene y bienestar también constituyen un elemento relevante para garantizar entornos escolares adecuados.

Desde el punto de vista del control de congruencia teleológica, la reforma mantiene plena coherencia con la finalidad general de la Ley General de Educación, que consiste en garantizar el derecho a una educación integral en condiciones de igualdad y dignidad para todas las personas, la incorporación de disposiciones relacionadas con la salud menstrual no introduce materias ajenas al objeto de la ley, sino que fortalece su orientación humanista y su compromiso con el bienestar de la comunidad educativa.

En términos de necesidad y proporcionalidad legislativa, la reforma se presenta como una medida razonable y adecuada para atender una problemática real identificada dentro del funcionamiento cotidiano de los centros educativos, las modificaciones propuestas no introducen obligaciones desproporcionadas ni implican la creación de estructuras administrativas adicionales, sino que se orientan a fortalecer condiciones ya previstas en la legislación educativa relacionadas con el bienestar y la dignidad de la comunidad escolar.

La propuesta de reforma se estructura conforme a los principios de técnica legislativa que orientan la elaboración de normas dentro del sistema jurídico mexicano, procurando preservar la coherencia interna del ordenamiento educativo, la claridad normativa y la seguridad jurídica en su aplicación, en este sentido la iniciativa se limita a introducir ajustes puntuales dentro de disposiciones ya existentes de la Ley General de Educación, evitando la creación de capítulos adicionales o estructuras regulatorias que pudieran generar fragmentación normativa o duplicidad de contenidos.

Desde el punto de vista de la viabilidad operativa, las medidas propuestas pueden implementarse mediante ajustes organizativos dentro de los centros educativos y a través de programas de acompañamiento institucional que ya forman parte de las funciones de las autoridades educativas, la reforma no requiere la creación de nuevas estructuras administrativas ni la generación de procedimientos regulatorios adicionales, lo que facilita su implementación dentro del marco institucional existente.

Desde una perspectiva preventiva, la redacción de la presente reforma ha sido diseñada para anticipar y neutralizar posibles cuestionamientos que pudieran surgir durante su discusión en el proceso legislativo. En primer lugar, la iniciativa evita establecer disposiciones que puedan interpretarse como una regulación de carácter laboral ajena al ámbito educativo. La previsión de mecanismos organizativos que permitan a las maestras separarse momentáneamente del aula se formula como una condición institucional del funcionamiento escolar, orientada a garantizar el bienestar dentro del entorno educativo, sin alterar el régimen jurídico del trabajo docente.

En segundo término, la iniciativa ha sido diseñada de manera que no genere un impacto presupuestario obligatorio para las autoridades educativas. Las disposiciones relativas a programas de apoyo o a la disponibilidad de insumos para la gestión menstrual se plantean como acciones que podrán desarrollarse dentro del marco de las políticas públicas existentes, evitando la creación de obligaciones financieras adicionales para el Estado.

De esta forma, la reforma respeta el principio de no sobreregulación, ya que no introduce definiciones extensas ni estructuras normativas redundantes dentro de la ley. Las modificaciones propuestas se limitan a incorporar referencias específicas dentro de artículos ya existentes, lo que permite atender la problemática identificada sin alterar la estructura general del ordenamiento educativo.

Bajo estas consideraciones, en conjunto, la propuesta legislativa se presenta como una intervención normativa prudente, técnicamente consistente y plenamente viable dentro del marco jurídico vigente. Al reconocer la importancia de la salud menstrual dentro del entorno educativo y establecer condiciones para su atención digna, la iniciativa fortalece el carácter inclusivo del sistema educativo mexicano y contribuye a consolidar entornos escolares más respetuosos de la dignidad y el bienestar de todas las personas que integran la comunidad educativa.

Con el propósito de apreciar de manera más analítica la propuesta, se presenta el siguiente cuadro comparativo:

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
Artículo 9. Las autoridades educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias y con la finalidad de establecer condiciones que permitan el ejercicio pleno del derecho a la educación de cada persona, favoreciendo la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y excelencia, realizarán entre otras, las siguientes acciones: I a XIII. ...	Artículo 9. Las autoridades educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias y con la finalidad de establecer condiciones que permitan el ejercicio pleno del derecho a la educación de cada persona, favoreciendo la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y excelencia, realizarán entre otras, las siguientes acciones: I a XIII. ...

SIN CORRELATIVO	XIV. Garantizar que en los planteles educativos existan condiciones adecuadas de higiene, privacidad y acceso a instalaciones sanitarias que permitan a las personas educandas y al personal educativo atender oportunamente sus necesidades fisiológicas durante la jornada escolar, incluidas aquellas relacionadas con el ciclo menstrual. Para el cumplimiento de lo anterior, las autoridades educativas y los centros escolares deberán adoptar medidas de organización escolar que permitan al personal docente, particularmente a las maestras frente a grupo, separarse momentáneamente del aula cuando resulte necesario para atender dichas necesidades, asegurando en todo momento la continuidad de las actividades educativas y la debida supervisión del alumnado.
-----------------	---

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
Artículo 30. Los contenidos de los planes y programas de estudio de la educación que impartan el Estado, sus organismos descentralizados y los particulares con autorización o con reconocimiento de validez oficial de estudios, de acuerdo al tipo y nivel educativo, serán, entre otros, los siguientes:	Artículo 30. Los contenidos de los planes y programas de estudio de la educación que impartan el Estado, sus organismos descentralizados y los particulares con autorización o con reconocimiento de validez oficial de estudios, de acuerdo al tipo y nivel educativo, serán, entre otros, los siguientes: I a IX. ...

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
Artículo 74. Las autoridades educativas, en el ámbito de su competencia, promoverán la cultura de la paz y el derecho a una vida libre de violencias, para generar una convivencia democrática basada en el respeto a la dignidad de las personas, con perspectiva de género y de derechos humanos. Realizarán acciones que favorezcan el sentido de comunidad y solidaridad, donde se involucren los educandos, los docentes, madres y padres de familia o tutores, así como el personal de apoyo y asistencia a la educación, y con funciones directivas o de supervisión para prevenir y atender la violencia que se ejerza	Artículo 74. Las autoridades educativas, en el ámbito de su competencia, promoverán la cultura de la paz y el derecho a una vida libre de violencias, para generar una convivencia democrática basada en el respeto a la dignidad de las personas, con perspectiva de género y de derechos humanos. Realizarán acciones que favorezcan el sentido de comunidad y solidaridad, donde se involucren los educandos, los docentes, madres y padres de familia o tutores, así como el personal de apoyo y asistencia a la educación, y con funciones directivas o de supervisión para prevenir y atender la violencia que se ejerza en el entorno escolar.

en el entorno escolar. Para cumplir con lo establecido en este artículo, se llevarán a cabo, entre otras, las siguientes acciones: I a IX. ...	Para cumplir con lo establecido en este artículo, se llevarán a cabo, entre otras, las siguientes acciones: I a IX. ... X. Promover en la comunidad escolar acciones de información, sensibilización y acompañamiento que favorezcan el reconocimiento del ciclo menstrual como un proceso biológico natural, así como condiciones escolares que permitan a las estudiantes y al personal educativo atenderlo en condiciones de respeto, privacidad y dignidad.
---	---

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
Artículo 115. Adicionalmente a las atribuciones exclusivas a las que se refieren los artículos 113 y 114, corresponde a las autoridades educativas federal, de los Estados y Ciudad de México, de manera concurrente, las atribuciones siguientes: I a XXIII. ...	Artículo 115. Adicionalmente a las atribuciones exclusivas a las que se refieren los artículos 113 y 114, corresponde a las autoridades educativas federal, de los Estados y Ciudad de México, de manera concurrente, las atribuciones siguientes: I a XXIII. ...

	XXIV. Impulsar, en coordinación con las autoridades educativas de las entidades federativas, acciones orientadas a fortalecer las condiciones de higiene en los planteles educativos públicos, incluyendo estrategias que faciliten el acceso a insumos de gestión menstrual para las personas educandas que lo requieran.
--	--

En razón de lo anteriormente expuesto es que somete a consideración de esta Soberanía el siguiente:

DECRETO

Único. - Se adiciona una fracción XIV al artículo 9; se reforma la fracción X del artículo 30; se adiciona una fracción X al artículo 74; y se adiciona una fracción XXIV al artículo 115 de la Ley General de Educación, para quedar como sigue:

Artículo 9. Las autoridades educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias y con la finalidad de establecer condiciones que permitan el ejercicio pleno del derecho a la educación de cada persona, favoreciendo la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y excelencia, realizarán entre otras, las siguientes acciones:

I a XIII. ...

XIV. Garantizar que en los planteles educativos existan condiciones adecuadas de higiene, privacidad y acceso a instalaciones sanitarias que permitan a las personas educandas y al personal educativo atender oportunamente sus necesidades

fisiológicas durante la jornada escolar, incluidas aquellas relacionadas con el ciclo menstrual.

Para el cumplimiento de lo anterior, las autoridades educativas y los centros escolares deberán adoptar medidas de organización escolar que permitan al personal docente, particularmente a las maestras frente a grupo, separarse momentáneamente del aula cuando resulte necesario para atender dichas necesidades, asegurando en todo momento la continuidad de las actividades educativas y la debida supervisión del alumnado.

Artículo 30. Los contenidos de los planes y programas de estudio de la educación que impartan el Estado, sus organismos descentralizados y los particulares con autorización o con reconocimiento de validez oficial

de estudios, de acuerdo al tipo y nivel educativo, serán, entre otros, los siguientes:

I a IX. ...

X. La educación sexual integral basada en información científica, que incluya el conocimiento del cuerpo humano, el cuidado de la salud sexual y reproductiva, así como contenidos relativos al ciclo menstrual, las prácticas de higiene menstrual y el autocuidado, contribuyendo a la eliminación de prejuicios o estigmas asociados a este proceso biológico.

XI a XXV. ...

Artículo 74. Las autoridades educativas, en el ámbito de su competencia, promoverán la cultura de la paz y el derecho a una vida libre de violencias, para generar una convivencia democrática basada en el respeto a la dignidad de las personas, con perspectiva de género y de derechos humanos. Realizarán acciones que favorezcan el sentido

de comunidad y solidaridad, donde se involucren los educandos, los docentes, madres y padres de familia o tutores, así como el personal de

apoyo y asistencia a la educación, y con funciones directivas o de supervisión para prevenir y atender la violencia que se ejerza en el entorno escolar.

Para cumplir con lo establecido en este artículo, se llevarán a cabo, entre otras, las siguientes acciones:

I a IX. ...

X. Promover en la comunidad escolar acciones de información, sensibilización y acompañamiento que favorezcan el reconocimiento del ciclo menstrual como un proceso biológico natural, así como condiciones escolares que permitan a las estudiantes y al personal educativo atenderlo en condiciones de respeto, privacidad y dignidad.

Artículo 115. Adicionalmente a las atribuciones exclusivas a las que se refieren los artículos 113 y 114, corresponde a las autoridades educativas federal, de los Estados y Ciudad de México, de manera concurrente, las atribuciones siguientes:

I a XXIII. ...

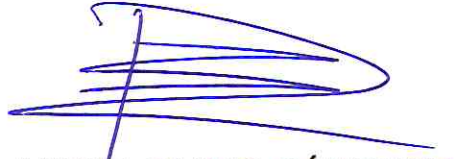
XXIV. Impulsar, en coordinación con las autoridades educativas de las entidades federativas, acciones orientadas a fortalecer las condiciones de higiene en los planteles educativos públicos, incluyendo estrategias que faciliten el acceso a insumos de gestión menstrual para las personas educandas que lo requieran.

TRANSITORIOS

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

Segundo. La autoridad educativa federal emitirá los lineamientos generales necesarios para la implementación de lo previsto en el presente Decreto dentro de los ciento ochenta días naturales siguientes a su entrada en vigor.

Palacio Legislativo de San Lázaro, a 13 de marzo del 2026.


MIRNA RUBIO SÁNCHEZ

INICIATIVA DE LEY CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY GENERAL DE INSTITUCIONES Y PROCEDIMIENTOS ELECTORALES, EN MATERIA DE INTEGRACIÓN DE LAS CÁMARAS DE DIPUTADOS Y SENADORES POR EL PRINCIPIO DE REPRESENTACIÓN PROPORCIONAL.

El que suscribe, Oscar Iván Brito Zapata, integrante del Grupo Parlamentario de Morena en la LXVI Legislatura de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y artículos 6 numeral 1, fracción I; 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete a consideración del pleno de esta soberanía la presente *iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales, en materia de integración de las cámaras de diputados y senadores por el principio de representación proporcional*, al tenor de la siguiente:

Exposición de Motivos

Tras el triunfo contundente de la Presidenta Claudia Sheinbaum Pardo, llegaron también los compromisos y el momento de hacer valer la voz de millones de mexicanas y mexicanos que confiaron en el proyecto del Segundo Piso de la Transformación. Con ello se dio paso a la formalización de cada una de las promesas de campaña, integradas en un nuevo propósito nacional que se materializó en los 100 Compromisos para el Segundo Piso de la Transformación, mismos que hoy enmarcan el Proyecto de Nación que día a día construye el México que deseamos.

Fue entonces el 1° de octubre de 2024 cuando, tras recibir el bastón de mando, nuestra presidenta dio a conocer cada uno de los compromisos que darían propósito y dirección a este nuevo sexenio. A partir de ese momento, comenzó a delinearse una de las promesas más relevantes y transformadoras para la vida democrática del país, la cual captó de inmediato la atención de la ciudadanía.

Se trata del compromiso de iniciar un proceso de fortalecimiento de la democracia mediante una reforma al sistema electoral, acompañada de los principios rectores que han guiado a nuestro movimiento desde su origen: honestidad, austeridad

republicana y la convicción de que el poder público debe ejercerse siempre al servicio del pueblo.

Lo anterior encuentra sustento en el compromiso número 08 para la Transformación:

“Impulsaremos la reforma al sistema electoral que fortalece la democracia participativa, la revocación de mandato, la decisión del pueblo a través de las consultas, la reducción del costo del INE y del Tribunal Electoral y la elección de los consejeros electorales y los magistrados por voto popular.”

En ese sentido, esta promesa representa el punto de partida de una serie de cambios orientados a fortalecer la vida democrática del país, mismos que fueron materializados a través de las iniciativas correspondientes presentadas por nuestra Presidenta para su análisis y discusión en el Poder Legislativo.

Hoy por hoy, México, reconocido desde su conformación como una república democrática, federal y representativa; principio latente en nuestra vida diaria, pero también en nuestro marco constitucional, se ve reflejado en el artículo 3° fracción II, inciso a):

“[...] Considerando a la democracia no solamente como una estructura jurídica y un régimen político, sino como un sistema de vida fundado en el constante mejoramiento económico, social y cultural del pueblo”.

-Claudia Sheinbaum 2024- 2030, 100 pasos para la Transformación.

En este apartado constitucional radica una de las razones más importantes para continuar fortaleciendo y permitiendo que prevalezca este sistema de vida llamado democracia, mismo que da sustento a principios fundamentales como la soberanía popular, la división de poderes y, por supuesto, al derecho de las y los mexicanos a decidir sobre el futuro de México.

Es por ello que, en el estudio de la historia evolutiva del sistema político y electoral de nuestro país, destacan diversos procesos que han permitido avanzar hacia un pueblo dotado de la capacidad de otorgar legitimidad al poder público y que hoy mantiene ese poder para continuar impulsando transformaciones profundas en la consolidación del cambio que inició en 2018. A partir de ese año comenzó una etapa de transformación que se trasladaría a la vida de las y los mexicanos mediante reformas de gran calado orientadas a garantizar justicia social para el pueblo de México.

En ese contexto, el 4 de agosto de 2025 iniciaron los trabajos formales rumbo a la construcción de una nueva reforma electoral, capaz de integrar la voz de millones de mexicanas y mexicanos. Para tal efecto, se constituyó la Comisión Presidencial para la Reforma Electoral, órgano encargado de convocar al pueblo de México con el propósito de recoger y analizar las propuestas que habrían de integrar esta importante reforma.

En tal virtud, la Comisión inició la realización de audiencias públicas y debates a lo largo de las 32 entidades federativas del país, llevando a cabo un total de 63 audiencias celebradas entre el 17 de septiembre y el 10 de diciembre de 2025.

No	Fecha	Estado	Ponentes
1	24 de septiembre	Puebla	20
2	1 de octubre	Quintana Roo	17
3	8 de octubre	Sonora	20
4	10 de octubre	Morelos	21
5	10 de octubre	Querétaro	22
6	15 de octubre	Chiapas	22
7	15 de octubre	Nayarit	19
8	16 de octubre	Michoacán	25
9	22 de octubre	Sinaloa	17
10	23 de octubre	Nuevo León	18
11	24 de octubre	Guerrero	23
12	29 de octubre	Campeche	13
13	29 de octubre	Baja California	20
14	30 de octubre	Campeche (Ciudad del Carmen)	21
15	31 de octubre	Guanajuato	21
16	5 de noviembre	Tabasco	18
17	5 de noviembre	San Luis Potosí	17
18	6 de noviembre	Chihuahua	23
19	7 de noviembre	Estado de México	19
20	7 de noviembre	Tamaulipas	FORO
21	12 de noviembre	Zacatecas	20
22	12 de noviembre	Oaxaca	19
23	18 de noviembre	Tlaxcala	20
24	25 de noviembre	Aguascalientes	16
25	27 de noviembre	Colima	18
26	28 de noviembre	Jalisco	26
27	28 de noviembre	Durango	18
28	3 de diciembre	BCS	18
29	5 de diciembre	Hidalgo	22
30	8 de diciembre	Coahuila	7
31	10 de diciembre	Yucatán	16
Total			586

Fuente: Secretaría Técnica de la Comisión Presidencial para la Reforma Electoral, SEGOB, Publicada el 6 enero 2026.

Este ejercicio representó un hecho de gran relevancia en la vida democrática del país, pues pocas veces se habían generado condiciones institucionales que brindaran al pueblo espacios amplios de participación en la conformación de propuestas para la transformación del sistema electoral. En dichas audiencias se abordaron diversos temas, entre los que destacaron el financiamiento y la fiscalización de los partidos políticos, la efectividad del sufragio y, por supuesto, la integración de las cámaras del Congreso de la Unión.

Precisamente este último punto se consolidó como uno de los temas transversales que concentraron gran parte de las inquietudes manifestadas por la ciudadanía. Pues, el sistema de representación proporcional vigente ha sido objeto de diversas críticas y señalamientos, particularmente porque se ha advertido que el sistema de listas regionales ha generado, en la práctica, un distanciamiento evidente entre representantes y representados.

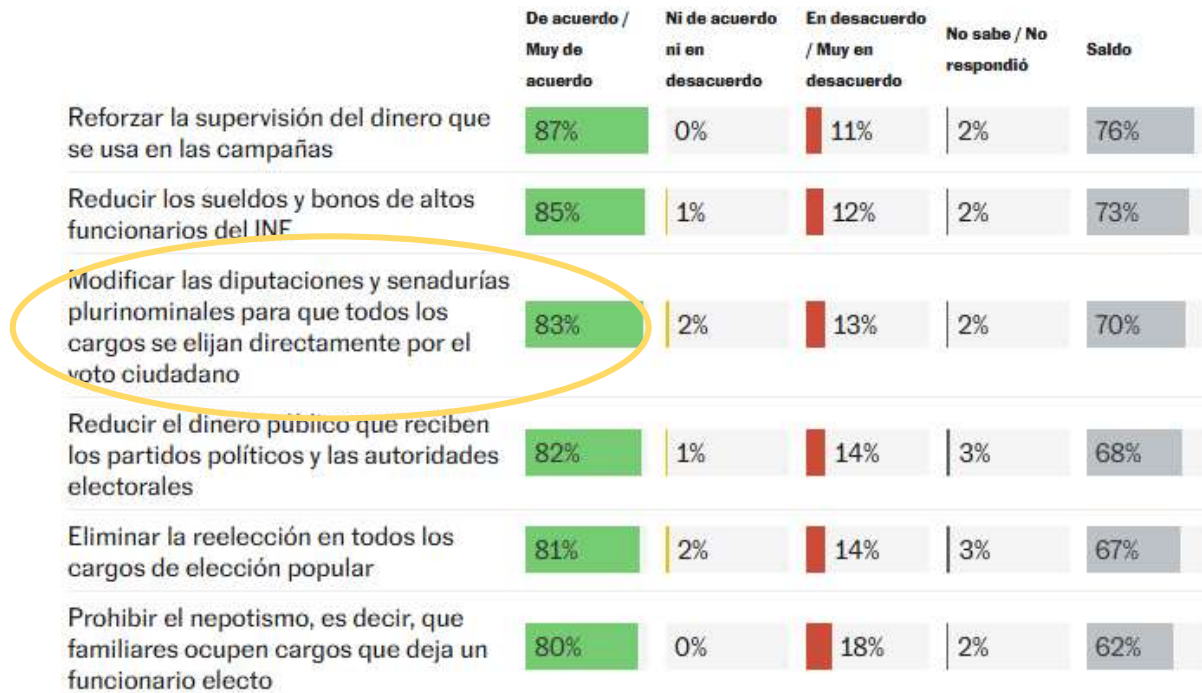
Si bien es cierto que, formalmente, los espacios plurinominales derivan de la votación válida obtenida por los partidos políticos, en la práctica su asignación depende del lugar que las candidaturas ocupan en listas elaboradas por las dirigencias partidistas. Esta circunstancia ha provocado que amplios sectores de la población perciban a estas figuras como estructuras alejadas del trabajo territorial.

En consecuencia, el sentir de una parte importante del pueblo de México asocia, en muchos casos, a estas figuras con espacios de decisión que se construyen desde las cúpulas partidistas, generando percepciones de opacidad, privilegio y distanciamiento respecto de quienes se supone deben representar.

Por ello, el reto actual no consiste en eliminar la pluralidad política, sino en reconstruirla desde la legitimidad democrática. En este sentido, la presente propuesta no pretende suprimir la representación proporcional, sino devolverle su esencia democrática, vinculándola de manera directa con el voto efectivo de las y los ciudadanos mediante una reformulación en el mecanismo de elección de las y los legisladores que acceden al Congreso bajo este principio.

Para tales efectos, y con el propósito de mejorar la calidad de nuestra democracia y continuar fortaleciendo la confianza en las instituciones, es pertinente considerar diversos datos que reflejan el respaldo ciudadano a la discusión de una reforma electoral de esta naturaleza. De acuerdo con la encuesta publicada por la casa encuestadora Enkoll, se observa una aceptación superior al 80% respecto de la propuesta de reforma electoral.

En días recientes, la presidenta de México, Claudia Sheinbaum, anunció una propuesta de reforma electoral. Por favor, dígame qué tan "de acuerdo" o "en desacuerdo" está usted con los siguientes temas considerados en dicha propuesta



Fuente: Enkoll , Disponible en: <https://www.enkoll.com/> Fecha de consulta: 12 marzo de 2026.

Como se observa en la imagen adjunta, cerca del 83% de las personas encuestadas manifiestan estar a favor de realizar modificaciones en el sistema de diputaciones y senadurías plurinominales.

En ese sentido, la presente gira en torno a que las diputadas, diputados, senadoras y senadores que accedan a estos espacios lo hagan a partir del respaldo ciudadano expresado en las urnas, y no mediante mecanismos que, con el paso del tiempo, han sido cuestionados por su dependencia de decisiones partidistas materializadas en listas cerradas.

Por ello, se propone un cambio profundo pero responsable: sustituir el mecanismo de listas partidistas cerradas por una fórmula basada en los resultados reales de la contienda electoral. Lo anterior se plantea a través de diversas modificaciones a la

Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales, con el propósito de reformar aquellos artículos que actualmente contemplan la integración de listas cerradas y transitar hacia un esquema que permita que accedan a estos espacios aquellas candidaturas que, sin haber obtenido la mayoría relativa, sí lograron un respaldo significativo en las urnas.

Este modelo, conocido en la literatura especializada como sistema de repechaje o de mejores porcentajes, parte de una premisa fundamental: quien aspira a representar a la ciudadanía debe haber competido ante ella y haber obtenido su respaldo mediante el voto.

Bajo esta lógica, los espacios de representación proporcional serían ocupados por candidatas y candidatos que participaron activamente en campañas, recorrieron el territorio, debatieron ideas y obtuvieron votos reales, aun cuando no hayan alcanzado el triunfo en su respectiva contienda.

Y en aras de continuar construyendo cambios desde el Poder Legislativo, se impulsa esta propuesta de reforma que, en un sentido práctico, abona a la construcción de un gobierno sensible, cercano y de territorio.

Por último, una de las razones más importantes que impulsan la presente propuesta, radica en mejorar los niveles de confianza que las y los mexicanos perciben hacia sus representantes populares, ya que, de acuerdo con datos extraídos por el estudio de opinión pública “Latinobarómetro”, los porcentajes de confianza han ido en decremento.

Indicador	2000	2006	2012	2018	2023	Fuente
población, %)						
Confianza en el presidente (porcentaje de la población que confía algo o mucho, %)	44.70%	49.50%	36.2% (2013)	n.d	43.6% (2020)	Latinobarómetro
Confianza en el Congreso (porcentaje de la población que confía algo o mucho, %)	35.40%	28.40%	28.5% (2013)	22.40%	22.1% (2020)	Latinobarómetro
Confianza en el Poder Judicial (porcentaje de la población que confía algo o mucho, %)	40.40%	38.20%	28.1% (2013)	22.90%	22.9% (2020)	Latinobarómetro

Fuente: Latinobarómetro 2020, cuadro extraído del documento oficial “100 Pasos Para la Transformación”.

En este sentido, los datos antes expuestos permiten advertir con claridad uno de los retos más importantes para nuestra vida democrática. Bajo esta lógica, el planteamiento de cambio de fórmula para la elección de las y los legisladores, permitirá avanzar a mecanismos que acerquen nuevamente a quienes representan, reconstruyendo los vínculos de confianza entre los representantes populares y el pueblo de México.

A efecto de lograr una mejor comprensión, se expone el cuadro comparativo del texto vigente, y las adiciones correspondientes:

LEY GENERAL DE INSTITUCIONES Y PROCEDIMIENTOS ELECTORALES	
TEXTO VIGENTE	PROPUESTA DE MODIFICACIÓN
CAPÍTULO II De la Representación Proporcional para la Integración de las Cámaras de Diputados y Senadores y de las Fórmulas de Asignación Artículo 16. 1. Para la asignación de diputados de representación proporcional conforme a lo dispuesto en la fracción III del artículo 54 de la Constitución, se procederá a la aplicación de una fórmula de proporcionalidad pura, integrada por los siguientes elementos: a) Cociente natural, y b) Resto mayor. SIN CORRELATIVO 2. Cociente natural: es el resultado de dividir la votación nacional emitida entre los 200 diputados de representación proporcional.	CAPÍTULO II De la Representación Proporcional para la Integración de las Cámaras de Diputados y Senadores y de las Fórmulas de Asignación Artículo 16. 1. Para la asignación de las diputaciones federales electas por el principio de representación proporcional se aplicará la fórmula electoral derivada del resultado del cómputo, misma que se integra por los siguientes elementos: a) Porcentaje Mínimo de Asignación b) Cociente natural, y c) Resto Mayor 2. Se entenderá por Porcentaje Mínimo de Asignación el previsto en el artículo 54 de la Constitución,

3. Resto mayor: es el remanente más alto entre los restos de las votaciones de cada partido político, una vez hecha la distribución de curules mediante el cociente natural. El resto mayor se utilizará cuando aún hubiese diputaciones por distribuir.	excluyendo los votos nulos y los de candidatos no registrados. 3. Cociente natural: es el resultado de dividir la votación nacional emitida entre los 200 diputados de representación proporcional.
SIN CORRELATIVO	4. Resto mayor: es el remanente más alto entre los restos de las votaciones de cada partido político, una vez hecha la distribución de curules mediante el cociente natural. El resto mayor se utilizará cuando aún hubiese diputaciones por distribuir.
SIN CORRELATIVO SIN CORRELATIVO	5. Previamente a la asignación de diputadas y diputados electos por el sistema de representación proporcional conforme a lo dispuesto en la fracción III del artículo 54 de la Constitución, el Consejo General del Instituto Nacional Electoral integrará cinco listas regionales, una por cada circunscripción electoral plurinominal de cuarenta candidatos en orden de prelación, por cada uno de los partidos políticos y coaliciones, que hubieran alcanzado el porcentaje mínimo de asignación, aplicando el siguiente procedimiento: a) Se tendrá por lista preliminar la integrada por los veinte candidatos de representación proporcional, por votación directa en las cinco circunscripciones regionales, de conformidad con lo establecido en el artículo 234 de esta Ley, que hubiera registrado el partido político o coalición;

SIN CORRELATIVO	b) Se elaborará una segunda lista con los veinte candidatos de mayoría relativa que encabezaron su fórmula, del mismo partido político o coalición, que no obtuvieron el triunfo en el distrito en que participaron, y serán ordenados porcentualmente de manera decreciente conforme a la votación distrital válida emitida; conformadas de acuerdo con el principio de paridad, y encabezados alternadamente entre mujeres y hombres a fin de que se alcance una asignación paritaria en la integración final de la Cámara de Diputados. c) La lista regional por circunscripción electoral plurinominal definitiva de los candidatos para la asignación, referida en el primer párrafo de este artículo, se integrará alternando uno a uno, a los relacionados en las listas anteriores, iniciando con el primero de la lista referido en el inciso a) del presente artículo.
Artículo 17. 1. ... 2. ... SIN CORRELATIVO	Artículo 17. 1. ... 2. ... En ningún caso las candidaturas independientes podrán participar en la asignación de diputaciones por el

3. ...	sistema de representación proporcional. 3. ...
Artículo 21. 1. a 5. ... 6. En todo caso, en la asignación de senadores por el principio de representación proporcional se seguirá el orden que tuviesen los candidatos en la lista nacional.	Artículo 21. 1. a 5. ... 6. En todo caso, en la asignación de senadurías por el principio de representación proporcional se seguirá el orden de prelación de las candidaturas de la lista nacional, determinado conforme a la votación nacional directa obtenida en cada una de ellas.

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

Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales.

Primero. Se adicionan el inciso a) del numeral 1, recorriéndose los subsecuentes, el numeral 2, con lo que se recorren los subsecuentes y se adiciona un numeral 5 al artículo 16; se adiciona un párrafo segundo en el numeral 2 del artículo 17; y se reforma el numeral 6 del artículo 21 del Capítulo II De la Representación Proporcional para la Integración de las Cámaras de Diputados y Senadores y de las Fórmulas de Asignación de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales, para quedar como sigue:

Capítulo II

De la Representación Proporcional para la Integración de las Cámaras de Diputados y Senadores y de las Fórmulas de Asignación

Artículo 16.

1. Para la asignación de las diputaciones federales electas por el principio de representación proporcional se aplicará la fórmula electoral derivada del resultado del cómputo, misma que se integra por los siguientes elementos:

d) **Porcentaje Mínimo de Asignación**

e) Cociente natural, y

f) Resto Mayor

2. Se entenderá por Porcentaje Mínimo de Asignación el previsto en el artículo 54 de la Constitución, excluyendo los votos nulos y los de candidatos no registrados.

3. Cociente natural: es el resultado de dividir la votación nacional emitida entre los 200 diputados de representación proporcional.

4. Resto mayor: es el remanente más alto entre los restos de las votaciones de cada partido político, una vez hecha la distribución de curules mediante el cociente natural. El resto mayor se utilizará cuando aún hubiese diputaciones por distribuir.

5. Previamente a la asignación de diputadas y diputados electos por el sistema de representación proporcional conforme a lo dispuesto en la fracción III del artículo 54 de la Constitución, el Consejo General del Instituto Nacional Electoral integrará cinco listas regionales, una por cada circunscripción electoral plurinominal de cuarenta candidatos en orden de prelación, por cada uno de los partidos políticos y coaliciones, que hubieran alcanzado el porcentaje mínimo de asignación, aplicando el siguiente procedimiento:

d) **Se tendrá por lista preliminar la integrada por los veinte candidatos de representación proporcional, por votación directa en las cinco circunscripciones regionales, de conformidad con lo establecido en el artículo 234 de esta Ley, que hubiera registrado el partido político o coalición;**

e) **Se elaborará una segunda lista con los veinte candidatos de mayoría relativa que encabezaron su fórmula, del mismo partido político o coalición, que no obtuvieron el triunfo en el distrito en que participaron,**

y serán ordenados porcentualmente de manera decreciente conforme a la votación distrital válida emitida; conformadas de acuerdo con el principio de paridad, y encabezados alternadamente entre mujeres y hombres a fin de que se alcance una asignación paritaria en la integración final de la Cámara de Diputados.

- f) La lista regional por circunscripción electoral plurinominal definitiva de los candidatos para la asignación, referida en el primer párrafo de este artículo, se integrará alternando uno a uno, a los relacionados en las listas anteriores, iniciando con el primero de la lista referido en el inciso a) del presente artículo.

Artículo 17.

1. ...

2. ...

En ningún caso las candidaturas independientes podrán participar en la asignación de diputaciones por el sistema de representación proporcional.

3. ...

Artículo 21.

1. a 5. ...

6. En todo caso, en la asignación de **senadurías** por el principio de representación proporcional se seguirá el orden **de prelación de las candidaturas** de la lista nacional, **determinado conforme a la votación nacional directa obtenida en cada una de ellas.**

TRANSITORIOS

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

Segundo. Las disposiciones contenidas en el presente Decreto serán aplicables a partir del proceso electoral federal siguiente a su entrada en vigor.

Tercero. El Instituto Nacional Electoral, dentro de los noventa días naturales siguientes a la entrada en vigor del presente Decreto, deberá realizar las adecuaciones reglamentarias, lineamientos y acuerdos necesarios para la correcta

aplicación del procedimiento de integración de las listas regionales para la asignación de diputaciones por el principio de representación proporcional.

Dado en el salón de sesiones de la Cámara de Diputados, a los 18 días del mes de marzo del año 2026.

OSCAR IVÁN BRITO ZAPATA
DIPUTADO FEDERAL

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, Y DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE PROTECCIÓN SOCIAL DURANTE EL PERIODO DE LACTANCIA EXTENDIDA Y GARANTÍA DE ESTABILIDAD LABORAL, A CARGO DE LAS DIPUTADAS Y LOS DIPUTADOS ANAÍS MIRIAM BURGOS HERNÁNDEZ, ARTURO OLIVARES CERDA, MAIELLA GÓMEZ MALDONADO, PEDRO ZENTENO SANTAELLA, DEL GRUPO PARLAMENTARIO MORENA; ELIZABETH MARTÍNEZ ÁLVAREZ Y NOEMÍ BERENICE LUNA AYALA, DEL PARTIDO ACCIÓN NACIONAL; ARIANA REJÓN LARA, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO REVOLUCIONARIO INSTITUCIONAL; RAMÓN FLORES ROBLES, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO DEL TRABAJO; KARINA ALEJANDRA TRUJILLO TRUJILLO, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO VERDE ECOLOGISTA DE MÉXICO, E IVONNE ORTEGA PACHECO Y PATRICIA MERCADO CASTRO, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO

Quienes suscriben, las diputadas y los diputados Anaís Miriam Burgos Hernández, Arturo Olivares Cerda, Maiella Gómez Maldonado, Pedro Zenteno Santaella, del Grupo Parlamentario Morena; Elizabeth Martínez Álvarez y Noemí Berenice Luna Ayala, del Partido Acción Nacional; Ariana Rejón Lara, del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional; Ramón Flores Robles, del Grupo Parlamentario del Partido del Trabajo; Karina Alejandra Trujillo Trujillo, del Grupo Parlamentario del Partido Verde Ecologista de México, e Ivonne Ortega Pacheco y Patricia Mercado Castro, del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano, con fundamento en lo establecido en los artículos 71, fracción II, y 72 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como los artículos 6, numeral 1, fracción I, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, sometemos a consideración de esta Honorable Asamblea, la siguiente Iniciativa, con base en la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Problema público

En México, el embarazo y la lactancia continúan operando como factores estructurales de discriminación laboral. La maternidad no solo impacta la permanencia en el empleo,

sino que produce una interrupción profunda en las trayectorias profesionales, salariales y de seguridad social de las mujeres y la niñez.

Diversas instancias, como el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED), el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) y la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET), han documentado que aproximadamente el 70 por ciento de las quejas por despido injustificado y vulneración de derechos laborales presentadas por mujeres están relacionadas con embarazo o maternidad.

Los datos estructurales refuerzan este diagnóstico. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2026), únicamente el 45 por ciento de la población económicamente activa son mujeres. En términos comparativos, cuatro de cada diez mujeres participan en el mercado laboral frente a siete de cada diez hombres (ONU Mujeres).

La evidencia académica confirma la existencia de una penalización por maternidad. El estudio de Aguilar, Arceo y de la Cruz (2022) muestra que la participación laboral femenina disminuye 14 puntos porcentuales al inicio del embarazo; para el momento del nacimiento, la caída acumulada alcanza 62 puntos porcentuales, y un año después del parto la mitad de las mujeres que trabajaban previamente han salido del mercado laboral, además de experimentar reducciones salariales cercanas al 20 por ciento.

Esta penalización no constituye una contingencia individual, es el resultado de un diseño institucional que presume disponibilidad laboral continua y desvincula el trabajo productivo del trabajo de cuidados.

Los datos empíricos confirman las consecuencias de este diseño: disminución significativa de la participación laboral tras el nacimiento de hijas e hijos, aumento del riesgo de despido injustificado durante el embarazo y desplazamiento hacia esquemas de informalidad que debilitan la seguridad social familiar.

Estas dinámicas generan efectos acumulativos de largo plazo: reducción de ingresos, interrupción del desarrollo profesional, pérdida de antigüedad y debilitamiento del acceso continuo a seguridad social para las madres y sus hijas e hijos.

A ello se suma una infraestructura insuficiente o meramente formal –lactarios sin condiciones adecuadas, ausencia de reemplazos durante licencias, obstáculos logísticos para el ejercicio del derecho–, que convierte derechos reconocidos en cargas individuales.

En conjunto, este panorama revela que el problema no radica en la “falta de adaptación” de las mujeres al mercado laboral, sino en un modelo laboral que no reconoce el cuidado

como función social indispensable para la sostenibilidad económica y democrática. La penalización del cuidado es, por tanto, una consecuencia estructural de un sistema que aún considera la reproducción social como un asunto privado y no como una responsabilidad colectiva.

Actualmente, la protección vinculada a la lactancia en la legislación secundaria se limita a los primeros seis meses de vida. Esta restricción no deriva de un límite constitucional ni convencional, sino de una regulación histórica que no se ha actualizado conforme a la evidencia científica ni al principio de progresividad de los derechos humanos.

La brecha normativa genera un vacío de protección precisamente en el periodo en que los estándares internacionales recomiendan la continuidad de la lactancia. La presente iniciativa no modifica el periodo mínimo actualmente reconocido para los reposos extraordinarios, sino que incorpora el reconocimiento jurídico de la lactancia extendida y fortalece las garantías de estabilidad laboral y no discriminación durante su ejercicio.

Contexto histórico y jurídico

La protección de la maternidad en México tiene fundamento constitucional desde 1917, a través del artículo 123, que estableció garantías específicas para mujeres trabajadoras. Posteriormente, el artículo 4º constitucional consolidó el derecho a decidir libremente sobre la maternidad, el derecho a la salud, la alimentación y el principio del interés superior de la niñez.

El análisis jurídico desarrollado en el “Laboratorio de Maternidades y Cuidados”¹ realizado el 11 de febrero de 2026 en la Cámara de Diputadas y Diputados, permitió advertir un elemento central: la protección del derecho a la lactancia se encuentra en el más alto nivel normativo. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos reconoce la protección de la maternidad sin establecer una restricción temporal específica para el ejercicio del derecho a la lactancia.

La limitación actualmente vigente (que circunscribe la protección laboral a los primeros seis meses) no proviene del texto constitucional, sino de la legislación secundaria, particularmente de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Este punto resulta determinante. El marco constitucional no impone un límite temporal. Por el contrario, el artículo 1º constitucional establece el principio de progresividad, que obliga al Estado a ampliar y fortalecer la protección de los derechos humanos cuando existan condiciones normativas y materiales para ello.

Desde esta perspectiva, la reforma no crea un derecho nuevo ni altera el diseño

constitucional; actualiza la legislación secundaria para armonizarla con el estándar superior ya vigente.

La ampliación del periodo de protección constituye, por tanto, una decisión legislativa dentro del margen de configuración normativa del Congreso de la Unión, orientada a fortalecer la eficacia de derechos ya reconocidos y no a crear prerrogativas ajenas al marco constitucional.

En el ámbito convencional, México ha asumido compromisos internacionales que refuerzan esta interpretación. La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre establece que toda mujer en estado de gravidez o en época de lactancia, así como toda niña y niño, tiene derecho a protección, cuidados y ayudas especiales.

Asimismo, el Estado mexicano ha ratificado los Convenios 111 y 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativos a la no discriminación en el empleo y a la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Estos instrumentos obligan a adoptar medidas normativas que prevengan prácticas discriminatorias y entornos laborales hostiles vinculados al embarazo, la maternidad o la lactancia.

Si bien México no ha ratificado los Convenios 156 y 183 de la OIT, relativos a las responsabilidades familiares y a la protección de la maternidad, dichos instrumentos constituyen estándares internacionales de referencia que orientan la interpretación conforme al principio pro persona y al mandato de progresividad previsto en el artículo 1º constitucional.

En el ámbito interamericano, la Convención de Belém do Pará impone al Estado mexicano la obligación de prevenir, sancionar y erradicar toda forma de violencia contra las mujeres, incluyendo aquella ejercida en el ámbito laboral y vinculada a la maternidad. La Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) ha reiterado esta obligación mediante criterios que establecen la necesidad de juzgar con perspectiva de género, incluso cuando las partes no lo soliciten expresamente.

Asimismo, la Resolución 31 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CoIDH) ha reconocido el derecho humano al cuidado como un derecho autónomo y justiciable, cuyo contenido comprende las responsabilidades de cuidado que históricamente han recaído de manera desproporcionada en las mujeres, incluida la lactancia. Este estándar establece que ninguna persona puede ser penalizada, directa o indirectamente, en el ejercicio de su derecho al trabajo por asumir responsabilidades de cuidado.

Este reconocimiento amplía el parámetro de control de convencionalidad aplicable en sede judicial y refuerza la obligación del Estado de adoptar medidas legislativas que

garanticen que el ejercicio de la maternidad y la lactancia no genere consecuencias laborales adversas ni prácticas discriminatorias.

En este contexto, la iniciativa incorpora un mecanismo de verificación judicial previa en casos de rescisión de la relación laboral tratándose de personas trabajadoras con protección reforzada. Dicho mecanismo no impide la rescisión cuando exista causa justificada en términos de la Ley, sino que establece un control previo de legalidad que garantice que la decisión no encubra un acto discriminatorio. La verificación tendrá carácter sumario y expedito, a fin de no generar dilaciones indebidas ni cargas procesales desproporcionadas.

En el plano jurisdiccional laboral, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en el expediente 2412/17, sostuvo que “las mujeres que dan el pecho tienen derecho a trabajar y las mujeres que trabajan tienen derecho a dar el pecho”, reconociendo la lactancia materna extendida como parte del contenido protegido de los derechos laborales y de igualdad sustantiva.

En consecuencia, el reconocimiento jurídico de la lactancia extendida y el fortalecimiento de las garantías de estabilidad laboral durante su ejercicio no vulneran límite constitucional ni convencional alguno; por el contrario, fortalece la coherencia normativa del sistema jurídico mexicano y armoniza la legislación secundaria con el estándar superior ya vigente.

Durante el Laboratorio también se identificó una inconsistencia conceptual relevante en el lenguaje jurídico. Tanto la Constitución como la legislación laboral denominan “descanso” o incluso “incapacidad” a los periodos vinculados a la maternidad y la lactancia. Esta denominación no es neutra. Calificar como “descanso” lo que constituye trabajo de cuidado invisibiliza su valor social y económico y refuerza la idea de que se trata de una interrupción improductiva.

La revisión del lenguaje jurídico no es meramente simbólica: incide en la interpretación judicial, en la cultura organizacional y en la manera en que el Estado reconoce el cuidado como función social. Este señalamiento dialoga con la necesidad de reconocer el trabajo de cuidados como pilar estructural de la economía y no como contingencia individual.

Viabilidad económica y sostenibilidad institucional

Un elemento central en la defensa de la reforma es su viabilidad económica.

La iniciativa no crea nuevas prestaciones económicas ni implica cargas presupuestales estructurales adicionales para el Estado. Se limita a ampliar temporalmente la protección de un derecho ya reconocido y a fortalecer mecanismos de estabilidad laboral frente a despidos discriminatorios.

La ampliación de la protección no debe concebirse como gasto, sino como inversión en capital humano, salud pública y sostenibilidad social.

La evidencia económica muestra que las políticas de conciliación y protección a la maternidad pueden:

- Reducir la rotación laboral asociada a despidos o renunciaciones por maternidad.
- Disminuir costos de reclutamiento y capacitación.
- Mejorar la retención de talento.
- Fortalecer la continuidad de la seguridad social.
- Contribuir a mejores resultados en salud pública a mediano y largo plazo.

La penalización por maternidad genera costos ocultos para empresas y para el Estado. La ampliación de la protección busca reducir esas externalidades negativas y fortalecer la estabilidad del mercado laboral.

Desde esta perspectiva, la reforma es jurídicamente viable y económicamente racional.

Hacia un Sistema Nacional y Progresivo de Cuidados

La reforma no se concibe como una medida aislada, sino como un paso estructural hacia la consolidación de un Sistema Nacional y Progresivo de Cuidados, en consonancia con el mandato del artículo 4º constitucional.

El trabajo de cuidados constituye la base invisible que sostiene la economía, el mercado laboral y la vida democrática. Sin embargo, en México continúa recayendo de manera desproporcionada sobre las mujeres, sin reconocimiento suficiente ni redistribución institucional efectiva.

El reconocimiento expreso de la lactancia extendida en la legislación secundaria, junto con la garantía de estabilidad laboral y no discriminación durante su ejercicio, se plantean como un punto de partida para transformar el modelo laboral desde un enfoque de cuidados. Bajo esta lógica, el trabajo debe adaptarse a las necesidades de la vida y no la vida a las exigencias del mercado.

Este enfoque se articula con el marco de las cinco dimensiones del cuidado: reconocer, reducir, redistribuir, retribuir y representar, propuesto por la OIT. La reforma avanza particularmente en el reconocimiento jurídico del cuidado y en la retribución mediante estabilidad laboral, sentando bases para una redistribución más amplia en el futuro.

En este sentido, la ampliación del periodo de protección del estado de lactancia y la

garantía de estabilidad laboral constituyen medidas concretas, jurídicamente viables y económicamente sostenibles para iniciar la transición hacia un modelo laboral compatible con la sostenibilidad de la vida. La reforma se presenta así como un primer paso estructural en la construcción progresiva de un Sistema Nacional de Cuidados.

Motivación de las disposiciones propuestas

La organización actual del trabajo descansa sobre una economía que externaliza el costo del cuidado y lo asigna desproporcionadamente a las mujeres.

Desde el enfoque de las 5Rs (reconocer, reducir, redistribuir, retribuir y representar), la reforma responde a una necesidad estructural.

Reconocer implica asumir que el cuidado sostiene la economía y que la lactancia no es un asunto privado, sino una función social con impacto en salud pública y productividad.

Reducir significa disminuir las barreras normativas que expulsan a las mujeres del empleo tras la maternidad.

Redistribuir supone avanzar hacia un modelo de corresponsabilidad entre Estado, mercado y familias, evitando que el costo del cuidado recaiga exclusivamente en quien gesta.

Retribuir implica garantizar estabilidad laboral y protección social efectiva, evitando que la maternidad derive en precariedad económica.

Representar conlleva que las voces de mujeres trabajadoras, sindicatos, sociedad civil, organismos internacionales, Poder Ejecutivo y Judicial participen en la construcción normativa.

Desde una perspectiva económica, la evidencia comparada demuestra que las políticas de conciliación y protección a la maternidad reducen la rotación laboral, fortalecen la retención de talento y generan beneficios productivos de mediano y largo plazo.

Desde una perspectiva democrática, la reforma corrige una omisión histórica que ha reproducido desigualdades estructurales.

La iniciativa propone modificar disposiciones específicas de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y de la Ley Federal del Trabajo con cuatro finalidades principales:

Primero. Reconocimiento jurídico de la lactancia extendida.

Incorporar en la legislación secundaria la definición de lactancia extendida como derecho

de las personas trabajadoras a continuar la alimentación con leche materna hasta por lo menos los dos primeros años de vida, en consonancia con la evidencia científica y los estándares internacionales en materia de salud materno-infantil.

Segundo. Garantía de estabilidad laboral.

Prevenir despidos injustificados y actos de discriminación durante el embarazo, el puerperio y durante el ejercicio del derecho a la lactancia extendida, asegurando mecanismos efectivos de protección.

Para tal efecto, se establece que la rescisión de la relación de trabajo en estos supuestos únicamente podrá surtir efectos previa verificación del Tribunal competente, quien deberá constatar la existencia de causa justificada en términos de la Ley. Este mecanismo no crea inamovilidad absoluta ni limita la facultad patronal de rescindir por causa legal, sino que introduce una verificación judicial previa, de carácter sumario y expedito, orientada a brindar certeza jurídica tanto a la persona trabajadora como a la parte empleadora y a prevenir litigios prolongados derivados de despidos presuntamente discriminatorios.

Tercero. Condiciones dignas para la extracción y administración de la leche materna.

Asegurar condiciones materiales adecuadas y suficientes para el ejercicio del derecho, incluyendo la obligación de contar con espacios dignos, higiénicos y funcionales para la extracción y administración de leche materna.

Cuarto. Armonización legislativa.

Armonizar el marco jurídico nacional con los Convenios 111 y 190 de la Organización Internacional del Trabajo, e incorporar como parámetros interpretativos los Convenios 156 y 183, en congruencia con el principio de progresividad.

La reforma propuesta atiende una brecha normativa que ha permitido la persistencia de la penalización por maternidad en el ámbito laboral.

Actualizar la legislación para reconocer la lactancia extendida y garantizar estabilidad laboral no constituye una concesión sectorial, sino una medida de igualdad sustantiva, salud pública y sostenibilidad económica.

La armonización con estándares constitucionales e internacionales fortalece el Estado de Derecho y contribuye a la construcción de un modelo laboral compatible con la vida.

Antecedentes Legislativos y Construcción Colectiva de la Reforma

I. Antecedentes legislativos en la LXV Legislatura

Primero. El 19 de noviembre de 2022, el Senador Miguel Ángel Mancera, del Grupo Parlamentario del Partido de la Revolución Democrática, presentó iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman los artículos 28 y 43 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Mediante el oficio correspondiente, la Mesa Directiva dispuso su turno a las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, y de Estudios Legislativos, para su análisis y dictamen.

La iniciativa puede consultarse en el siguiente enlace: <https://acortar.link/OSFvXs>

Segundo. El 9 de febrero de 2023, la Senadora Patricia Mercado, del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano, presentó iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como de la Ley Federal del Trabajo, en materia de estabilidad en el empleo durante los periodos de embarazo, lactancia y lactancia extendida.

La Mesa Directiva dispuso su turno a las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Segunda, para su análisis y dictamen.

La iniciativa puede consultarse en el siguiente enlace: <https://acortar.link/7WHOrY>

Tercero. Las iniciativas presentadas por el Senador Miguel Ángel Mancera y la Senadora Patricia Mercado coincidieron en la necesidad de ampliar la protección laboral durante el periodo de lactancia y de fortalecer la estabilidad en el empleo de las personas trabajadoras con responsabilidades de cuidado.

Asimismo, las Senadoras Blanca Estela Piña Gudiño y Martha Cecilia Márquez Alvarado, del Grupo Parlamentario de Morena, impulsaron propuestas orientadas a reconocer y proteger el derecho de las personas lactantes, así como su contribución a la nutrición y desarrollo integral de niñas y niños, incorporando la dimensión del interés superior de la niñez.

Cuarto. Las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Segunda, integraron las distintas propuestas en un dictamen que armonizó las iniciativas presentadas, fortaleciendo el reconocimiento del derecho a la lactancia y ampliando el alcance de la estabilidad laboral durante dicho periodo.

Quinto. El dictamen fue aprobado por el Pleno del Senado de la República el 24 de

octubre de 2023, con 80 votos a favor, 0 en contra y una abstención, y remitido a la Cámara de Diputados como Minuta. La votación reflejó un respaldo transversal de las fuerzas políticas representadas en la Cámara Alta.

Sexto. No obstante, durante el periodo ordinario subsecuente, la Minuta remitida a la Cámara revisora permaneció pendiente de discusión en comisiones, y fue desechada junto con la mayor parte de los asuntos concluidos al iniciar la LXVI Legislatura.

II. Contexto normativo y superación del límite de seis meses

El límite de seis meses previsto en la legislación laboral ha sido superado por estándares internacionales en materia de salud, nutrición infantil y derechos humanos, que recomiendan la lactancia complementaria hasta los dos años o más.

La normativa nacional reconoce el derecho a la lactancia y el interés superior de la niñez; sin embargo, el diseño actual genera una brecha entre la protección sanitaria y la protección laboral efectiva, lo que produce consecuencias discriminatorias para las mujeres trabajadoras.

La presente iniciativa retoma los antecedentes legislativos ya aprobados por el Senado y busca actualizar el marco normativo para hacerlo coherente con el estándar constitucional y convencional vigente, conforme al principio de progresividad previsto en el artículo 1º constitucional, fortaleciendo la coherencia del sistema jurídico mexicano.

III. Construcción social y territorial de la propuesta

La reforma no surge únicamente del trabajo parlamentario, sino de un proceso de construcción colectiva impulsado desde la sociedad civil.

En este contexto, el 29 de noviembre de 2025, Mexiro A.C. convocó al Encuentro “Sin Culpas Ni Despidos, Maternidades que Sostienen”, concebido como un espacio de escucha colectiva y análisis técnico en el que madres y personas gestantes trabajadoras compartieron experiencias sobre discriminación laboral, estabilidad en el empleo y ejercicio del derecho a la lactancia.

El Encuentro tuvo como objetivo articular las vivencias personales con la necesidad de cambios estructurales en la legislación laboral, partiendo del reconocimiento de que la discriminación y violencia laboral asociadas a la maternidad constituyen un fenómeno estructural y no casos individuales aislados.

Además de generar un espacio de escucha y cuidado, el Encuentro permitió:

- Identificar emociones, presiones y estrategias de conciliación entre trabajo y cuidados.

- Recopilar testimonios que evidencian prácticas discriminatorias sistemáticas.
- Presentar la propuesta de reforma y recoger retroalimentación directa de mujeres trabajadoras, padres, cuidadoras y familias.
- Iniciar la construcción de una coalición social para acompañar el proceso legislativo.

Aunque el evento estuvo dirigido principalmente a madres trabajadoras, también participaron padres y personas cuidadoras, lo que permitió visibilizar que los cuidados son una responsabilidad social compartida y que su redistribución constituye un componente esencial de la igualdad sustantiva.

IV. El Laboratorio de Maternidades y Cuidados

Posteriormente, Mexiro A.C., en coordinación con la Diputada Patricia Mercado, organizó el “Laboratorio de Maternidades y Cuidados”, un espacio técnico y multidisciplinario que reunió a especialistas en derecho laboral, derechos humanos, salud pública, economía del cuidado y políticas públicas, con el propósito de analizar la viabilidad normativa y los alcances de la ampliación del periodo de protección por lactancia.

El Laboratorio permitió:

- Sistematizar evidencia jurídica y comparada.
- Analizar viabilidad económica y presupuestal.
- Identificar ajustes normativos necesarios.
- Fortalecer la argumentación constitucional y convencional de la reforma.

Este proceso confirmó que la ampliación del periodo de protección hasta los dos años no crea un derecho nuevo, sino que armoniza la legislación secundaria con el estándar constitucional y convencional vigente, dentro del margen de configuración normativa del Congreso de la Unión.

V. Respaldo social, técnico y político

La presente iniciativa cuenta con el respaldo técnico y social de Mexiro A.C., organización feminista y de derechos humanos que ha acompañado un caso paradigmático de discriminación laboral por maternidad.

En particular, el expediente 2412/17 del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, relativo a la separación injustificada de una trabajadora en periodo de lactancia, constituyó un precedente relevante para el reconocimiento de la lactancia materna

extendida como parte del contenido protegido de los derechos laborales con perspectiva de género.

A partir de este precedente, se desarrolló una propuesta integral que incorpora la experiencia jurisdiccional, el análisis técnico y la participación directa de madres trabajadoras.

Asimismo, la reforma retoma iniciativas previamente respaldadas por diversos grupos parlamentarios, lo que demuestra que existe consenso legislativo en torno a la necesidad de fortalecer la estabilidad laboral durante la lactancia.

VI. Respaldo institucional, legislativo e internacional

La presente iniciativa se inscribe en un proceso de diálogo y construcción interinstitucional que ha permitido articular voluntades del Poder Legislativo, el Poder Ejecutivo, organismos internacionales, organizaciones de la sociedad civil, academia y representación sindical.

En el ámbito del Poder Ejecutivo, la Secretaría de las Mujeres, encabezada por Citlalli Hernández Mora, ha expresado su disposición a fortalecer la agenda de igualdad sustantiva y cuidados, enviando un mensaje de respaldo a los espacios de deliberación social vinculados con esta reforma, lo que evidencia la disposición del Gobierno Federal para avanzar en políticas públicas que reconozcan el derecho al cuidado y la corresponsabilidad.

En el ámbito legislativo, esta iniciativa retoma los trabajos legislativos citados líneas atrás, de legisladoras y legisladores quienes promovieron reformas orientadas a fortalecer la protección de las personas lactantes y los derechos de la niñez.

Asimismo, en la actual Legislatura, la reforma ha encontrado eco en diversas comisiones, particularmente en la Comisión de Seguridad Social de la Cámara de Diputados, presidida por el Diputado Arturo Olivares; en la Comisión de Igualdad de Género, presidida por la Diputada Anaís Burgos Hernández; la Comisión de Trabajo y Previsión Social, que preside la Diputada Maiella Gómez Maldonado y donde la Diputada Patricia Mercado funge como Secretaria; la Comisión de Derechos de la Niñez y Adolescencia, que preside la Diputada Elizabeth Martínez Álvarez, y la Comisión de Salud, que preside el Diputado Pedro Zenteno Santaella. La articulación entre estas instancias y la sociedad civil resulta clave para garantizar un análisis integral que incorpore la dimensión laboral, de seguridad social y de igualdad sustantiva.

En el plano internacional, el proceso de fortalecimiento ha contado con aportaciones técnicas y espacios de diálogo con especialistas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de ONU Mujeres, el Fondo de Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF),

así como la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS), lo que ha permitido incorporar estándares comparados y mejores prácticas en materia de género, trabajo y cuidados.

De igual manera, diversas organizaciones de la sociedad civil, centros de investigación y actores sindicales han contribuido al análisis técnico y a la construcción de legitimidad social de la propuesta, entre ellos OXFAM México, Fundación Avina, Laboralistas de Confianza A.C., el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO), el Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir (ILSB), el Frente Nacional por las 40 Horas, el Colegio de Pilotos Aviadores de México y la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores de México, así como iniciativas universitarias y colectivas de promoción de la lactancia.

La convergencia de estos actores refleja que la ampliación del periodo de protección del estado de lactancia no constituye una demanda sectorial aislada, sino una agenda transversal de Estado que vincula igualdad sustantiva, salud pública, seguridad social, productividad laboral y justicia social.

Propuesta de Reforma

Por lo anterior, se modifican la Ley del Seguro Social; la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, y la Ley Federal del Trabajo, a fin de reconocer la lactancia complementaria o extendida hasta los dos años, garantizar la protección social y estabilidad laboral de las personas trabajadoras embarazadas, en lactancia o lactancia extendida, prevenir el despido discriminatorio y asegurar condiciones dignas de trabajo y cuidado en los sectores público y privado; para mayor ilustración, se presenta el cuadro comparativo siguiente:

Ley del Seguro Social	
Texto Vigente	Propuesta
Artículo 94.- En caso de maternidad, el Instituto otorgará a la asegurada durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio, las prestaciones siguientes: I a II. ... III. Durante el período de lactancia tendrán derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media	Artículo 94.- En caso de maternidad, el Instituto otorgará a la asegurada durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio, las prestaciones siguientes: I a II. ... III. Durante el período de lactancia tendrán derecho a decidir entre contar con dos periodos extraordinarios de

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 e higiénico que designe la institución o dependencia, y

IV. ...

licencia de media hora cada uno, o bien, **una licencia** extraordinaria por día, 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

IV. ...

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

Texto Vigente	Propuesta
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. En caso de adopción, las personas trabajadoras tendrán derecho a los permisos maternos y paternos previstos en la normatividad aplicable. <i>(Sin correlativo)</i> <i>(Sin correlativo)</i>	Artículo 28.- Las mujeres y personas gestantes trabajadoras tendrán derecho a un mes de licencia previo a la fecha estimada de parto y a dos meses posteriores al nacimiento. Durante dicho periodo recibirán su salario íntegro y conservarán su empleo, prestaciones y derechos adquiridos derivados de la relación laboral. Durante el periodo de lactancia, tendrán derecho a optar por dos periodos extraordinarios de media hora cada uno, o un periodo continuo de una hora diaria, para amamantar, realizar la extracción y la adecuada conservación de la leche materna en condiciones dignas, seguras, higiénicas y accesibles dentro del centro de trabajo, conforme a la norma aplicable. Las instituciones y dependencias deberán habilitar los espacios necesarios para el ejercicio de este derecho. Se reconoce el derecho a la lactancia extendida hasta los dos primeros años de vida de la hija o hijo, como parte del derecho humano a la maternidad, al cuidado y al desarrollo integral de la niñez. El ejercicio de este derecho no podrá constituir motivo de discriminación ni limitación de derechos laborales.

(Sin correlativo) (Sin correlativo) (Sin correlativo)	La terminación de la relación laboral de mujeres embarazadas y personas gestantes, en periodo de lactancia o durante la lactancia extendida únicamente procederá por causa justificada en términos del artículo 46 de esta Ley, previa verificación del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. El titular de la dependencia deberá promover ante el Tribunal la verificación de la rescisión, acompañando las pruebas correspondientes. La terminación no surtirá efectos sino hasta que exista la verificación que determine la existencia de causa justificada. En caso de que la terminación se realice sin dicha verificación previa, se presumirá nula de pleno derecho y constituirá despido injustificado. En caso de adopción, viudez o cuando la persona trabajadora asuma de manera exclusiva el cuidado de las hijas o hijos menores de dos años, tendrán derecho a la licencia o licencias correspondientes y a la protección de estabilidad en el empleo previstas en este artículo.
--	--

Artículo 43.- Son obligaciones de los titulares a que se refiere el Artículo 1o. de esta Ley: I a IX.- ... X.- Integrar los expedientes de los trabajadores y remitir los informes que se le soliciten para el trámite de las prestaciones sociales, dentro de los términos que señalen los ordenamientos respectivos. <i>(Sin correlativo)</i> <i>(Sin correlativo)</i>	Artículo 43.- Son obligaciones de los titulares a que se refiere el Artículo 1o. de esta Ley: I a IX.- ... X.- Integrar los expedientes de los trabajadores y remitir los informes que se le soliciten para el trámite de las prestaciones sociales, dentro de los términos que señalen los ordenamientos respectivos, y XI. Garantizar y respetar el derecho a la estabilidad en el empleo de las mujeres embarazadas y personas gestantes, en periodo de lactancia y durante la lactancia extendida hasta los dos primeros años de vida de la hija o hijo, así como de las personas trabajadoras que, por adopción, viudez o que asuman la responsabilidad exclusiva del cuidado, ejerzan las licencias y protecciones previstas en el artículo 28 de esta Ley, sin distinción por clasificación, régimen o modalidad de contratación. Abstenerse de cesar o remover a las personas trabajadoras en los supuestos previstos en la fracción anterior, salvo por causa justificada en términos del artículo 46 de esta Ley y previa verificación del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Cuando se pretenda la terminación de la relación laboral en los supuestos anteriores, el titular de la institución o dependencia deberá presentar ante el Tribunal la solicitud correspondiente, debidamente fundada y motivada,
--	---

	acompañando las pruebas que sustenten la causa justificada. La terminación no surtirá efectos hasta que exista verificación que determine la existencia de causa justificada. La omisión de este procedimiento dará lugar a la presunción de nulidad del despido y a las responsabilidades administrativas y laborales correspondientes.
	XII. Adoptar medidas internas y protocolos con perspectiva de género para prevenir la discriminación por embarazo, lactancia y lactancia extendida, garantizando el acceso expedito a los medios de defensa previstos en esta Ley.

Artículo 46. ... I. a V. ... <i>(Sin correlativo)</i>	Artículo 46. ... I. a V. ... Tratándose de mujeres embarazadas y personas gestantes, en periodo de lactancia o durante la lactancia extendida hasta los dos primeros años de vida de la hija o hijo, así como de las personas trabajadoras que, por adopción, viudez o que asuman la responsabilidad exclusiva del cuidado, ejerzan las licencias y protecciones previstas en el artículo 28 de esta Ley, la terminación de los efectos del nombramiento únicamente podrá hacerse efectiva previa verificación del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje que determine la existencia de causa justificada. En estos casos no surtirá efectos la suspensión provisional prevista en este artículo sin que medie verificación expresa del Tribunal sobre la protección reforzada que corresponde conforme al principio de igualdad sustantiva y al interés superior de la niñez.
---	--

Ley Federal del Trabajo	
Texto Vigente	Propuesta
Artículo 2.- Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales. Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación	Artículo 2o.- Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, la justicia social y reproductiva así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales, en un entorno libre de violencias y con respeto pleno a los derechos humanos. Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana de las personas trabajadoras; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, maternidad, paternidad, embarazo, lactancia, lactancia extendida o condiciones vinculadas al ejercicio del cuidado, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de las personas trabajadoras, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.



colectiva.

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de **las personas trabajadoras** frente a **la persona empleadora**.

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres **y personas gestantes** que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres, **así como las responsabilidades de cuidado**.

Artículo 3o.- El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad sustantiva ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes, en un entorno laboral libre de discriminación y violencias.

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o

Artículo 3o.- El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres, mujeres **y personas gestantes** para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para **las personas trabajadoras** y sus familiares dependientes, **en un entorno laboral libre de discriminación y violencias, que reconozca y proteja el ejercicio de la maternidad, la paternidad y las responsabilidades de cuidado.**

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los

nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana. No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada. Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.	trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, embarazo, maternidad, paternidad, lactancia, lactancia extendida o condiciones vinculadas al ejercicio del cuidado, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana. No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada. Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como la corresponsabilidad social en el cuidado y la protección reforzada de los derechos laborales asociados a la maternidad y la paternidad, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a las personas trabajadoras como a las personas empleadoras.
Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón: I. a XV. ...	Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para la persona empleadora: I. a XV. ...

El patrón que despida a un trabajador deberá darle aviso escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron.

El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo al Tribunal competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.

La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión.

La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto del Tribunal, por sí sola presumirá la separación no justificada, salvo prueba en contrario que acredite que el despido fue justificado.

(Sin correlativo)

La persona empleadora que despida a **una persona trabajadora** deberá darle aviso escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron.

El aviso deberá entregarse personalmente a **la persona trabajadora** en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo al Tribunal competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado de **la persona trabajadora** a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.

La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que **la persona trabajadora** reciba personalmente el aviso de rescisión.

La falta de aviso a **la persona trabajadora** personalmente o por conducto del Tribunal, por sí sola presumirá la separación no justificada, salvo prueba en contrario que acredite que el despido fue justificado.

Tratándose de personas trabajadoras embarazadas, en periodo de lactancia o durante la lactancia extendida, así como de aquellas que, por adopción, viudez o que asuman la responsabilidad exclusiva del cuidado, ejerzan los derechos de protección reforzada previstos en esta Ley, la rescisión de la relación de trabajo

(Sin correlativo)	únicamente podrá hacerse efectiva previa verificación del Tribunal competente que acredite la existencia de causa justificada en términos del presente artículo. En estos casos, el aviso de rescisión deberá presentarse ante el Tribunal dentro del plazo previsto en este artículo, acompañando las pruebas correspondientes, y no surtirá efectos jurídicos hasta que exista verificación de parte del Tribunal competente que confirme la causa invocada.
Artículo 56.- Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley, garantizando además un entorno libre de violencias y discriminación en todas sus formas.	Artículo 56.- Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y personas gestantes en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares, maternidad, paternidad, lactancia, lactancia extendida o condiciones vinculadas al ejercicio del cuidado, o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley, garantizando además un entorno libre de violencias y discriminación en todas sus formas.

(Sin correlativo)	Se considerará discriminación los actos que generen una afectación en los derechos laborales, es decir, cualquier disposición, criterio, práctica o medida que tenga por objetivo o efecto desventajar, excluir, restringir, reprimir o limitar el acceso, permanencia, ascenso, capacitación, remuneración o estabilidad en el empleo de las mujeres y personas trabajadoras por motivos relacionados con embarazo, maternidad, paternidad, lactancia, lactancia extendida o responsabilidades de cuidado.
Artículo 132.- Son obligaciones de las personas empleadoras: I. a XXVI Bis.- ... XXVII.- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos. XXVIII. a XXX.- ... XXXI. Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil;	Artículo 132.- Son obligaciones de las personas empleadoras: I. a XXVI Bis.- ... XXVII.- Proporcionar a las mujeres embarazadas y a las personas gestantes la protección que establezcan las leyes y los reglamentos, así como garantizar el ejercicio efectivo de los derechos relacionados con la lactancia y la lactancia extendida en condiciones suficientes, dignas, seguras, higiénicas y accesibles; XXVIII. a XXX.- ... XXXI. Implementar, en acuerdo con las personas trabajadoras, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil y los despidos injustificados por embarazo, maternidad, paternidad, lactancia, lactancia extendida o

XXXII. Fijar y difundir en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo el texto fiel de la convocatoria y demás documentos que le solicite el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para el desarrollo del procedimiento de consulta a que hacen referencia los artículos 390 Bis y 390 Ter, y XXXIII. Fijar en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo la convocatoria que le solicite el sindicato cuando se consulte a los trabajadores el contenido del contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión, en términos de los artículos 390 Ter y 400 Bis. (Sin correlativo) (Sin correlativo) (Sin correlativo)	responsabilidades de cuidado. XXXII. Fijar y difundir en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo el texto fiel de la convocatoria y demás documentos que le solicite el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para el desarrollo del procedimiento de consulta a que hacen referencia los artículos 390 Bis y 390 Ter; XXXIII. Fijar en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo la convocatoria que le solicite el sindicato cuando se consulte a los trabajadores el contenido del contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión, en términos de los artículos 390 Ter y 400 Bis; XXXIV.- Garantizar a las mujeres y personas gestantes trabajadoras en periodo de lactancia el acceso a espacios adecuados, privados, seguros, higiénicos y accesibles para la alimentación o extracción y adecuada conservación de leche materna, de conformidad con las normas oficiales mexicanas aplicables; XXXV.- Implementar medidas de ajuste razonable en la organización del trabajo cuando resulten necesarias para garantizar el ejercicio de los derechos vinculados al embarazo, la maternidad, la paternidad, la lactancia, la lactancia extendida o las responsabilidades de cuidado, siempre que no impliquen una carga desproporcionada para el patrón, y XXXVI.- Informar por escrito a las personas trabajadoras sobre los derechos laborales vinculados al
---	---

(Sin correlativo)	embarazo, la maternidad, la paternidad, la lactancia, la lactancia extendida, las responsabilidades de cuidados y la protección contra la discriminación, al momento de su contratación y cuando éstos se actualicen.
-------------------	--

Artículo 133.- Queda prohibido a las personas empleadoras o a sus representantes: I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio; II. a XIII. ...	Artículo 133.- Queda prohibido a las personas empleadoras o a sus representantes: I. Negarse a aceptar personas trabajadoras por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil, embarazo, maternidad, paternidad, lactancia, lactancia extendida, adopción, viudez o responsabilidades de cuidado o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio; II. a XIII. ...
--	--



**CÁMARA DE
DIPUTADOS**
LXVI LEGISLATURA
SOBERANÍA Y JUSTICIA SOCIAL

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, Y DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE PROTECCIÓN SOCIAL DURANTE EL PERIODO DE LACTANCIA EXTENDIDA Y GARANTÍA DE ESTABILIDAD LABORAL, A CARGO DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS DE DIVERSOS GRUPOS PARLAMENTARIOS

XIV. Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo;

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

(Sin correlativo)

XVI. a XVIII. ...

XIV. Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo, **o realizar preguntas, indagatorias o condicionamientos relacionados con planes reproductivos, estado de embarazo, lactancia, lactancia extendida o responsabilidades familiares;**

XV. Despedir a una **persona** trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil, por tener el cuidado de hijos menores **o por encontrarse en periodo de lactancia o lactancia extendida, por adopción, viudez o por asumir de manera exclusiva responsabilidades de cuidado;**

XV Bis. Realizar cualquier acto que implique represalia, limitación de oportunidades, negativa de ascenso, reducción salarial, modificación unilateral de condiciones de trabajo, evaluación desfavorable o cualquier otra afectación en la relación laboral por motivos relacionados con embarazo, maternidad, paternidad, lactancia, lactancia extendida, adopción, viudez o responsabilidades de cuidado;

XVI. a XVIII. ...

Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

I. Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;

II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón, tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo. 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

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

I. Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables o que representen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, **realizar tareas** que produzcan trepidación, **permanecer** de pie durante largo tiempo o **aquellas que** puedan alterar su estado psíquico o nervioso;

II. Disfrutarán de una **licencia** de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. A solicitud expresa de **la persona trabajadora**, previa autorización médica de la institución de seguridad social correspondiente o, en su caso, del servicio de salud que otorgue **la persona empleadora**, tomando en cuenta la naturaleza del trabajo que desempeñe, podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de **licencia** previas al parto para disfrutarlas después del mismo. **En caso de que las hijas o hijos hayan nacido con** discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, **la licencia** podrá ampliarse hasta por ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente.

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. En caso de adopción de un infante disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban; III. Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto; 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; V. Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán	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 persona trabajadora. II. Bis. En caso de adopción de un infante disfrutarán de una licencia de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban. III. Los períodos de licencia a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto; IV. En el período de lactancia hasta por el término máximo de seis meses, tendrán dos licencias extraordinarias por día, de media hora cada una, para alimentar a sus hijos e hijas, en lugar adecuado para la extracción y conservación de leche materna en condiciones dignas, seguras, higiénicas y accesibles que designe la empresa, o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con la persona empleadora se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el período señalado. El ejercicio de este derecho no podrá implicar reducción salarial, afectación en evaluaciones, limitación de oportunidades ni realización de actos que generen una afectación en sus derechos laborales. V. Durante los períodos de licencia a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga
--	--



**CÁMARA DE
DIPUTADOS**
LXVI LEGISLATURA
SOBERANÍA Y JUSTICIA SOCIAL

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, Y DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE PROTECCIÓN SOCIAL DURANTE EL PERIODO DE LACTANCIA EXTENDIDA Y GARANTÍA DE ESTABILIDAD LABORAL, A CARGO DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS DE DIVERSOS GRUPOS PARLAMENTARIOS

derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días; I. VI. a VII. ... II. III. C. (Sin correlativo)	mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días; VI. a VII. ... Para efectos de esta Ley, se entiende por lactancia extendida el derecho de las personas trabajadoras a continuar la alimentación con leche materna de sus hijas o hijos hasta los dos primeros años de vida.
---	---

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 afromexicana, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral de las personas trabajadoras del campo. 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.	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 afromexicana, así como el goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral de las personas trabajadoras del campo. La persona empleadora deberá respetar las licencias pre y postnatales de las mujeres embarazadas y personas gestantes trabajadoras . Se deberán establecer las garantías y condiciones adecuadas dentro del espacio de trabajo para el ejercicio de la lactancia mediante la instalación de salas de lactancia en
La trabajadora del campo temporal tendrá estabilidad en su empleo durante la gestación y hasta el término del puerperio.	términos de la presente Ley. El ejercicio de este derecho no podrá generar una afectación en sus derechos laborales. La persona trabajadora del campo temporal tendrá estabilidad en su empleo durante la gestación, la lactancia y lactancia extendida.
TRANSITORIOS	

(sin correlativos)

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

SEGUNDO. Las autoridades jurisdiccionales y administrativas que correspondan deberán realizar las adecuaciones necesarias para el cumplimiento del presente Decreto, dentro de los ciento ochenta días naturales siguientes a su entrada en vigor.

TERCERO. Las autoridades jurisdiccionales y administrativas que correspondan, en coordinación con la Secretaría de las Mujeres, la Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno, la Secretaría de Salud y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social implementarán un programa permanente de capacitación y sensibilización con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos dirigido a autoridades

	administrativas y jurisdiccionales competentes, a fin de garantizar la correcta aplicación de las disposiciones previstas. CUARTO. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje deberá emitir, dentro de los noventa días naturales siguientes a la entrada en vigor del presente Decreto, los lineamientos internos necesarios para asegurar la tramitación prioritaria, expedita y con perspectiva de género de los procedimientos de verificación de terminación de la relación laboral tratándose de mujeres y personas gestantes embarazadas, en periodo de lactancia o durante la lactancia extendida.
--	--

Por lo anteriormente expuesto y fundado, sometemos a consideración de esta honorable asamblea la siguiente Iniciativa con proyecto de:

DECRETO

QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, Y DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

ARTÍCULO PRIMERO. Se reforma la fracción III del Artículo 94 de la Ley del Seguro Social, para quedar como sigue:

Artículo 94.- En caso de maternidad, el Instituto otorgará a la asegurada durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio, las prestaciones siguientes:

I a II. ...

III. Durante el período de lactancia tendrán derecho a decidir entre contar con dos **periodos** extraordinarios de licencia de media hora cada uno, o bien, **una licencia**

extraordinaria por día, 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

IV. ...

ARTÍCULO SEGUNDO. Se reforman el párrafo primero y segundo del Artículo 28 y la fracción X del Artículo 43; se adicionan los párrafos tercero, cuarto, quinto, sexto, séptimo y octavo al Artículo 28; las fracciones XI y XII al Artículo 43; los párrafos vigésimo y vigésimo primero al Artículo 46, todos de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, para quedar como sigue:

Artículo 28.- Las mujeres y personas gestantes trabajadoras tendrán derecho a un mes de licencia previo a la fecha estimada de parto y a dos meses posteriores al nacimiento. Durante dicho periodo recibirán su salario íntegro y conservarán su empleo, prestaciones y derechos adquiridos derivados de la relación laboral. Durante el periodo de lactancia, tendrán derecho a optar por dos periodos extraordinarios de media hora cada uno, o un periodo continuo de una hora diaria, para amamantar, realizar la extracción y la adecuada conservación de la leche materna en condiciones dignas, seguras, higiénicas y accesibles dentro del centro de trabajo, conforme a la norma aplicable.

Las instituciones y dependencias deberán habilitar los espacios necesarios para el ejercicio de este derecho.

Se reconoce el derecho a la lactancia extendida hasta los dos primeros años de vida de la hija o hijo, como parte del derecho humano a la maternidad, al cuidado y al desarrollo integral de la niñez. El ejercicio de este derecho no podrá constituir motivo de discriminación ni limitación de derechos laborales.

La terminación de la relación laboral de mujeres embarazadas y personas gestantes, en periodo de lactancia o durante la lactancia extendida únicamente procederá por causa justificada en términos del artículo 46 de esta Ley, previa verificación del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

El titular de la dependencia deberá promover ante el Tribunal la verificación de la rescisión, acompañando las pruebas correspondientes. La terminación no surtirá efectos sino hasta que exista la verificación que determine la existencia de causa justificada.

En caso de que la terminación se realice sin dicha verificación previa, se presumirá nula de pleno derecho y constituirá despido injustificado.

En caso de adopción, viudez o cuando la persona trabajadora asuma de manera

exclusiva el cuidado de la hijas o hijos menores de dos años, tendrán derecho a la licencia o licencias correspondientes previstas en este artículo.

Artículo 43.- Son obligaciones de los titulares a que se refiere el Artículo 1o. de esta Ley:

I a IX.- ...

X.- Integrar los expedientes de los trabajadores y remitir los informes que se le soliciten para el trámite de las prestaciones sociales, dentro de los términos que señalen los ordenamientos respectivos, y

XI. Garantizar y respetar el derecho a la estabilidad en el empleo de las mujeres embarazadas y personas gestantes , en periodo de lactancia y durante la lactancia extendida hasta los dos primeros años de vida de la hija o hijo, así como de las personas trabajadoras que, por adopción, viudez o que asuman la responsabilidad exclusiva del cuidado, ejerzan las licencias y protecciones previstas en el artículo 28 de esta Ley, sin distinción por clasificación, régimen o modalidad de contratación.

Abstenerse de cesar o remover a las personas trabajadoras en los supuestos previstos en la fracción anterior, salvo por causa justificada en términos del artículo 46 de esta Ley y previa verificación del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Cuando se pretenda la terminación de la relación laboral en los supuestos anteriores, el titular de la institución o dependencia deberá presentar ante el Tribunal la solicitud correspondiente, debidamente fundada y motivada, acompañando las pruebas que sustenten la causa justificada. La terminación no surtirá efectos hasta que exista verificación que determine la existencia de causa justificada.

La omisión de este procedimiento dará lugar a la presunción de nulidad del despido y a las responsabilidades administrativas y laborales correspondientes.

XII. Adoptar medidas internas y protocolos con perspectiva de género para prevenir la discriminación por embarazo, lactancia y lactancia extendida, garantizando el acceso expedito a los medios de defensa previstos en esta Ley.

Artículo 46. ...

I. a V. ...

Tratándose de mujeres embarazadas y personas gestantes, en periodo de lactancia o durante la lactancia extendida hasta los dos primeros años de vida de la hija o hijo, así como de las personas trabajadoras que, por adopción, viudez o que asuman la responsabilidad exclusiva del cuidado, ejerzan las licencias y protecciones previstas



**CÁMARA DE
DIPUTADOS**
LXVI LEGISLATURA
SOBERANÍA Y JUSTICIA SOCIAL

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, Y DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE PROTECCIÓN SOCIAL DURANTE EL PERIODO DE LACTANCIA EXTENDIDA Y GARANTÍA DE ESTABILIDAD LABORAL, A CARGO DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS DE DIVERSOS GRUPOS PARLAMENTARIOS

en el artículo 28 de esta Ley, la terminación de los efectos del nombramiento únicamente podrá hacerse efectiva previa verificación del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje que determine la existencia de causa justificada.

En estos casos no surtirá efectos la suspensión provisional prevista en este artículo sin que medie verificación expresa del Tribunal sobre la protección reforzada que corresponde conforme al principio de igualdad sustantiva y al interés superior de la niñez.

ARTÍCULO TERCERO. Se reforman los párrafos primero, segundo, tercero, cuarto y quinto del Artículo 2º; los párrafos primero, segundo y cuarto del Artículo 3º; los párrafos décimo séptimo, décimo octavo, décimo noveno y vigésimo del Artículo 47; el párrafo primero del Artículo 56; las fracciones XXVII, XXXI, XXXII y XXXIII del Artículo 132; las fracciones I, XIV y XV del Artículo 133; el párrafo primero y las fracciones I, II, II. Bis, III, IV y V del Artículo 170, y el párrafo segundo y tercero del Artículo 283 Ter; se adicionan los párrafos vigésimo primero y vigésimo segundo al Artículo 47; el párrafo segundo al Artículo 56; las fracciones XXXIV, XXXV y XXXVI al Artículo 132; la fracción XV Bis al Artículo 133, y el párrafo décimo al Artículo 170, todos de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 2o.- Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, la justicia social **y reproductiva** así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales, en un entorno libre de violencias y con respeto pleno a los derechos humanos.

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana **de las personas trabajadoras**; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, **maternidad, paternidad, embarazo, lactancia, lactancia extendida o condiciones vinculadas al ejercicio del cuidado**, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de **las personas trabajadoras**, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de **las personas trabajadoras** frente a la **persona empleadora**.

...

...

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres **y personas gestantes** que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres, **así como las responsabilidades de cuidado**.

Artículo 3o.- El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres **y de las personas gestantes** para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para **las personas trabajadoras** y sus familiares dependientes, **en un entorno laboral libre de discriminación y violencias, que reconozca y proteja el ejercicio de la maternidad, la paternidad y las responsabilidades de cuidado**.

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, **embarazo, maternidad, paternidad, lactancia, lactancia extendida o condiciones vinculadas al ejercicio del cuidado**, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.

...

Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como **la corresponsabilidad social en el cuidado y la protección reforzada de los derechos laborales asociados a la maternidad y la paternidad, así como** los beneficios que éstas deban generar tanto a **las personas trabajadoras como a las personas empleadoras**.

Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para la persona empleadora:

I. a XV. ...

La persona empleadora que despida a **una persona trabajadora** deberá darle aviso escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y

la fecha o fechas en que se cometieron.

El aviso deberá entregarse personalmente a **la persona trabajadora** en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo al Tribunal competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado de **la persona trabajadora** a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.

La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que **la persona trabajadora** reciba personalmente el aviso de rescisión.

La falta de aviso a **la persona trabajadora** personalmente o por conducto del Tribunal, por sí sola presumirá la separación no justificada, salvo prueba en contrario que acredite que el despido fue justificado.

Tratándose de personas trabajadoras embarazadas, en periodo de lactancia o durante la lactancia extendida, así como de aquellas que, por adopción, viudez o que asuman la responsabilidad exclusiva del cuidado, ejerzan los derechos de protección reforzada previstos en esta Ley, la rescisión de la relación de trabajo únicamente podrá hacerse efectiva previa verificación del Tribunal competente que acredite la existencia de causa justificada en términos del presente artículo.

En estos casos, el aviso de rescisión deberá presentarse ante el Tribunal dentro del plazo previsto en este artículo, acompañando las pruebas correspondientes, y no surtirá efectos jurídicos hasta que exista verificación de parte del Tribunal competente que confirme la causa invocada.

Artículo 56.- Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres **y personas gestantes** en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares, **maternidad, paternidad, lactancia, lactancia extendida o condiciones vinculadas al ejercicio del cuidado**, o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley, garantizando además un entorno libre de violencias y discriminación en todas sus formas.

Se considerará discriminación los actos que generen una afectación en los derechos laborales, es decir, cualquier disposición, criterio, práctica o medida que tenga por objetivo excluir, restringir o limitar el acceso, permanencia, ascenso, capacitación, remuneración o estabilidad en el empleo de las mujeres y personas trabajadoras por motivos relacionados con embarazo, maternidad, paternidad,

lactancia, lactancia extendida o responsabilidades de cuidado.

Artículo 132.- Son obligaciones de las personas empleadoras:

I. a XXVI Bis.- ...

XXVII.- Proporcionar a las mujeres **embarazadas y a las personas gestantes** la protección que establezcan **las leyes** y los reglamentos, **así como garantizar el ejercicio efectivo de los derechos relacionados con la lactancia y la lactancia extendida en condiciones suficientes, dignas, seguras, higiénicas y accesibles;**

XXVIII. a XXX.- ...

XXXI. Implementar, en acuerdo con **las personas trabajadoras**, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil **y los despidos injustificados por embarazo, maternidad, paternidad, lactancia, lactancia extendida o responsabilidades de cuidado.**

XXXII. Fijar y difundir en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo el texto fiel de la convocatoria y demás documentos que le solicite el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para el desarrollo del procedimiento de consulta a que hacen referencia los artículos 390 Bis y 390 Ter;

XXXIII. Fijar en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo la convocatoria que le solicite el sindicato cuando se consulte a los trabajadores el contenido del contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión, en términos de los artículos 390 Ter y 400 Bis;

XXXIV.- Garantizar a las mujeres y personas gestantes trabajadoras en periodo de lactancia el acceso a espacios adecuados, privados, seguros, higiénicos y accesibles para la alimentación o extracción y adecuada conservación de leche materna, de conformidad con las normas oficiales mexicanas aplicables;

XXXV.- Implementar medidas de ajuste razonable en la organización del trabajo cuando resulten necesarias para garantizar el ejercicio de los derechos vinculados al embarazo, la maternidad, la paternidad, la lactancia, la lactancia extendida o las responsabilidades de cuidado, siempre que no impliquen una carga desproporcionada para el patrón, y

XXXVI.- Informar por escrito a las personas trabajadoras sobre los derechos laborales vinculados al embarazo, la maternidad, la paternidad, la lactancia, la lactancia extendida, las responsabilidades de cuidados y la protección contra la

discriminación, al momento de su contratación y cuando éstos se actualicen.

Artículo 133.- Queda prohibido a las personas empleadoras o a sus representantes:

I. Negarse a aceptar **personas trabajadoras** por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil, **embarazo, maternidad, paternidad, lactancia, lactancia extendida, adopción, viudez o responsabilidades de cuidado** o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio;

II. a XIII. ...

XIV. Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo, **o realizar preguntas, indagatorias o condicionamientos relacionados con planes reproductivos, estado de embarazo, lactancia, lactancia extendida o responsabilidades familiares;**

XV. Despedir a una **persona** trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil, por tener el cuidado de hijos menores **o por encontrarse en periodo de lactancia o lactancia extendida, por adopción, viudez o por asumir de manera exclusiva responsabilidades de cuidado;**

XV Bis. Realizar cualquier acto que implique represalia, limitación de oportunidades, negativa de ascenso, reducción salarial, modificación unilateral de condiciones de trabajo, evaluación desfavorable o cualquier otra afectación en la relación laboral por motivos relacionados con embarazo, maternidad, paternidad, lactancia, lactancia extendida, adopción, viudez o responsabilidades de cuidado;

XVI. a XVIII. ...

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

I. Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables o que representen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, **realizar tareas** que produzcan trepidación, **permanecer** de pie durante largo tiempo o **aquellas que** puedan alterar su estado psíquico o nervioso;

II. Disfrutarán de una **licencia** de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. A solicitud expresa de **la persona trabajadora**, previa autorización médica de la institución de seguridad social correspondiente o, en su caso, del servicio de salud que otorgue **la persona empleadora**, tomando en cuenta la naturaleza del trabajo que desempeñe,

podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de **licencia** previas al parto para disfrutarlas después del mismo. **En caso de que las hijas o hijos hayan nacido con discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, la licencia** podrá ampliarse hasta por 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 **persona** trabajadora.

II. Bis. En caso de adopción de un infante disfrutarán de una **licencia** de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban.

III. Los períodos de **licencia** a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;

IV. En el período de lactancia hasta por el término máximo de seis meses, tendrán dos **licencias** extraordinarias por día, de media hora cada una, para alimentar a sus hijos e hijas, en lugar adecuado para **la extracción y conservación de leche materna en condiciones dignas, seguras, higiénicas y accesibles** que designe la empresa, o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con **la persona empleadora** se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el período señalado. **El ejercicio de este derecho no podrá implicar reducción salarial, afectación en evaluaciones, limitación de oportunidades ni realización de actos que generen una afectación en sus derechos laborales.**

V. Durante los períodos de **licencia** a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días;

VI. a VII. ...

Para efectos de esta Ley, se entiende por lactancia extendida el derecho de las personas trabajadoras a continuar la alimentación con leche materna de sus hijas o hijos hasta los dos primeros años de vida.

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 afromexicana, así como el goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral de las personas trabajadoras del campo.

La persona empleadora deberá respetar las **licencias pre y postnatales de las mujeres embarazadas y personas gestantes trabajadoras** . Se deberán establecer las garantías y condiciones adecuadas dentro del espacio de trabajo para el ejercicio de la lactancia mediante la instalación de salas de lactancia en términos de la presente Ley. **El ejercicio de este derecho no podrá generar una afectación en sus derechos laborales.**

La **persona trabajadora** del campo temporal tendrá estabilidad en su empleo durante la gestación, **la lactancia y lactancia extendida.**

TRANSITORIOS

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

SEGUNDO. Las autoridades jurisdiccionales y administrativas que correspondan deberán realizar las adecuaciones necesarias para el cumplimiento del presente Decreto, dentro de los ciento ochenta días naturales siguientes a su entrada en vigor.

TERCERO. Las autoridades jurisdiccionales y administrativas que correspondan, en coordinación con la Secretaría de las Mujeres, la Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno, la Secretaría de Salud y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social implementarán un programa permanente de capacitación y sensibilización con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos dirigido a autoridades administrativas y jurisdiccionales competentes, a fin de garantizar la correcta aplicación de las disposiciones previstas.

CUARTO. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje deberá emitir, dentro de los noventa días naturales siguientes a la entrada en vigor del presente Decreto, los lineamientos internos necesarios para asegurar la tramitación prioritaria, expedita y con perspectiva de género de los procedimientos de verificación de terminación de la relación laboral tratándose de mujeres y personas gestantes embarazadas, en periodo de lactancia o durante la lactancia extendida

ATENTAMENTE

Diputada Anaís Miriam Burgos Hernández



Diputado Arturo Olivares Cerda

Diputada Maiella Gómez Maldonado

Diputado Pedro Zenteno Santaella

Diputada Elizabeth Martínez Álvarez

Diputada Noemí Berenice Luna Ayala

Diputada Ariana Rejón Lara

Diputado Ramón Flores Robles

Diputada Karina Alejandra Trujillo Trujillo

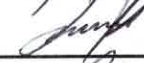
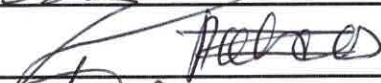
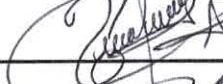
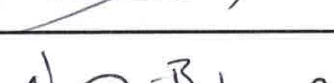
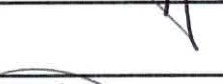
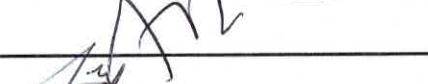
Diputada Ivonne Ortega Pacheco



Diputada Patricia Mercado Castro

Palacio Legislativo de San Lázaro, a 18 de marzo de 2026

Diputados y diputadas que se adhieren a la iniciativa de proyecto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del artículo 123 Constitucional, y de la Ley Federal del Trabajo, en materia de protección social durante el periodo de lactancia extendida y garantía de estabilidad laboral.

Nombre	Firma
Anais Miriam Fergos Hernández	
Anay Beltrán Reyes	
Melba Carrasco Godínez	
Josefina Anaya Martínez	
Mari/Maydalena Ruelas	
Alma Delia Navarrete Rivera	
Antonio Ovarres Cerezo	
Marisela Zúñiga Cerezo	
Mariella Gómez Maldonado	
Diana Garza	
Ramón Flores	
Noemí Berenice Hernández	
Elizabeth Martínez Álvarez	
Mara del Rosario Vera	
Amparo Mila Olivares Castañeda	
Claudia Ruiz Masseein	
Florencia Ramírez	
Anayeli Muñoz Moreno	

Diputados y diputadas que se adhieren a la iniciativa de proyecto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del artículo 123 Constitucional, y de la Ley Federal del Trabajo, en materia de protección social durante el periodo de lactancia extendida y garantía de estabilidad laboral.

Nombre	Firma
Dip Ana Isabel González González (PRI)	
Dip Patricia Mercado Cortés	
Dip. Miriam de los Angeles Vazquez Ruiz	
Dip Alejandra del Valle Rmy	
Dip. Anara Reynán Cu	
Dip. Rocío González Alonso	
Dip. Teresa Gine Serrano	
María Angelica Granados Trespacios	
Eva Ma. Velazquez Hdez	
Annia Sarahí Gómez Cárdenas	
Abrii Ferreyro Rosado	
Verónica Pérez Hanco	
S. PATRICIA JIMENEZ DELGADO	
LUCAS OLIVERA POETA	
Kenny Alejandra Trujillo Trujillo	
Pedro Quintana	
Laura Fernández García	

[illegible]

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/>