

**SIN CULPAS  
NI DESPIDOS**



Maternidades que Sostienen

# SISTEMATIZACIÓN

## LABORATORIO DE MATERNIDADES Y CUIDADOS

Febrero, 2026



Organizado por



Con apoyo de



En colaboración con



# Sistematización

## Laboratorio de Maternidades y Cuidados

Febrero, 2026

# Introducción

El Laboratorio de Maternidades y Cuidados, celebrado el 11 de febrero de 2026 en la Cámara de Diputados y Diputadas, funcionó como un espacio de articulación política y técnica para ampliar una coalición plural entre personas legisladoras, el gobierno federal, organismos internacionales, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ONU Mujeres, la Conferencia Interamericana de Seguridad Social, sindicatos y sociedad civil.

Este encuentro permitió posicionar una agenda de justicia social y reproductiva en el centro del debate legislativo, generando compromisos concretos para fortalecer la protección vinculada a la maternidad y lactancia, los derechos de las madres trabajadoras y garantizar el desarrollo integral de la niñez.

Actualmente nos encontramos en una etapa estratégica: consolidar una ruta de incidencia que asegure el avance de la iniciativa de reforma en materia de lactancia extendida y estabilidad laboral con respaldo técnico, evidencia científica y viabilidad política. La propuesta parte de un problema estructural ampliamente documentado: la “penalización por maternar”. En México, el embarazo y la lactancia continúan siendo una de las principales causas de discriminación laboral, concentrando cerca del 70 por ciento de las quejas por despido injustificado y vulneración de derechos de acuerdo con cifras del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México (Copred), el Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación (Conapred) y la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (Profedet).

La reforma persigue tres objetivos centrales orientados a fortalecer la protección vinculada a la maternidad y lactancia:

- 1. Reconocimiento jurídico de la lactancia extendida.**

Ampliar la protección actualmente limitada a seis meses hasta los dos años de vida, en consonancia con la evidencia científica sobre el desarrollo temprano y las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Fondo de Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF).

- 2. Garantía de estabilidad laboral.**

Prevenir despidos injustificados y actos de discriminación en los sectores público y privado durante el embarazo y hasta los dos años de vida de la infancia, asegurando mecanismos efectivos de protección.

- 3. Armonización legislativa.**

Alinear la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado con el estándar constitucional y los tratados internacionales ratificados por

México, en particular los Convenios 111 y 190 de la Organización Internacional del Trabajo, relativos a la no discriminación y a la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Asimismo, adoptar como referentes normativos los Convenios 156 y 183 de la misma organización, relativos a las responsabilidades familiares y a la protección de la maternidad, aún cuando el Estado mexicano no los haya ratificado. Su incorporación como parámetro interpretativo resulta consistente con el principio de progresividad en materia de derechos humanos y con la obligación de interpretar conforme al estándar más amplio de protección.

La no ratificación de los Convenios 156 y 183 no impide su utilización como estándares internacionales de referencia, pero sí pone de relieve una deuda pendiente del Estado mexicano en materia de corresponsabilidad y protección integral de la maternidad. Esta armonización debe considerar, además, la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en materia de igualdad, no discriminación y derecho al cuidado.

Es importante subrayar que la reforma no implica la creación de nuevas cargas presupuestales estructurales, sino la exigibilidad efectiva de derechos ya reconocidos en el marco jurídico nacional e internacional, así como la generación de condiciones que favorezcan la retención de talento y la productividad laboral.

El presente documento sistematiza las experiencias, conceptos y propuestas vertidas durante el Laboratorio. A partir de un mapa conceptual, se analizan las tensiones entre el trabajo remunerado y los cuidados, desarrollando las tesis y argumentos que sustentan la necesidad de reconocer el cuidado no como un “descanso” o una “incapacidad”, sino como un trabajo social y económicamente indispensable para la sostenibilidad de la vida.

# Metodología

Para condensar la riqueza de los debates y testimonios en un documento técnicamente sólido, se implementó una metodología basada en el diálogo social y el análisis de evidencia comparada:

- 1. Sistematización de intervenciones.**

Se revisaron las transcripciones del Laboratorio, integrando tanto los aportes técnicos de especialistas como los testimonios de mujeres que han enfrentado discriminación y despidos vinculados a la maternidad.

- 2. Análisis comparativo intersectorial.**

Se elaboró un cuadro comparativo que permitió contrastar y articular las perspectivas de las personas legisladoras, sindicatos, el sector privado y los organismos de derechos humanos.

- 3. Marco analítico internacional.**

Las discusiones fueron examinadas a la luz de estándares internacionales, incluyendo el enfoque de las 5R de la Organización Internacional del Trabajo (Reconocer, Reducir, Redistribuir, Retribuir y Representar), con el fin de identificar obligaciones diferenciadas del Estado, el mercado y las familias.

- 4. Organización argumentativa.**

Finalmente, la información fue estructurada de lo general a lo particular, articulando diagnóstico, fundamentos jurídicos y propuestas normativas. Este enfoque busca fortalecer la reforma para que la estabilidad laboral hasta los dos años de vida no sea una concesión discrecional, sino un derecho efectivo, acompañado de condiciones materiales adecuadas, como lactarios funcionales y licencias de cuidados suficientes.

# Lactancia extendida y estabilidad laboral

## Análisis técnico de las aportaciones del Laboratorio

El “Laboratorio de Maternidades y Cuidados” tuvo como propósito analizar las barreras estructurales que enfrentan las mujeres y personas con capacidad de gestar para conciliar el empleo formal con las responsabilidades de cuidado, particularmente durante el embarazo y la lactancia.

Las discusiones evidenciaron una brecha normativa entre los estándares científicos e internacionales en materia de salud y derechos humanos, y la regulación vigente en la Ley Federal del Trabajo (art. 170) y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (art. 28), que actualmente limita la protección de la lactancia a seis meses.

Asimismo, se documentó que la maternidad continúa siendo un factor estructural de discriminación laboral, asociado a despidos injustificados, pérdida de ingresos, precarización y abandono forzado del mercado laboral. Las aportaciones coincidieron en que la reforma debe abordar simultáneamente tres dimensiones: protección jurídica efectiva, estabilidad laboral y corresponsabilidad social en el cuidado.

El Laboratorio concluyó con la adopción de una declaratoria política y la integración de mesas técnicas orientadas a formular propuestas normativas concretas. A continuación se sistematizan los principales ejes de análisis.

### Objetivos de la reforma

El debate sobre los objetivos de la reforma en el marco del “Laboratorio de Maternidades y Cuidados” no se limitó a una modificación puntual de la normativa laboral. Lo que se planteó fue una actualización estructural del marco jurídico mexicano para transitar de un modelo que considera la maternidad como contingencia individual, hacia un paradigma que reconoce el cuidado como función social y condición de sostenibilidad económica.

A partir del diagnóstico compartido, que identifica la maternidad como uno de los principales factores de discriminación laboral y precarización, se establecieron los siguientes objetivos estratégicos:

## **1. Ampliación del periodo de protección vinculada a la maternidad y lactancia: de seis meses a dos años**

Reformar el artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo y el artículo 28 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado para ampliar el periodo de lactancia protegida de seis meses a dos años.

Esta modificación responde a la necesidad de armonizar la legislación nacional con la evidencia científica y con los estándares internacionales de derechos humanos. La Organización Mundial de la Salud y UNICEF recomiendan la lactancia hasta los dos años o más por sus beneficios en el desarrollo neurológico temprano, la salud inmunológica y la prevención de enfermedades a lo largo del ciclo de vida.

El objetivo no es únicamente ampliar un plazo, sino reconocer jurídicamente la lactancia extendida como parte del derecho a la salud, al desarrollo integral de la niñez y a condiciones de trabajo dignas.

## **2. Garantía reforzada de estabilidad laboral durante el embarazo y la lactancia**

La reforma pretende asegurar que ninguna mujer sea despedida, presionada para renunciar o desplazada de sus funciones debido al embarazo o al ejercicio del derecho a la lactancia.

El diagnóstico presentado en el Laboratorio confirmó que la maternidad continúa operando como uno de los principales factores de exclusión del mercado laboral formal. El embarazo es la primera causa de discriminación laboral en México: cerca del 70% de las quejas por despido injustificado ante instancias como el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación (Copred) de la Ciudad de México se vinculan a esta condición.

Los datos estructurales refuerzan esta realidad. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (enero 2026), solo el 45 por ciento de la población económicamente activa son mujeres. En México, apenas cuatro de cada diez mujeres participan en el mercado laboral, frente a siete de cada diez hombres, lo que ubica al país entre las tasas de participación femenina más bajas de América Latina.

La evidencia académica profundiza este fenómeno. El estudio de Aguilar, Arceo y de la Cruz (2022) sobre penalización por maternidad muestra que:

- Del trimestre previo al embarazo al inicio del mismo, la participación laboral femenina disminuye 14 puntos porcentuales.
- Para el momento del nacimiento, la caída acumulada alcanza 62 puntos porcentuales.

- Un año después de haber dado a luz, la mitad de las mujeres que trabajaban antes del embarazo ya no se encuentran en el mercado laboral.
- Además, se observa una reducción aproximada del 20 por ciento en sus ingresos laborales.

Estos datos evidencian que la maternidad no solo afecta la permanencia en el empleo y las trayectorias salariales de las mujeres, sino que también compromete derechos de la infancia, al generar pérdida de seguridad social y acceso efectivo a servicios de salud.

Durante el Laboratorio también se señaló una práctica extendida que opera como incentivo perverso: la ausencia de reemplazos formales durante las licencias, lo que genera “ahorros” empresariales indebidos mediante la sobrecarga del personal existente y la precarización del puesto de la madre trabajadora. Este esquema refuerza la idea del cuidado como costo individual y no como responsabilidad social compartida.

Frente a esta realidad, la reforma propone fortalecer la estabilidad laboral mediante:

- La consolidación de una presunción reforzada de despido discriminatorio durante el embarazo y el periodo de lactancia.
- La inversión de la carga de la prueba en casos de terminación laboral en este periodo.
- La prohibición de prácticas de presión indirecta o modificación sustantiva de condiciones de trabajo vinculadas a la maternidad.

El objetivo es romper el ciclo de expulsión laboral asociado a la maternidad y reconocer que la protección vinculada a la maternidad y lactancia durante los primeros dos años de vida no constituye un privilegio, sino una condición mínima para garantizar igualdad sustantiva y trabajo decente.

### **3. Transformación cultural e institucional del entorno laboral**

Un objetivo transversal de la reforma es impulsar un cambio cultural e institucional mediante la revisión del lenguaje normativo y el fortalecimiento de las condiciones materiales en los centros de trabajo.

#### **3.1. Superar la noción de “descanso” o “incapacidad”**

En el Laboratorio se cuestionó que la legislación vigente continúe denominando como “descanso” los períodos vinculados a la maternidad y la lactancia. Esta formulación no es neutral: reproduce la idea de que el cuidado es una interrupción improductiva del trabajo, cuando en realidad constituye una actividad esencial para la sostenibilidad social y económica.



Las personas expertas propusieron avanzar hacia conceptos como “licencias de cuidados”, reconociendo que maternar no equivale a inactividad, sino a trabajo socialmente necesario que produce valor económico y sostiene la reproducción de la fuerza laboral.

Modificar el lenguaje jurídico implica reconocer el cuidado como función social y no como concesión excepcional. Este cambio semántico tiene efectos interpretativos relevantes en la forma en que autoridades administrativas, tribunales y empleadores entienden y aplican la norma.

### **3.2. Infraestructura laboral digna y verificable**

El reconocimiento normativo resulta insuficiente si no se acompaña de condiciones materiales efectivas. Durante el Laboratorio se señaló que, en múltiples centros de trabajo, los lactarios existen únicamente como requisito formal, sin cumplir estándares básicos de higiene, privacidad, refrigeración o accesibilidad.

La reforma busca establecer que el derecho a la lactancia esté respaldado por infraestructura adecuada y funcional, evitando simulaciones de cumplimiento. Ello implica:

- Espacios higiénicos y privados.
- Condiciones de almacenamiento seguro de leche materna.
- Tiempos efectivos para su uso sin represalias laborales.
- Mecanismos de supervisión y verificación.

El objetivo es que el entorno laboral deje de concebir el cuidado como obstáculo operativo y lo incorpore como parte de su organización interna. Humanizar el lenguaje y la infraestructura no es una medida simbólica, sino un paso necesario para alinear la cultura laboral con los principios de corresponsabilidad social y trabajo decente.

## **4. Armonización constitucional, internacional y viabilidad económica**

El análisis jurídico presentado en el Laboratorio evidenció que 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 de 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 dato resulta central: el marco constitucional no impone un límite temporal. Por el contrario, deja abierta la posibilidad de ampliar la protección en congruencia con el principio de progresividad de los derechos humanos.

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. Esta obligación convencional robustece el argumento de que la restricción temporal vigente no responde a un mandato superior, sino a una decisión legislativa susceptible de actualización.

En consecuencia, la reforma no crea un derecho nuevo, sino que armoniza la legislación secundaria con el estándar constitucional y convencional ya vigente.

## **Lenguaje jurídico y coherencia normativa**

Durante el Laboratorio también se subrayó una inconsistencia conceptual relevante: tanto la Constitución como la legislación laboral denominan “descanso” o incluso “incapacidad” a los períodos 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. Diversas voces expertas propusieron transitar hacia términos como “licencias de cuidados” o “licencia de maternidad”, que reflejen con mayor precisión la naturaleza de estas tareas.

Revisar el lenguaje jurídico no es un gesto simbólico: incide en la interpretación judicial, en la cultura organizacional y en la forma en que el Estado reconoce el cuidado como función social.

## **Viabilidad económica**

Un elemento central en la defensa de la reforma es que su implementación no implica una carga presupuestal directa significativa para el Estado. No se crean nuevas prestaciones económicas; se amplía la protección temporal de un derecho ya reconocido.

Además, se argumentó que la medida puede generar efectos económicos positivos al:

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

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

## 5. Hacia un Sistema Nacional y Progresivo de Cuidados

La reforma en materia de lactancia extendida y estabilidad laboral no se concibe como una medida aislada, sino como un paso estructural hacia la construcción de un Sistema Nacional y Progresivo de Cuidados.

Durante el Laboratorio se enfatizó que 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 económico ni redistribución institucional efectiva.

La ampliación del periodo de protección y la garantía de estabilidad laboral se plantean como la “punta de lanza” para transformar el modelo laboral desde un enfoque de cuidados, bajo el principio de que el trabajo debe adaptarse a las necesidades de la vida y no la vida a las exigencias del mercado.

### Corresponsabilidad y redistribución

Un eje central del debate fue la necesidad de avanzar hacia una corresponsabilidad real entre Estado, mercado y familias. Ello implica no solo proteger a las madres trabajadoras, sino modificar las condiciones estructurales que perpetúan la división sexual del trabajo.

En este sentido, se subrayó la urgencia de fortalecer las licencias de paternidad. Actualmente, la legislación contempla únicamente cinco días de permiso, una medida claramente insuficiente para generar cambios sustantivos en la distribución de cuidados y en la participación de los hombres en las tareas domésticas y parentales.

Sin una ampliación progresiva de las licencias de paternidad y sin incentivos para su uso efectivo, la protección de la maternidad corre el riesgo de reproducir estereotipos de género en lugar de desmontarlos.

### De la declaración política al derecho exigible

El debate concluyó que los objetivos de la reforma no constituyen una concesión discrecional, sino un acto de justicia laboral y social. Reconocer el cuidado como función social implica asumir que proteger a quienes cuidan es condición para garantizar igualdad sustantiva, productividad y cohesión social.

La firma de la declaratoria “El Congreso Cuida” simboliza el compromiso político de traducir estas demandas en derechos exigibles y en políticas públicas estructurales, no en buenas intenciones transitorias.

Avanzar hacia un Sistema Nacional y Progresivo de Cuidados supone transitar de un modelo fragmentado y asistencial a uno basado en derechos, corresponsabilidad y sostenibilidad de la vida.

## **Cierre del capítulo de Objetivos**

En conjunto, los cinco ejes planteados; ampliación del periodo de protección de la lactancia, garantía reforzada de estabilidad laboral, transformación del lenguaje y del entorno laboral, armonización constitucional y convencional, y avance hacia un Sistema Nacional y Progresivo de Cuidados, configuran una reforma integral del modelo laboral desde un enfoque de derechos y sostenibilidad de la vida.

No se trata de incorporar beneficios aislados, sino de corregir una arquitectura normativa que históricamente ha desvinculado el trabajo remunerado de las responsabilidades de cuidado. La propuesta reconoce que la maternidad y la lactancia no son contingencias privadas, sino funciones sociales que requieren protección jurídica efectiva, infraestructura adecuada y corresponsabilidad institucional.

La reforma parte de una premisa clara: cuidar no puede seguir siendo un factor de exclusión económica. Garantizar condiciones dignas para quienes cuidan es una condición para la igualdad sustantiva, la productividad sostenible y el fortalecimiento democrático. En ese sentido, el Laboratorio no planteó concesiones, sino una ruta de justicia estructural que interpela al Congreso a legislar con enfoque de cuidados y a traducir compromisos políticos en derechos exigibles.

## Diagnóstico estructural: la penalización del cuidado

La evidencia analizada en el Laboratorio de Maternidades y Cuidados confirma que en México la maternidad y la lactancia operan como factores estructurales de penalización laboral. No se trata de fallas aisladas ni de incumplimientos individuales, sino de un diseño normativo y organizacional que desvincula el trabajo remunerado de las responsabilidades de cuidado.

Como se expuso en el apartado anterior, persiste una brecha entre el marco constitucional (que no establece límites temporales a la protección de la maternidad) y la legislación secundaria, que restringe la protección laboral vinculada a la lactancia a un periodo de seis meses. Esta limitación no se encuentra alineada con la evidencia científica ni con los estándares internacionales en materia de derechos laborales y desarrollo infantil, y responde a un diseño normativo que presupone disponibilidad laboral continua y neutralidad frente a las responsabilidades de cuidado.

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. La maternidad impacta no solo la permanencia en el empleo, sino las trayectorias salariales y el desarrollo profesional de largo plazo; en términos de la infancia, compromete el acceso continuo a seguridad social y servicios de salud.

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.

## Propuesta de Acción en el marco de las 5Rs

El marco de las 5 Rs (Reconocer, Reducir, Redistribuir, Retribuir y Representar), propuesto por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), constituye la columna vertebral estratégica del Laboratorio de Maternidades y Cuidados. Este modelo no solo busca reformas técnicas, sino un cambio estructural en cómo la sociedad valora y organiza el sostenimiento de la vida.

Las cinco Rs de manera más explícitas son:

1. **Reconocer** el trabajo de cuidados
2. **Reducir** la carga de cuidados
3. **Redistribuir** responsabilidades
4. **Remunerar** adecuadamente
5. **Representar** al sector de cuidados

A continuación, se debate cómo este marco se aplica y se cuestiona en el contexto del Laboratorio:

### 1. Reconocer: del “descanso” al trabajo de cuidados

El primer eje del marco de las 5Rs implica reconocer el trabajo de cuidados como una actividad socialmente indispensable y económicamente productiva. En el contexto del Laboratorio, este reconocimiento se identificó como una condición previa para cualquier transformación normativa posterior.

Uno de los cuestionamientos centrales se dirigió al lenguaje jurídico vigente, que clasifica los períodos vinculados a la maternidad y la lactancia como “descanso” o “incapacidad”. Esta denominación no es neutra: desvaloriza el trabajo físico, emocional y logístico que implica el cuidado intensivo durante los primeros meses de vida, y refuerza la idea de que se trata de una pausa improductiva en la trayectoria laboral.

Desde esta perspectiva, se propuso avanzar hacia una conceptualización que identifique estas etapas como licencias vinculadas al trabajo de cuidados, otorgándoles un estatus acorde con su función social. Reconocer implica desplazar la idea de concesión patronal y afirmar que la protección vinculada a la maternidad y lactancia constituye un derecho, no un favor.

El debate también subrayó que el reconocimiento no puede limitarse al ámbito laboral formal. Se señalaron brechas en otros espacios institucionales, como el educativo, donde madres estudiantes enfrentan la ausencia de espacios adecuados para lactar. La falta de infraestructura

en universidades y espacios públicos evidencia que el cuidado continúa tratándose como una responsabilidad privada, incluso cuando ocurre en entornos colectivos.

Reconocer, en este sentido, implica:

- Nombrar el cuidado como trabajo.
- Afirmar la lactancia como derecho humano y componente de salud pública.
- Extender la protección vinculada a la maternidad y lactancia más allá del empleo formal, integrando esfuerzos hoy fragmentados en espacios laborales, educativos y públicos.
- Visibilizar las brechas en el acceso efectivo a prestaciones sociales asociadas a la seguridad social.

Este eje no introduce nuevos derechos, sino que redefine el marco conceptual desde el cual deben interpretarse y garantizarse los existentes.

## **2. Reducir y redistribuir: hacia la corresponsabilidad**

El segundo eje del marco de las 5Rs plantea que no basta con reconocer el trabajo de cuidados; es necesario transformar la manera en que se distribuye y organiza socialmente. El Laboratorio coincidió en que el modelo actual concentra de manera desproporcionada el cuidado no remunerado en las mujeres, lo que limita su participación laboral y profundiza brechas estructurales.

Con una participación femenina cercana a cuatro de cada diez mujeres en el mercado laboral, la carga desigual de cuidados opera como un factor de exclusión económica. Reducir y redistribuir implica intervenir en esa estructura.

### **Redistribuir: del ámbito privado a la corresponsabilidad social**

El debate subrayó que el cuidado no puede seguir considerándose un asunto estrictamente familiar o individual. La propuesta es avanzar hacia un esquema de corresponsabilidad que involucre:

- Al Estado, mediante marcos normativos y políticas públicas adecuadas.
- Al mercado laboral, garantizando condiciones que no penalicen la maternidad.
- A las comunidades y familias, promoviendo una distribución más equitativa de responsabilidades.

Un punto central fue el papel de los hombres en el cuidado desde el inicio. Actualmente, en México existen únicamente permisos de paternidad de cinco días, no licencias equiparables a las de maternidad. El Laboratorio planteó la necesidad de avanzar hacia licencias de paternidad

[mexiro.org/maternidades](https://mexiro.org/maternidades)

extendidas, obligatorias e intransferibles, como mecanismo concreto para modificar patrones de género y evitar que el cuidado recaiga exclusivamente en las mujeres.

Sin mecanismos que incentiven la participación activa de los padres, la redistribución resulta meramente declarativa.

### **Reducir: justicia de tiempo y condiciones laborales**

Reducir la carga de cuidados no significa disminuir su importancia, sino reorganizar el tiempo y las condiciones bajo las cuales se ejerce.

En este sentido, el debate vinculó la agenda de cuidados con la discusión sobre la reducción de la jornada laboral a 40 horas semanales y la garantía de dos días de descanso. Se sostuvo que sin justicia de tiempo no puede haber justicia de género: mientras el mercado laboral exija disponibilidad extendida y rígida, las mujeres continuarán asumiendo dobles y triples jornadas.

Reducir implica, por tanto:

- Ajustar la organización del trabajo para hacerlo compatible con la vida.
- Generar condiciones que permitan compartir responsabilidades sin penalizaciones.
- Reconocer que la sostenibilidad económica depende también de la sostenibilidad del tiempo de cuidado.

### **3. Retribuir: trabajo decente, protección social e integridad normativa**

La “R” de retribuir del marco propuesto por la Organización Internacional del Trabajo se refiere a garantizar que el trabajo de cuidados, cuando es remunerado, se realice en condiciones de trabajo decente y que el tiempo destinado al cuidado no remunerado no se traduzca en pérdida de ingresos, precariedad o exclusión.

En el contexto del Laboratorio, retribuir implica corregir una penalización estructural: actualmente, la maternidad continúa asociándose con despidos injustificados, estancamiento profesional y reducción salarial. El sistema no sólo invisibiliza el cuidado, sino que económicamente lo castiga.

#### **Estabilidad laboral como mecanismo de retribución**

La propuesta de garantizar estabilidad laboral reforzada hasta los dos años posteriores al nacimiento constituye una medida concreta para evitar que el ejercicio del derecho a la lactancia derive en vulnerabilidad económica. Retribuir, en este sentido, significa asegurar que el tiempo



destinado al cuidado no se convierta en riesgo de desempleo ni en interrupción permanente de la trayectoria profesional.

La protección vinculada a la maternidad y lactancia debe entenderse como parte del derecho al trabajo digno, no como una excepción tolerada por el mercado laboral.

### **Protección social y acceso efectivo a prestaciones**

Durante el debate también se identificaron brechas en el acceso real a prestaciones sociales asociadas a la seguridad social. Las mujeres que son desplazadas hacia la informalidad o que enfrentan inestabilidad laboral pierden no sólo ingresos, sino cobertura médica y derechos derivados, afectando también a sus hijas e hijos.

Retribuir implica, por tanto, fortalecer la continuidad de la seguridad social y evitar que la maternidad se traduzca en exclusión del sistema de protección.

### **Infraestructura digna e integridad normativa**

La existencia de lactarios funcionales, higiénicos y accesibles en los centros de trabajo fue planteada como una condición mínima para que la protección vinculada a la maternidad y lactancia sea efectiva. No se trata de cumplir formalmente con un requisito administrativo, sino de garantizar condiciones materiales adecuadas para el ejercicio del derecho.

En este punto, la mesa de lactancia extendida advirtió la necesidad de asegurar que la implementación de infraestructura esté libre de conflictos de interés, particularmente frente a la posible participación de actores comerciales vinculados a la industria de sucedáneos de leche materna. Se subrayó la importancia de que las políticas públicas y los espacios institucionales respeten los principios establecidos en el Código Internacional de Comercialización de Sucedáneos de la Leche Materna promovido por la Organización Mundial de la Salud, evitando prácticas que puedan debilitar la promoción de la lactancia como derecho y como componente de salud pública.

La protección vinculada a la maternidad y lactancia debe diseñarse con base en evidencia científica y en el interés superior de la niñez, garantizando independencia normativa y coherencia con estándares internacionales.

## **4. Representar: diálogo social y legitimidad democrática**

Se refiere a la representación efectiva de quienes sostienen el trabajo de cuidados en los procesos de toma de decisiones. Aunque no siempre se enuncia explícitamente, este eje atravesó todo el Laboratorio.

La discusión sobre lactancia extendida y estabilidad laboral no se construyó desde una lógica abstracta, sino desde la experiencia directa de madres trabajadoras, especialistas en salud, organizaciones de la sociedad civil, sindicatos y organismos internacionales. Esta pluralidad no fue accesorio: constituyó un ejercicio de diálogo social orientado a que la normativa se diseñe desde la realidad cotidiana y no desde supuestos desvinculados de la vida concreta.

Representar implica garantizar que quienes enfrentan la penalización del cuidado participen activamente en la formulación de soluciones. Supone también reconocer que las políticas públicas en materia de protección vinculada a la maternidad y lactancia deben construirse con evidencia, participación y transparencia, evitando decisiones adoptadas sin consulta o influidas por intereses ajenos al bienestar social.

El Laboratorio funcionó, en este sentido, como un espacio de incidencia democrática donde las voces históricamente relegadas en el diseño laboral (madres trabajadoras, mujeres en procesos formativos, expertas en cuidados) colocaron en la agenda legislativa la necesidad de armonizar el trabajo con la vida.

### **Conclusión del marco de las 5Rs**

En conjunto, las cinco Rs operan como una hoja de ruta para transitar de un modelo laboral que desgasta los cuerpos y externaliza los costos del cuidado, hacia una organización social que reconoce su valor estructural. El consenso del Laboratorio fue claro: la reforma en materia de lactancia extendida y estabilidad laboral no es una concesión sectorial, sino el primer paso concreto para aplicar en México un enfoque integral de cuidados alineado con estándares internacionales.

Transformar el trabajo para que sea compatible con la vida no es un gesto simbólico; es una condición para la sostenibilidad económica, la igualdad sustantiva y la legitimidad democrática.

# Participación estratégica y articulación multisectorial

El evento evidenció que la reforma en materia de protección vinculada a la maternidad y lactancia no surge como una iniciativa aislada, sino como el resultado de una articulación pluri-actoral orientada a cerrar la brecha entre la norma jurídica y la realidad cotidiana de las mujeres.

La solidez de la propuesta descansa en la convergencia de cuatro pilares estratégicos: el Poder Legislativo, el Poder Ejecutivo, organismos internacionales, sociedad civil organizada y las propias mujeres afectadas por prácticas de discriminación laboral.

## 1. Poder Legislativo y Ejecutivo: legitimidad democrática y viabilidad institucional

La participación de legisladoras y legisladores comprometidos con la agenda de igualdad permitió colocar la reforma dentro de la ruta institucional correspondiente. Se enfatizó que el rol del Congreso no debe limitarse a dictaminar iniciativas, sino a construir consensos transversales sustentados en evidencia técnica y diálogo social.

La declaratoria “El Congreso Cuida” fue presentada como un compromiso ético-político que reconoce que el cuidado sostiene la economía y que, por tanto, requiere respaldo normativo efectivo.

Asimismo, la intervención de la titular de la Secretaría de las Mujeres, Citlalli Hernández, mediante un mensaje en video, incorporó la dimensión del Poder Ejecutivo al diálogo. Su participación evidenció la disposición de articular la agenda legislativa con la política pública en materia de igualdad sustantiva y cuidados, reforzando la necesidad de coordinación interinstitucional para que la reforma trascienda el plano declarativo y se traduzca en implementación efectiva.

## 2. Organismos internacionales: estándares y alineación global

La presencia de la Organización Internacional del Trabajo, ONU Mujeres, la Conferencia Interamericana de Seguridad Social y UNICEF aportó un marco de referencia internacional que vincula la reforma con estándares globales en materia de trabajo decente, igualdad de género y desarrollo infantil.

El marco de las 5Rs y los convenios internacionales en materia de protección de la maternidad y responsabilidades familiares fueron señalados como referentes normativos que fortalecen la

[mexiro.org/maternidades](http://mexiro.org/maternidades)

viabilidad jurídica de la propuesta. Esta alineación permite situar la reforma dentro de compromisos internacionales previamente asumidos por el Estado mexicano.

### **3. Sociedad civil y academia: sustento técnico y vigilancia pública**

Organizaciones de la sociedad civil y centros de análisis aportaron evidencia, propuestas normativas y seguimiento estratégico. Su intervención permitió desmontar la noción del “trabajador ideal” desvinculado de responsabilidades de cuidado y evidenciar cómo el diseño laboral vigente genera exclusión estructural.

Además de formular propuestas concretas (como la estabilidad laboral reforzada y el fortalecimiento de infraestructura adecuada), estas organizaciones asumieron el compromiso de dar seguimiento al proceso legislativo, fortaleciendo la rendición de cuentas y la vigilancia ciudadana.

### **4. Testimonios y experiencia directa: legitimidad social**

La incorporación de testimonios de mujeres que enfrentaron despidos o presiones laborales durante el embarazo y la lactancia otorgó dimensión humana al debate. Estas experiencias confirmaron que la discriminación no opera como excepción, sino como patrón estructural.

Su participación permitió evidenciar que, aun cuando existen disposiciones formales, persisten prácticas de simulación e incumplimiento que solo pueden superarse mediante reformas claras, mecanismos de garantía y cambio cultural.

### **5. Sector privado y sindicatos: corresponsabilidad y sostenibilidad**

El diálogo incluyó representantes sindicales y sectores productivos, reconociendo que la transformación del modelo laboral requiere la participación activa del ámbito empresarial. Se destacó que las políticas de cuidado no constituyen una carga económica improductiva; por el contrario, existen experiencias comparadas donde la ampliación de protecciones vinculadas a la maternidad se asocia con mayor retención de talento y mejoras en productividad de largo plazo.

La articulación multisectorial evidenciada en el Laboratorio refuerza la legitimidad técnica, política y social de la reforma. La convergencia entre Poder Legislativo, organismos internacionales, sociedad civil, sector productivo y mujeres trabajadoras confirma que avanzar hacia un modelo laboral compatible con la vida no es una demanda sectorial, sino una agenda de justicia social y sostenibilidad democrática.

# Ejes transversales

El Laboratorio identificó que la reforma en materia de protección vinculada a la maternidad y lactancia no puede comprenderse como una modificación aislada de artículos legales, sino como una estrategia que atraviesa dimensiones económicas, jurídicas, sociales y culturales. Los siguientes ejes transversales funcionan como principios rectores que orientan la interpretación y aplicación de la propuesta.

## 1. Sostenibilidad de la vida frente al mito del trabajador ideal

Un eje central del debate fue la necesidad de transitar hacia un paradigma de sostenibilidad de la vida. La organización histórica del trabajo en México ha descansado sobre la premisa implícita de un trabajador disponible de manera continua, desvinculado de responsabilidades de cuidado.

Este modelo, construido sobre la figura del hombre eximido de tareas domésticas y reproductivas, invisibiliza que el cuidado, la crianza y la lactancia son condiciones materiales que permiten la reproducción social y económica del país.

La reforma se inscribe en una lógica distinta: el trabajo debe adaptarse a la vida y no al revés. Reconocer la centralidad del cuidado no implica restar productividad, sino garantizar la sostenibilidad humana sobre la cual descansa cualquier sistema económico.

## 2. Justicia social, laboral y reproductiva

El segundo eje transversal posiciona la reforma como un acto de justicia multidimensional.

En el plano laboral, busca impedir que la maternidad continúe operando como causa de exclusión o precarización. En el plano reproductivo, afirma que la lactancia no debe depender de la capacidad individual de resistir presiones económicas o laborales, sino estar protegida como derecho.

Asimismo, el debate incorporó el interés superior de la niñez como fundamento central. La protección extendida de la lactancia se entiende como una inversión social en salud, desarrollo y bienestar de largo plazo, y no como un beneficio sectorial.

## 3. Corresponsabilidad social y de género

La reforma se enmarca en un modelo de corresponsabilidad que desplaza la idea de que el cuidado es una carga individual de las madres.

Este eje propone una redistribución efectiva entre Estado, mercado, comunidades y familias, así como la participación activa de los hombres mediante la ampliación y rediseño de los permisos de paternidad, con el objetivo de avanzar hacia esquemas más equitativos desde el inicio de la crianza.

Sin corresponsabilidad real, la igualdad sustantiva permanece declarativa.

#### **4. Enfoque de derechos humanos y armonización jurídica**

La propuesta parte del reconocimiento de la protección vinculada a la maternidad y lactancia como un derecho humano que ya encuentra sustento en el marco constitucional y en instrumentos internacionales ratificados por México.

En este sentido, el debate enfatizó la necesidad de armonizar la legislación secundaria con estándares promovidos por la Organización Mundial de la Salud, UNICEF y la Organización Internacional del Trabajo, particularmente en materia de protección de la maternidad y responsabilidades familiares.

Cerrar la brecha normativa no implica crear nuevos derechos, sino garantizar coherencia jurídica y elevar el estándar de protección.

#### **5. Interseccionalidad y combate estructural a la discriminación**

El Laboratorio coincidió en que la discriminación asociada a la maternidad no opera como una suma de casos individuales, sino como un patrón estructural que afecta de manera diferenciada a mujeres en contextos de precariedad, informalidad o menor acceso a seguridad social.

La falta de políticas integrales de cuidado contribuye a la baja participación laboral femenina y a la permanencia en esquemas sin prestaciones. Por ello, la reforma se concibe como una herramienta de inclusión económica y reducción de desigualdades.

Además de ajustes normativos, se señaló la necesidad de transformación cultural en los espacios laborales, superando prejuicios que asocian la maternidad con menor compromiso o menor productividad.

## Conclusión

El Laboratorio de Maternidades y Cuidados concluyó que la reforma en materia de lactancia extendida y estabilidad laboral constituye una decisión política impostergable. No se trata de una concesión sectorial ni de una política asistencial, sino de una medida de justicia estructural orientada a corregir una arquitectura laboral que históricamente ha externalizado los costos del cuidado.

La articulación entre Poder Legislativo y Ejecutivo, organismos internacionales, sociedad civil, sector productivo y mujeres trabajadoras demuestra que existe viabilidad técnica y respaldo social para avanzar en esta agenda.

Legislar para cuidar es reconocer que la economía depende del trabajo que sostiene la vida. Es afirmar que la igualdad sustantiva requiere redistribución real de responsabilidades y garantías efectivas de protección social. Es, en última instancia, fortalecer la democracia al colocar en el centro a las personas y no únicamente a los indicadores de corto plazo.

La declaratoria “El Congreso Cuida” adquiere sentido cuando se traduce en reformas concretas que hagan compatible el trabajo con la vida. Ese es el compromiso que emerge de este proceso: transformar el modelo laboral para que cuidar deje de ser sinónimo de perder derechos y se convierta en una responsabilidad compartida por toda la sociedad.

## Agradecimientos

Reconocemos la pluralidad de ideas, experiencias y saberes técnicos que confluyeron en el Laboratorio de Maternidades y Cuidados. Este documento es resultado de un proceso colectivo de escucha, diálogo y construcción compartida; es la síntesis de las voces que participaron activamente en este espacio.

Agradecemos profundamente a las y los ponentes, a quienes compartieron sus testimonios, a las instituciones convocadas y a todas las personas que contribuyeron al debate con argumentos, propuestas y reflexiones críticas. La diversidad de perspectivas enriqueció el análisis y fortaleció la propuesta aquí sistematizada.

Como reconocimiento a esta construcción colectiva, dejamos constancia de los nombres e instituciones que hicieron posible este documento:

| Nombre                                     | Institución                                                                                      |
|--------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Citlalli Hernández Mora                    | Secretaría de las Mujeres                                                                        |
| Diputado Arturo Olivares                   | Presidente de la Comisión de Seguridad Social<br>Cámara de Diputados/as                          |
| Diputada Anís Burgos Hernández             | Presidenta de la Comisión de Igualdad de Género de la<br>Cámara de Diputadas y Diputados         |
| Diputada Patricia Mercado                  | Secretaria de la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la<br>Cámara de Diputadas y Diputados |
| Ana Heatley                                | Oficial Nacional de Género de la Organización Internacional<br>del Trabajo                       |
| Lourdes Colinas                            | Oficial Nacional de Programas en ONU Mujeres                                                     |
| Valentina Zendejas Moheno                  | Responsable Estrategia País México de la Fundación Avina                                         |
| Mariana Belló                              | Coordinadora de la estrategia de cuidados de OXFAM México                                        |
| Mariana Jiménez Hernández                  | Directora de Laboralista de confianza, A.C.                                                      |
| Geraldina González de la Vega<br>Hernández | Presidenta del Consejo para Prevenir y Eliminar la<br>Discriminación de la Ciudad de México      |
| Tania Sarai López Morales                  | Madre                                                                                            |



|                                |                                                                                                                                 |
|--------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Carlos Andrés Pérez Narváez    | Coordinador del Programa Género y Trabajo del Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir                                         |
| Julia Espinoza                 | Madre                                                                                                                           |
| Lourdes Jiménez Brito          | Investigadora especialista en cuidados y seguridad social de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social                  |
| Capitán Ángel Domínguez Catzín | Presidente del Colegio de Pilotos Aviadores de México y Capitán en la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores de México (ASPA) |
| Gabriela Del Rocío Quiroz      | Programa Integral de Lactancia Universitaria                                                                                    |
| Natalia Andrea Campos Delgado  | Coordinadora de Sociedad del Instituto Mexicano de Competitividad, A.C.                                                         |
| Mayra Cifuentes Enríquez       | Integrante de la Comisión de Género del Frente Nacional por las 40 Horas                                                        |
| Karina Miranda Ramírez         | Danza Portando                                                                                                                  |
| Claudia Morales Núñez          | Impunidad Cero                                                                                                                  |
| Nadia Lavanderos               | La Liga de la Leche de México                                                                                                   |
| Arely Huerta Maqueda           | Flores de Acero                                                                                                                 |
| Michelle Martínez Balbuena     | Conferencia Interamericana de Seguridad Social                                                                                  |
| Andrea Castillo Huerta         | Lactando                                                                                                                        |
| Samantha Rivera Camarillo      | OXFAM México                                                                                                                    |
| Blanca Lilia López Sosa        | Frente Nacional por las 40 Horas                                                                                                |
| Ana Luisa Quijada Valdés       | Laboralista de Confianza, A.C.                                                                                                  |
| Gonzalo García Espinosa        | UAM - Azcapotzalco                                                                                                              |
| Diana Catalina                 | GIRE                                                                                                                            |
| Rosa María                     | Frente Feminista Nacional                                                                                                       |