



ANÁLISIS TÉCNICO PRELIMINAR

No. Expediente: 0388-2PO1-25

I.- DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA INICIATIVA

1.- Nombre de la Iniciativa.	Que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en materia de derecho a una licencia laboral para mujeres víctimas de violencia de género.
2.- Tema de la Iniciativa.	Trabajo y Previsión Social.
3.- Nombre de quien presenta la Iniciativa.	Dip. Alma Lidia de la Vega Sánchez.
4.- Grupo Parlamentario del Partido Político al que pertenece.	Morena.
5.- Fecha de presentación ante el Pleno de la Cámara de Diputados.	12 de marzo de 2025.
6.- Fecha de publicación en la Gaceta Parlamentaria.	11 de marzo de 2025.
7.- Turno a Comisión.	Trabajo y Previsión Social.

II.- SINOPSIS

Incluir en las obligaciones de los patrones, otorgar licencia laboral por violencia de género a las trabajadoras, la cual será con goce de sueldo de hasta 15 días hábiles; los patrones no pueden despedir, coaccionar, intimidar, discriminar o tomar alguna represalia contra las mujeres trabajadoras que hagan uso de la licencia laboral señalada, en caso de que el patrón incurra en algún supuesto, la trabajadora podrá solicitar reinstalación o recibir una indemnización de 3 meses de salario y la sanción para el patrón será una multa de 50 a 2 mil 500 veces la Unidad de Medida y Actualización. Establecer los supuestos en los cuales se otorgará la licencia laboral, misma que podrá ser prorrogable por 15 días hábiles más y deberá ser presentada por escrito ante recursos humanos o autoridad laboral competente; podrá solicitar licencia adicional sin goce de sueldo por un plazo de hasta 30 días hábiles más, en situaciones de extrema violencia, riesgo para la integridad física o psicológica.



III.- ANÁLISIS DE CONSTITUCIONALIDAD

El derecho de iniciativa se fundamenta en la fracción II del artículo 71 y la facultad del Congreso de la Unión para legislar en la materia se sustenta en las fracciones X y XXXII del artículo 73, en relación con el artículo 123, Apartado A, todos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

IV.- ANÁLISIS DE TÉCNICA LEGISLATIVA

En la parte relativa al texto legal que se propone, se sugiere lo siguiente:

- Conforme a la terminología y desarrollo del proceso legislativo, previstos por los artículos 70 y 72 constitucionales, respectivamente, usar el término "Iniciativa con Proyecto de Decreto", toda vez que éste aún se encuentra en proceso de aprobación.

La iniciativa, salvo la observación antes señalada, cumple en general con los requisitos formales que se exigen en la práctica parlamentaria y que de conformidad con el artículo 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, son los siguientes:

Encabezado o título de la propuesta; planteamiento del problema que la iniciativa pretenda resolver; problemática desde la perspectiva de género, en su caso; argumentos que la sustenten; fundamento legal; denominación del proyecto de ley o decreto; ordenamientos a modificar; texto normativo propuesto; artículos transitorios; lugar; fecha, nombre y rúbrica del iniciador.



V.- CUADRO COMPARATIVO DEL TEXTO VIGENTE Y DEL TEXTO QUE SE PROPONE

TEXTO VIGENTE	TEXTO QUE SE PROPONE
<p>LEY FEDERAL DEL TRABAJO</p> <p>Artículo 132.- ...</p> <p>I. ... a XXIX Bis. ...</p> <p>No tiene correlativo.</p> <p>XXX. ... a XXXIII. ...</p> <p>Artículo 133.- ...</p> <p>I. ... a XV. ...</p>	<p>DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE DERECHO A UNA LICENCIA LABORAL PARA MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO</p> <p>Único. Se reforman los artículos 164 y 995; y adicionan una fracción XXIX Ter al artículo 132, una fracción XV Bis al artículo 133, y el artículo 164 Bis, todos de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:</p> <p>Artículo 132. Son obligaciones de las personas empleadoras:</p> <p>I. a XXIX Bis. ...</p> <p>XXIX Ter. Otorgar una licencia laboral por violencia de género a las trabajadoras según lo establece el artículo 164 Bis de esta ley;</p> <p>XXX a XXXIII ...</p> <p>Artículo 133. Queda prohibido a las personas empleadoras o a sus representantes:</p> <p>I. a XV. ...</p>



No tiene correlativo.

XV Bis. Despedir, coaccionar, intimidar, discriminar o tomar represalias contra las mujeres trabajadoras que hagan uso de la licencia laboral por violencia de género a que se refiere el artículo 164 Bis.

En caso de que el patrón incurra en alguna de estas conductas, la trabajadora podrá solicitar su reinstalación o, a su elección, recibir una indemnización equivalente a tres meses de salario, sin perjuicio de otras acciones legales que correspondan;

XVI. a XVIII. ...

Artículo 164. Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, garantía que se establece en lo general y específicamente en función de la protección de las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares **o sin ellas**, asegurando la igualdad **sustantiva**, de trato y oportunidades, **así como la perspectiva de género.**

Artículo 164 Bis. Las mujeres trabajadoras que acrediten ser víctimas de violencia de género tendrán derecho a una licencia laboral con goce de sueldo de hasta quince días hábiles, a fin de que puedan acceder a los mecanismos de justicia, recibir atención médica o psicológica o buscar refugio, garantizando su estabilidad laboral y

XVI. ... a XVIII. ...

Artículo 164.- Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, garantía que se establece en lo general y específicamente en función de la protección de las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, asegurando la igualdad de trato y oportunidades.

No tiene correlativo.



No tiene correlativo.

evitando cualquier discriminación o represalia por parte del empleador.

Esta licencia se otorgará cuando la trabajadora presente:

a) Denuncia formal ante el Ministerio Público que acredite su situación de violencia de género;

b) Constancia expedida por un Centro de Justicia para las Mujeres, refugio especializado, comisión nacional o estatal de derechos humanos, unidad de atención a víctimas de violencia de género o por institución pública u organizaciones de la sociedad civil especializadas en la atención a víctimas de violencia de género;

c) Medidas de protección dictadas por autoridad judicial o administrativa en favor de la trabajadora; o

d) Resolución emitida por juez competente que acredite la existencia de violencia de género.

Durante el periodo de licencia, la trabajadora conservará todos sus derechos laborales, incluidos salario íntegro, prestaciones y antigüedad.

Esta licencia no podrá considerarse como causal de despido, no podrá afectar la evaluación de



No tiene correlativo.

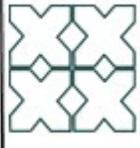
desempeño de la trabajadora, ni se considerará como un criterio negativo para ascensos o promociones.

La licencia podrá ser utilizada de manera continua o discontinua, y únicamente podrá ser prorrogable por otros quince días hábiles en casos justificados.

La solicitud de prórroga deberá presentarse por escrito, acompañada de la documentación correspondiente, al área de recursos humanos o ante la autoridad laboral competente. El empleador no podrá negar la prórroga cuando se presenten los documentos señalados en este artículo.

En situaciones excepcionales de extrema violencia, riesgo para la integridad física o psicológica de la trabajadora o cuando el proceso judicial requiera un tiempo más prolongado, cuando se haya agotado el periodo de licencia con goce de sueldo y su respectiva prórroga, la trabajadora podrá solicitar una licencia adicional sin goce de sueldo por un plazo máximo de hasta treinta días hábiles, asegurando la conservación de su empleo sin comprometer el salario del empleador, siempre que presente:

a) Resolución judicial que justifique la necesidad de una licencia adicional; o



No tiene correlativo.

Artículo 995.- Al patrón que viole las prohibiciones contenidas en el artículo 133 fracciones XIV y XV, y las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores, se le impondrá una multa equivalente de 50 a 2500 veces la Unidad de Medida y Actualización.

b) Informe psicológico o médico emitido por instituciones públicas especializadas que acredite la persistencia de la situación de violencia de género.

Esta licencia será voluntaria y se otorgará previa solicitud escrita de la trabajadora, sin afectar la antigüedad ni derechos laborales adquiridos.

Artículo 995. Al patrón que viole las prohibiciones contenidas en el artículo 133 fracciones XIV, XV y **XV Bis**, y las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores, se le impondrá una multa equivalente de 50 a 2 mil 500 veces la Unidad de Medida y Actualización.

TRANSITORIOS.

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

SEGUNDO. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social deberá emitir los lineamientos generales para la solicitud y operación de la licencia laboral por violencia de género, con la asistencia técnica de la Secretaría de las Mujeres, en un plazo no mayor a sesenta días naturales contados a partir de la entrada en vigor de este decreto.

TERCERO. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social deberá implementar campañas de difusión y programas



de capacitación permanentes sobre el derecho a la licencia laboral para mujeres víctimas de violencia de género, dirigidos a empleadores, trabajadoras y personal de recursos humanos, en un plazo no mayor a noventa días naturales a partir de la entrada en vigor del presente decreto.

Dichas campañas y capacitaciones deberán enfocarse en informar sobre los derechos laborales y protecciones contra represalias para las mujeres trabajadoras que hagan uso de la licencia laboral por violencia de género, capacitar a empleadores y personal de recursos humanos sobre el procedimiento de solicitud y otorgamiento de la licencia, así como promover una cultura laboral de respeto e igualdad de género, previniendo la discriminación o estigmatización hacia las trabajadoras que ejerzan este derecho.

CUARTO. Las campañas de difusión y programas de capacitación se implementarán sin generar impacto presupuestal ni cargas adicionales al gasto público federal, utilizando los recursos aprobados para la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en el Presupuesto de Egresos de la Federación del año en curso y posteriores, así como a través de plataformas digitales y redes sociales.

Alondra Hernández