

# CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO

## III LEGISLATURA



**DIP. JÉSUS SESMA SUÁREZ**  
**PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA DE LA**  
**DEL CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO, III LEGISLATURA**  
**P R E S E N T E**

La que suscribe **Diputada Elizabeth Mateos Hernández**, integrante del Grupo Parlamentario de Morena, de la III Legislatura del Congreso de la Ciudad de México, y con fundamento en lo dispuesto por el artículo 122 apartado A, fracción I y II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 29 y 30 de la Constitución Política de la Ciudad de México; 12 fracción II y 13 fracciones VIII, LXIV y CXVIII de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México; y 2 fracción XXI, 5 fracciones I y II, 95 fracción II y 96 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México; someto a la consideración la siguiente **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO ANTE EL CONGRESO DE LA UNIÓN POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO CON EL PROPÓSITO DE ESTABLECER LA LICENCIA LABORAL POR HOSPITALIZACIÓN O ENFERMEDAD GRAVE DE UN FAMILIAR**, de conformidad con lo siguiente:

### **I. ENCABEZADO O TÍTULO DE LA PROPUESTA**

**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO ANTE EL CONGRESO DE LA UNIÓN POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO CON EL PROPÓSITO DE ESTABLECER LA LICENCIA LABORAL POR HOSPITALIZACIÓN O ENFERMEDAD GRAVE DE UN FAMILIAR.**

### **II. OBJETO DE LA PROPUESTA**

La presente iniciativa tiene por objeto reformar y adicionar diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social y de la Ley Federal del Trabajo, con el propósito de establecer la figura de la licencia laboral por hospitalización o enfermedad grave de

# CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO

## III LEGISLATURA



un familiar directo. Lo anterior busca garantizar a las personas trabajadoras el derecho a ausentarse de sus labores, con goce de sueldo, durante un periodo determinado, para brindar cuidados y acompañamiento a sus familiares en situación de vulnerabilidad en la salud, sin que ello represente una afectación a su estabilidad laboral o a sus ingresos.

La propuesta tiene como finalidad reconocer la corresponsabilidad familiar en los procesos de cuidado, así como la necesidad de generar condiciones que fortalezcan el bienestar, la cohesión social y el derecho humano a la salud, tanto de las personas trabajadoras como de sus familiares.





### II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA QUE LA INICIATIVA PRETENDE RESOLVER

El cuidado de personas con enfermedades graves o que requieren hospitalización constituye una necesidad que impacta directamente en la vida familiar, en la salud emocional de los cuidadores y en la estabilidad laboral de los trabajadores. En México, la legislación vigente, a través de la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social, reconoce ciertas licencias laborales, como las de maternidad, paternidad y enfermedades propias del trabajador. Sin embargo, no contempla de manera específica ni suficiente la posibilidad de que los trabajadores puedan ausentarse con goce de sueldo para atender a un familiar que se encuentre en situación de hospitalización o padezca una enfermedad grave.

Aunque el gobierno federal ha desarrollado políticas públicas orientadas a garantizar la seguridad social, la protección laboral y el acceso a la salud, estas acciones no abordan de forma directa la corresponsabilidad familiar en los procesos de cuidado. En consecuencia, los trabajadores enfrentan un dilema constante: priorizar su empleo o brindar apoyo y atención médica a un familiar en condiciones críticas. Esta situación puede derivar en estrés, problemas de salud mental, sobrecarga emocional y, en algunos casos, pérdida de empleo o reducción de ingresos, afectando tanto a la persona trabajadora como al núcleo familiar.

El impacto de esta situación no es solo individual, sino también social y económico. La falta de licencias para cuidados familiares puede incrementar el ausentismo no regulado y la rotación laboral, generando costos adicionales para empleadores y afectando la productividad del país<sup>1</sup>. Asimismo, perpetúa desigualdades de género, ya que estudios nacionales indican que, en ausencia de mecanismos legales de apoyo, las mujeres asumen de manera desproporcionada la carga del cuidado no remunerado. Esto limita su desarrollo profesional y su participación plena en el mercado laboral.

---

<sup>1</sup> Disponible en: <https://imco.org.mx/nueve-de-cada-10-personas-que-dejan-el-mercado-laboral-por-realizar-cuidados-son-mujeres/>

# CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO

## III LEGISLATURA



Diversas experiencias internacionales han demostrado que la implementación de licencias laborales para cuidado familiar contribuye significativamente al bienestar social, al equilibrio entre vida laboral y personal, y a la reducción de desigualdades de género. Países como Chile, Uruguay, Bahamas y varios de la Unión Europea<sup>2</sup> ya cuentan con disposiciones legales que permiten a los trabajadores ausentarse temporalmente para cuidar a familiares con enfermedades graves, garantizando el ingreso económico y la protección del empleo durante este periodo.

La creación de una licencia laboral por hospitalización o enfermedad grave de un familiar permitiría, por tanto, reconocer formalmente el derecho de los trabajadores a cumplir con responsabilidades familiares críticas sin comprometer su estabilidad económica ni su posición laboral. Además, fortalecería la cohesión familiar, promovería la corresponsabilidad en el cuidado y consolidaría un entorno laboral más humano, equitativo y compatible con la protección de la salud integral de la familia.

Por todas estas razones, es indispensable reformar y adicionar disposiciones en la Ley Federal del Trabajo y en la Ley del Seguro Social, estableciendo un marco normativo que proteja los derechos laborales de las personas trabajadoras frente a la necesidad de cuidar a familiares en situación de hospitalización o enfermedad grave. Esta iniciativa busca complementar los esfuerzos que el Estado ya realiza en materia de bienestar, salud y seguridad social, promoviendo una sociedad más equitativa, responsable y solidaria.

### IV. PROBLEMÁTICA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO, EN SU CASO

No aplica

### V. ARGUMENTOS QUE LA SUSTENTAN

La ausencia de una licencia laboral remunerada para el cuidado de familiares en situaciones críticas de salud representa una omisión significativa en el marco normativo mexicano. Esta carencia no solo afecta el bienestar de los trabajadores,

<sup>2</sup> Disponible en: [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/publication/wcms\\_189335.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/publication/wcms_189335.pdf)





sino que también tiene implicaciones profundas en la salud física y mental de quienes asumen el rol de cuidadores. Diversos estudios han documentado que los cuidadores familiares enfrentan un mayor riesgo de desarrollar trastornos como ansiedad, depresión y agotamiento, debido al estrés crónico asociado al cuidado no remunerado<sup>3</sup>.

Además, la falta de apoyo institucional en forma de licencias remuneradas perpetúa desigualdades de género. Las mujeres, que tradicionalmente asumen una mayor carga de cuidado no remunerado, se ven limitadas en su desarrollo profesional y participación plena en el mercado laboral. La implementación de una licencia laboral remunerada permitiría una distribución más equitativa de las responsabilidades de cuidado, promoviendo la corresponsabilidad y contribuyendo a la igualdad de género<sup>4</sup>.

Experiencias internacionales han demostrado los beneficios de establecer licencias laborales remuneradas para el cuidado de familiares. En países como España, se ha implementado una licencia de hasta cinco días laborales con goce de sueldo para atender la hospitalización o enfermedad grave de familiares directos, reconociendo la importancia de la corresponsabilidad en los cuidados y el bienestar familiar<sup>5</sup>.

A nivel global, el 78% de los países no ofrece al menos dos semanas de licencia retribuida para atender las necesidades de salud de familiares adultos, lo que resalta la necesidad de avanzar en la protección de los derechos laborales en este ámbito<sup>6</sup>.

La creación de una licencia laboral remunerada para el cuidado de familiares en situaciones críticas de salud no solo garantizaría la protección de los derechos laborales de los trabajadores, sino que también fortalecería la cohesión familiar,

<sup>3</sup> Disponible en: <https://www.scielo.org.mx/pdf/aip/v12n3/2007-4719-aip-12-03-18.pdf>

<sup>4</sup> Disponible en: [https://www.worldpolicycenter.org/sites/default/files/2023-02/Licencias\\_retribuidas\\_por\\_necesidades\\_de\\_salud\\_de\\_familiares\\_adultos.pdf?](https://www.worldpolicycenter.org/sites/default/files/2023-02/Licencias_retribuidas_por_necesidades_de_salud_de_familiares_adultos.pdf?)

<sup>5</sup> Disponible en: <https://www.aarp.org/espanol/recursos-para-el-cuidado/asuntos-legales-financieros/info-2019/estados-ofrecen-licencia-familiar-con-sueldo-a-cuidadores.html>

<sup>6</sup> Disponible en: [https://www.worldpolicycenter.org/sites/default/files/2023-02/Licencias\\_retribuidas\\_por\\_necesidades\\_de\\_salud\\_de\\_familiares\\_adultos.pdf](https://www.worldpolicycenter.org/sites/default/files/2023-02/Licencias_retribuidas_por_necesidades_de_salud_de_familiares_adultos.pdf)

# CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO

## III LEGISLATURA



promovería la corresponsabilidad en el cuidado y consolidaría un entorno laboral más humano, equitativo y compatible con la protección de la salud integral de la familia.

La implementación de licencias laborales remuneradas para el cuidado de familiares enfermos genera impactos positivos en múltiples ámbitos. En primer lugar, permite que las personas trabajadoras puedan atender a sus familiares sin que esto afecte su salario ni su estabilidad laboral, contribuyendo a disminuir significativamente el estrés, la ansiedad y la carga emocional que conlleva asumir estas responsabilidades. Este respaldo no solo protege la salud física y mental de quien cuida, sino que también favorece la recuperación del paciente y fortalece los lazos familiares, promoviendo un mayor bienestar en el hogar.

En términos económicos, garantizar el pago durante la licencia asegura la estabilidad financiera de las familias, evitando que la necesidad de brindar cuidado genere vulnerabilidad, endeudamiento o dificultades para cubrir necesidades básicas. Al mismo tiempo, esta medida fomenta la equidad de género, ya que históricamente las mujeres han asumido la mayor parte del cuidado no remunerado. Contar con un marco legal que permita compartir estas responsabilidades de manera equitativa contribuye a reducir las brechas de género en el ámbito laboral y a consolidar un entorno de trabajo más justo e inclusivo.

Los beneficios también se reflejan en el ámbito laboral. Las personas trabajadoras que pueden ausentarse temporalmente para atender a un familiar suelen mostrar un mayor compromiso y lealtad hacia sus empleadores, lo que reduce el ausentismo no planificado y la rotación de personal, incrementando la productividad y eficiencia de las organizaciones. Adicionalmente, fortalecer la capacidad de cuidado familiar contribuye a disminuir la presión sobre los servicios de salud, al facilitar atención temprana y domiciliaria cuando es posible, lo que reduce complicaciones médicas y evita la saturación de hospitales.

Por último, la implementación de esta licencia se alinea con estándares internacionales en materia de derechos laborales y protección familiar, reforzando la posición del país como promotor del bienestar social y los derechos humanos. Asimismo, fomenta un ambiente laboral más humano y solidario, donde las



necesidades personales y familiares de los trabajadores se reconocen y se integran de manera armoniosa con los objetivos de las organizaciones.

### VI. FUNDAMENTO LEGAL Y EN SU CASO SOBRE CONSTITUCIONALIDAD Y CONVENCIONALIDAD

El fundamento legal de la presente iniciativa se sustenta en diversas disposiciones constitucionales, legales y convencionales que tienen como objetivo proteger los derechos laborales, la salud y el bienestar de las personas trabajadoras, así como promover la corresponsabilidad familiar y la equidad de género, garantizando un marco de trabajo digno y seguro que permita conciliar las obligaciones laborales con la atención de familiares en situaciones de hospitalización o enfermedad grave.

Tenemos el caso de lo postulado por las **NACIONES UNIDAS** en **LA DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS**, en su artículo 23, establece que toda persona tiene derecho a un trabajo digno, equitativo y seguro, así como a protección social que garantice una vida digna para sí y su familia. En este sentido, establecer licencias laborales remuneradas para atender a familiares enfermos constituye una medida que protege los derechos laborales, promueve la corresponsabilidad familiar y asegura el bienestar integral del trabajador y su familia, cumpliendo con los principios de equidad, dignidad y protección social reconocidos internacionalmente.”<sup>7</sup>

Por otro lado, en la **COSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS**, establece en su artículo 123, que de manera expresa que el trabajo debe ser digno y socialmente útil, que el salario debe garantizar la subsistencia del trabajador y su familia, y que existen licencias remuneradas en casos de salud y maternidad como parte de la protección laboral. A partir de estos principios, se puede afirmar que incorporar la licencia laboral por hospitalización o enfermedad grave de un familiar es una extensión natural y congruente con el marco constitucional vigente,

---

<sup>7</sup> Disponible para su consulta, en: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

# CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO

## III LEGISLATURA



ya que protege la dignidad del trabajador, asegura la subsistencia de su familia y fortalece la corresponsabilidad en el cuidado.<sup>8</sup>

Dentro de la **CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO**, en su artículo 10, apartado “B”, numeral 5, inciso d) menciona que *“Las autoridades de la Ciudad establecerán, de conformidad con las leyes aplicables y en el ámbito de sus competencias, programas de: Protección efectiva de los derechos de las personas trabajadoras del hogar, así como de los cuidadores de enfermos, promoviendo la firma de contratos entre éstas y sus empleadores. Su acceso a la seguridad social se realizará en los términos y condiciones que establezcan los programas, leyes y demás disposiciones de carácter federal aplicables en la materia;”*<sup>9</sup>

### VII. DENOMINACIÓN DEL PROYECTO DE LEY O DECRETO

**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO ANTE EL CONGRESO DE LA UNIÓN POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO CON EL PROPÓSITO DE ESTABLECER LA LICENCIA LABORAL POR HOSPITALIZACIÓN O ENFERMEDAD GRAVE DE UN FAMILIAR.**

### VIII. ORDENAMIENTO A MODIFICAR

Por lo anteriormente expuesto, a continuación, se presenta la reforma propuesta:

LEY DEL SEGURO SOCIAL	
TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
	Artículo 140 Ter. Para los casos de trabajadores asegurados, mujeres u hombres, que acrediten tener bajo su cuidado a un familiar en línea directa ascendente, descendente o colateral

<sup>8</sup> Disponible para su consulta, en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

<sup>9</sup> Disponible para su consulta, en: <https://data.consejeria.cdmx.gob.mx/images/leyes/estatutos/CONSTITUCION POLITICA DE LA CDMX 14.pdf>



# CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO

## III LEGISLATURA



### SIN CORRELATIVO

hasta segundo grado, diagnosticado por el Instituto con una enfermedad crónica, degenerativa o en situación crítica de salud que requiera hospitalización, tratamientos continuos o cuidados médicos especializados, podrán gozar de una licencia con goce de sueldo para ausentarse de sus labores en los periodos que así lo prescriba el médico tratante.

El Instituto podrá expedir a la persona trabajadora asegurada una constancia que acredite el padecimiento y la duración estimada del tratamiento respectivo, a fin de que el patrón o patrones tengan conocimiento de la licencia.

La licencia expedida por el Instituto tendrá una vigencia de uno y hasta veinte días hábiles, prorrogables hasta por treinta días con goce del sesenta por ciento del último salario diario de cotización registrado por el patrón, de acuerdo con el dictamen médico. Podrán expedirse tantas licencias como sean necesarias, siempre que no excedan en conjunto trescientos sesenta días en un periodo de tres años.

Las personas trabajadoras aseguradas que soliciten la licencia deberán acreditar al menos treinta semanas de cotización en los doce meses previos al inicio de la licencia o, en su defecto, cincuenta y dos semanas de cotización inmediatas previas.

La licencia será otorgada únicamente a un integrante de la familia por cada paciente, priorizando la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en las labores de cuidado.

Las licencias previstas en el presente artículo cesarán:

# CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO

## III LEGISLATURA



	<p>a) Cuando el familiar no requiera hospitalización o reposo médico en periodos críticos del tratamiento;</p> <p>b) Por ocurrir el fallecimiento del familiar;</p> <p>c) Cuando se haya agotado el periodo máximo de licencias señalado en este artículo;</p> <p>d) Cuando la persona trabajadora que goza de la licencia sea contratada por un nuevo patrón y no acredite nuevamente las semanas mínimas de cotización requeridas.</p>
--	--

### LEY FEDERAL DEL TRABAJO

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p><b>CAPITULO III</b></p> <p><b>Suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo</b></p> <p>Artículo 42.- Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:</p> <p>I. a VII ...</p> <p>VIII. La conclusión de la temporada en el caso de los trabajadores contratados bajo esta modalidad, y</p> <p>IX. La licencia a que se refiere el artículo 140 Bis de la Ley del Seguro Social.</p>	<p><b>CAPITULO III</b></p> <p><b>Suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo</b></p> <p>Artículo 42.- Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:</p> <p>I. a VII ...</p> <p>VIII. La conclusión de la temporada en el caso de los trabajadores contratados bajo esta modalidad;</p> <p>IX. La licencia a que se refiere el artículo 140 Bis de la Ley del Seguro Social; y</p> <p><b>X. La licencia laboral por hospitalización</b></p>

# CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO

## III LEGISLATURA



### SIN CORRELATIVO

Artículo 132.- Son obligaciones de las personas empleadoras:

I. a XXIX Bis ...

### SIN CORRELATIVO

o enfermedad grave de un familiar en línea directa ascendente, descendente o colateral hasta segundo grado, debidamente acreditada mediante constancia expedida por institución de salud pública o privada legalmente autorizada.

Artículo 132.- Son obligaciones de las personas empleadoras:

I. a XXIX Bis ...

**XXIX Ter. - Otorgar a las personas trabajadoras licencia laboral por hospitalización o enfermedad grave de un familiar en línea directa ascendente, descendente o colateral hasta segundo grado, diagnosticado por institución de salud pública o privada legalmente autorizada, que requiera hospitalización, tratamientos continuos o cuidados médicos especializados.**

La licencia se concederá con goce de sueldo en los periodos que prescriba el médico tratante, tendrá una vigencia de uno y hasta veinte días hábiles, prorrogables hasta por treinta días, con goce del sesenta por ciento del salario de la persona trabajadora, de acuerdo con el dictamen médico. Podrán expedirse tantas licencias como sean necesarias, siempre que no excedan en conjunto trescientos sesenta días en un periodo de tres años.

Las licencias previstas cesarán cuando:

# CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO

## III LEGISLATURA



	<p>a) El familiar no requiera hospitalización o reposo médico en periodos críticos del tratamiento;</p> <p>b) Ocurra el fallecimiento del familiar;</p> <p>c) Se haya agotado el periodo máximo de licencias señalado en este artículo;</p> <p>d) La persona trabajadora que goza de la licencia sea contratada por un nuevo empleador y no acredite nuevamente las semanas mínimas de cotización requeridas.</p> <p>XXX. a XXXIII. ...</p>
--	---

### IX. TEXTO NORMATIVO PROPUESTO

Conforme a lo anteriormente expuesto, fundado y motivado se somete a consideración de este Honorable Congreso de la Ciudad de México, la siguiente

**PROPUESTA DE INICIATIVA ANTE EL CONGRESO DE LA UNIÓN CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO CON EL PROPÓSITO DE ESTABLECER LA LICENCIA LABORAL POR HOSPITALIZACIÓN O ENFERMEDAD GRAVE DE UN FAMILIAR,**

en los términos siguientes:

**PRIMERO.** - Se adiciona un artículo **140 Ter** a la **Ley del Seguro Social**, para quedar como sigue:

#### Ley del Seguro Social

**140 Ter.** Para los casos de trabajadores asegurados, mujeres u hombres, que acrediten tener bajo su cuidado a un familiar en línea directa ascendente, descendente o colateral hasta segundo grado, diagnosticado por el Instituto con una enfermedad crónica, degenerativa o en situación crítica de salud que requiera hospitalización, tratamientos continuos o cuidados médicos especializados, podrán gozar de una licencia con goce de sueldo para



# CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO

## III LEGISLATURA



ausentarse de sus labores en los periodos que así lo prescriba el médico tratante.

El Instituto podrá expedir a la persona trabajadora asegurada una constancia que acredite el padecimiento y la duración estimada del tratamiento respectivo, a fin de que el patrón o patrones tengan conocimiento de la licencia.

La licencia expedida por el Instituto tendrá una vigencia de uno y hasta veinte días hábiles, prorrogables hasta por treinta días con goce del sesenta por ciento del último salario diario de cotización registrado por el patrón, de acuerdo con el dictamen médico. Podrán expedirse tantas licencias como sean necesarias, siempre que no excedan en conjunto trescientos sesenta días en un periodo de tres años.

Las personas trabajadoras aseguradas que soliciten la licencia deberán acreditar al menos treinta semanas de cotización en los doce meses previos al inicio de la licencia o, en su defecto, cincuenta y dos semanas de cotización inmediatas previas.

La licencia será otorgada únicamente a un integrante de la familia por cada paciente, priorizando la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en las labores de cuidado.

Las licencias previstas en el presente artículo cesarán:

- a) Cuando el familiar no requiera hospitalización o reposo médico en periodos críticos del tratamiento;
- b) Por ocurrir el fallecimiento del familiar;
- c) Cuando se haya agotado el periodo máximo de licencias señalado en este artículo;
- d) Cuando la persona trabajadora que goza de la licencia sea contratada por un nuevo patrón y no acredite nuevamente las semanas mínimas de cotización requeridas.

**SEGUNDO.-** Se reforman las fracciones VIII y IX y se adiciona una fracción **X** al artículo 42 y se adiciona una fracción **XXIX Ter** al artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

### CAPITULO III

Suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo

# CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO

## III LEGISLATURA



Artículo 42.- Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

I. a VII ...

VIII. La conclusión de la temporada en el caso de los trabajadores contratados bajo esta modalidad;

IX. La licencia a que se refiere el artículo 140 Bis de la Ley del Seguro Social; y

**X. La licencia laboral por hospitalización o enfermedad grave de un familiar en línea directa ascendente, descendente o colateral hasta segundo grado, debidamente acreditada mediante constancia expedida por institución de salud pública o privada legalmente autorizada.**

Artículo 132.- Son obligaciones de las personas empleadoras:

I. a XXIX Bis ...

**XXIX Ter. - Otorgar a las personas trabajadoras licencia laboral por hospitalización o enfermedad grave de un familiar en línea directa ascendente, descendente o colateral hasta segundo grado, diagnosticado por institución de salud pública o privada legalmente autorizada, que requiera hospitalización, tratamientos continuos o cuidados médicos especializados.**

**La licencia se concederá con goce de sueldo en los periodos que prescriba el médico tratante, tendrá una vigencia de uno y hasta veinte días hábiles, prorrogables hasta por treinta días, con goce del sesenta por ciento del salario de la persona trabajadora, de acuerdo con el dictamen médico. Podrán expedirse tantas licencias como sean necesarias, siempre que no excedan en conjunto trescientos sesenta días en un periodo de tres años.**

**Las licencias previstas cesarán cuando:**

**a) El familiar no requiera hospitalización o reposo médico en periodos críticos del tratamiento;**

**b) Ocurra el fallecimiento del familiar;**

**c) Se haya agotado el periodo máximo de licencias señalado en este artículo;**

# CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO

## III LEGISLATURA



**d) La persona trabajadora que goza de la licencia sea contratada por un nuevo empleador y no acredite nuevamente las semanas mínimas de cotización requeridas.**

**XXX. a XXXIII. ...**

### TRANSITORIOS

**PRIMERO.** – Remítase a la H. Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, para continuar con el procedimiento correspondiente.

**SEGUNDO.** - Publíquese el presente Decreto en el Diario Oficial de la Federación.

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

**CUATTO.** - El Poder Ejecutivo Federal, contará con un plazo de seis meses a partir de la entrada en vigor del presente Decreto para emitir las disposiciones reglamentarias necesarias para su cumplimiento.

Dado en el palacio de la Ciudad de México, a los --- días del mes de octubre del año dos mil veinticinco.

*Elizabeth Mateos Hernández*

**DIP. ELIZABETH MATEOS HERNÁNDEZ**

## Certificado de firma

03/11/2025 07:06

Documento electrónico

Solicitante del proceso de firma Almacenado

Identificador: 6908A767D05C930BFE548018

Nombre y extensión: INICIATIVA LICENCIA POR FAMILIAR ENFERMO.pdf

Descripción:

Cantidad de páginas: 3

Estado: Firmado

Firmantes: 1

Huella digital del contenido del documento original:

b78e38a64836b6797fa5856ad103070a37785a3bae96af092dbdb48ad5cb582

Huella digital del contenido del documento firmado:

286a2074381272f141a26ceea56af5191793ec910afb0d4d630c0a6757d57c08

Nombre: Elizabeth Mateos Hernández

Compañía: SR LUZ SA DE CV

Correo electrónico: elizabeth.mateos@congresocdmx.gob.mx

Teléfono:

Dirección IP: 187.169.179.61

Fecha y hora de emisión

(America/Mexico\_City):

03/11/2025 07:00

## Constancia de conservación del documento firmado

Información de la constancia NOM-151

Información del emisor de la constancia NOM-151

Fecha de emisión:

03/11/2025 13:06:16 UTC (03/11/2025 07:06:16 Hora local de la Ciudad de México)

Nombre y extensión:

5bbe1810-87b4-4969-abb1-f7f13fad499c.cons

Huella digital contenida en la constancia:

286a2074381272f141a26ceea56af5191793ec910afb0d4d630c0a6757d57c08

Prestador de Servicios de Certificación (PSC):

PSC WORLD S.A. DE C.V.

Certificado PSC válido desde: 2017-07-19

Certificado PSC válido hasta: 2029-07-19

## Firmantes

Firmante 1. Elizabeth Mateos Hernández

Atributos

Firma

Fecha

Tipo de actuación: Por su Propio

ID: 6908A8BF4D2A2314B1763AFA

Derecho

IP: 187.169.179.61

Compañía:

Método de notificación: Correo

Correo:

elizabeth.mateos@congresocdmx.gob.mx

Teléfono:

Emisor de la firma electrónica:

Dibujada en dispositivo

Plataforma: https://app.con-certeza.mx

Firma con texto

Elizabeth Mateos Hernández

Enviado: 03/11/2025

07:04:18

Aceptó Aviso de

Privacidad: 03/11/2025

07:06:08

Visto: 03/11/2025 07:06:08

Confirmado:

03/11/2025 07:06:08.726

Firmado:

03/11/2025 07:06:08.727

EL ESPACIO DEBAJO SE HA DEJADO EN BLANCO INTENCIONALMENTE

Método de validación de firmante:

Enlace de verificación

En el siguiente enlace se encuentra el portal para validar la constancia NOM-151 y el estado de integridad de este documento:  
<https://app.con-certeza.mx/constancia/5bbe1810-87b4-4969-abb1-f7f13fad499c>

