



DIP. JESÚS SESMA SUÁREZ
PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA
DEL CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO
P R E S E N T E

Quienes suscriben, integrantes de las Comisiones Unidad de Igualdad de Género y Derechos Humanos del Congreso de la Ciudad de México, III Legislatura, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 122, apartado A fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; artículo 29, apartado D, inciso c); 30, numeral 1, inciso b), de la Constitución Política de la Ciudad de México; 12, párrafo primero, fracción II y 13, párrafo primero, fracción LXIV, de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México; y 5, fracción II; 95, fracción II y 96, del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, sometemos a consideración de esta Honorable Soberanía la siguiente **INICIATIVA ANTE EL CONGRESO DE LA UNIÓN, DERIVADA DEL PARLAMENTO LGBTQ+ 2025, CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A FIN DE GARANTIZAR LA IGUALDAD EN LAS PRESTACIONES LABORALES CON EL FIN DE PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN Y FORTALECER LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS DE LA POBLACIÓN LGBTQ+ EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO** al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Derivado de la celebración del Parlamento LGBTQ+ 2025 en el Congreso de la Ciudad de México, llevado a cabo del 5 al 13 de junio y convocado por las Comisiones de Igualdad de Género y de Derechos Humanos, se generó un espacio democrático en el que 66 personas participantes presentaron diagnósticos y propuestas orientadas a atender necesidades históricamente invisibilizadas.

Las experiencias compartidas y las propuestas técnicas expresadas en el Parlamento LGBTQ+ evidenciaron obstáculos persistentes en el reconocimiento pleno de derechos, la prevención de la violencia por prejuicio, el acceso a la justicia, la educación inclusiva, la seguridad comunitaria y la garantía de entornos laborales libres de discriminación. Asimismo, se destacaron retos en el acceso a servicios de salud con perspectiva de





diversidad, en el reconocimiento de las identidades y expresiones de género, y en la protección efectiva frente a crímenes motivados por odio.

Estos hallazgos reafirman la necesidad de consolidar políticas públicas integrales que combatan la discriminación estructural, garanticen el ejercicio igualitario de derechos y fortalezcan la inclusión sustantiva de todas las personas LGBTIQ+, conforme a los estándares nacionales e internacionales en materia de derechos humanos.

En ese marco, el 9 de junio de 2025, la parlamentaria Ana Lilia Juárez Robles presentó ante el Pleno del Parlamento LGBTIQ+ la iniciativa de decreto por la que se adicionan disposiciones a los artículos 132 y 170 de la Ley Federal del Trabajo, así como al artículo 28 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para reconocer licencias de comaternidad. La iniciativa fue turnada a la Comisión de Desarrollo Económico el 10 de junio de 2025 para su estudio y dictamen.

La Comisión, antes citada, consideró que la propuesta cuenta con fundamento constitucional, convencional y jurisprudencial; responde a una necesidad documentada; y fortalece un marco jurídico incluyente y acorde con la diversidad familiar en México. Por ello, fue aprobada en sentido positivo por el Pleno del Parlamento.

La Ciudad de México ha sido reconocida nacional e internacionalmente como una urbe pionera en la defensa de los derechos humanos, la igualdad y la inclusión de las personas LGBTIQ+. Un ejemplo de ello fue el reconocimiento del matrimonio entre personas del mismo sexo en 2009 por la entonces Asamblea Legislativa. No obstante, a pesar de estos avances formales, persisten brechas profundas entre el marco normativo y la realidad cotidiana de esta población.

En la práctica, las leyes vigentes siguen replicando visiones tradicionales que sólo consideran dos géneros y un modelo único de familia, lo que genera la invisibilización de estructuras familiares diversas y profundiza desigualdades arraigadas. Estos marcos normativos continúan privilegiando al varón heterosexual hegemónico y asignando a las mujeres, incluyendo mujeres lesbianas y personas gestantes de la diversidad, la carga principal de los cuidados. Esta perspectiva limitada del género y la familia repercute directamente en la distribución desigual del trabajo de cuidados, en la negación de derechos y en la falta de reconocimiento pleno de quienes integran familias diversas.





Los datos disponibles revelan la dimensión de esta contradicción. De acuerdo con información difundida por la Universidad Nacional Autónoma de México a través de la Gaceta UNAM, la Ciudad de México encabeza las cifras nacionales de asesinatos cometidos contra personas LGBTQ+ y presenta el mayor número de quejas por discriminación, maltrato y negación de servicios. La investigadora Tania Esmeralda Rocha Sánchez señaló que particularmente la población trans ha registrado un incremento alarmante de crímenes de odio en esta capital, lo que evidencia la persistencia de la violencia basada en prejuicios.

A ello se suman las cifras de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos y del COPRED, que indican que más del 50% de las personas LGBTQ+ han vivido discriminación, mientras que alrededor del 40% de la población en general expresa que no estaría dispuesta a convivir con alguien de orientación sexual distinta. Esta situación coloca históricamente a la diversidad sexual y de género en una posición de desventaja estructural, especialmente en el ámbito laboral, donde se siguen reportando negación de empleo, despidos, burlas, hostigamiento y limitación de oportunidades.

Este panorama resulta aún más preocupante si se considera que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en sus artículos 1º, 4º y 123º, establece de manera clara el principio de igualdad, la prohibición de toda forma de discriminación, la protección a la familia en todas sus formas, el derecho a un trabajo digno y el deber del Estado de garantizar el goce efectivo de estos derechos. Sin embargo, las leyes laborales federales todavía contienen disposiciones que no reflejan plenamente estos principios, excluyen formas diversas de familia, mantienen un lenguaje restrictivo y reproducen distinciones que afectan a personas LGBTQ+, especialmente a quienes son gestantes, no gestantes o comparten responsabilidades de cuidado dentro de modelos familiares distintos a la heteronormatividad.

DEL PROYECTO DE DECRETO

La propuesta legislativa, basada en la iniciativa hecha por la parlamentaria Ana Lilia Juárez Robles, busca subsanar un vacío normativo en el ámbito laboral federal: la ausencia de licencias equivalentes para todas las personas que ejercen maternidades y paternidades, sin distinción de género, orientación sexual o tipo de familia. Esta omisión vulnera el principio de igualdad y el derecho a la protección de todas las formas de





familia, así como el interés superior de la niñez, al limitar la participación corresponsable y afectiva de todas las personas que ejercen la maternidad o paternidad en los primeros momentos de vida de hijas e hijos, ya sea por nacimiento o adopción.

Además, esta propuesta cobra mayor relevancia si consideramos que la Ley Federal del Trabajo fue expedida en 1970, en un contexto histórico profundamente distinto, y que desde entonces ha sido objeto de alrededor de 50 reformas orientadas a adaptar su contenido a las transformaciones sociales, económicas y culturales del país. Sin embargo, pese a estos avances, aún persisten vacíos normativos que impiden que el marco jurídico refleje plenamente la diversidad de las configuraciones familiares y las necesidades reales de la población LGBTQ+, lo que hace indispensable continuar su actualización para garantizar la igualdad sustantiva.

En este orden de ideas, la propuesta busca reformar la ley antes mencionada para hacer las adecuación necesarias para que se adapte al contexto social actual, entendiendo que no es una mera cuestión de lenguaje, sino una invisibilización histórica de grupos que han sido constantemente discriminados. La propuesta, no sólo reconoce y pone en igualdad de circunstancias a las familias conformadas por poblaciones LGBTQ+, además, le quita el peso de la crianza a las mujeres y reconoce los derechos paternales de los hombres.

Por lo anterior, la propuesta sustituyendo términos como "madre" o "padre" por, "personas trabajadoras gestantes" y "personas con responsabilidades de cuidado", en consonancia con los criterios constitucionales de igualdad y con estándares internacionales.

También fortalece la protección de las mujeres y personas gestantes y en lactancia, evitando que su condición biológica o de cuidado se traduzca en trato desigual, despidos injustificados o restricciones a sus derechos laborales.

La Ciudad de México ha sido referente nacional en la defensa de la diversidad sexual y de género; no obstante, la brecha entre los avances normativos y la realidad persiste. Por ello, esta reforma no sólo actualiza el lenguaje legal, sino que impulsa condiciones laborales libres de discriminación y sensibles a las necesidades de cuidado derivadas de estructuras familiares diversas.

En consecuencia, se considera indispensable actualizar el marco jurídico para garantizar la igualdad de trato, proteger la gestación, la lactancia y la crianza, y asegurar que





ninguna condición relacionada con la orientación sexual, identidad o expresión de género, estado gestacional o responsabilidades familiares pueda utilizarse para limitar derechos laborales.

Por lo expuesto, las reformas propuestas buscan consolidar un sistema laboral incluyente, justo y respetuoso de la diversidad, que garantice el pleno ejercicio de los derechos laborales en condiciones de igualdad y dignidad para todas las personas trabajadoras.

Ley Federal del Trabajo	
Texto vigente (dice)	Texto propuesto (debe decir)
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.	Artículo 56. Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre todas las personas trabajadoras 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, orientación sexual, género, identidad o expresión de 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.
Artículo 127.- El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades, reconocido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se ajustará a las normas siguientes: I a III. ... IV. Las madres trabajadoras, durante los	Artículo 127.- El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades, reconocido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se ajustará a las normas siguientes: I. a III. ... IV. Las mujeres embarazadas y personas





periodos pre y postnatales, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el periodo de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo; IV Bis. a IX. ...	embarazadas trabajadoras, durante los periodos pre y postnatales, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el periodo de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo; IV Bis. a IX. ...
Artículo 132.- Son obligaciones de las personas empleadoras: I. a XXVI. ... XXVII.- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos; XXVII Bis. Otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante; XXX. a XXXIII. ...	Artículo 132.- Son obligaciones de las personas empleadoras: I. a XXVI. ... XXVII.- Proporcionar a las mujeres embarazadas y personas embarazadas la protección que establezcan los reglamentos; XXVII Bis. Otorgar permiso de paternidad de seis semanas con goce de sueldo, a las personas trabajadoras por el nacimiento de sus hijas o hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante; XXX. a XXXIII. ...
Artículo 133.- Queda prohibido a las personas empleadoras o a sus representantes: I. a XIII. ... 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 XV. a XVIII. ...	Artículo 133.- Queda prohibido a las personas empleadoras o a sus representantes: I. a XIII. ... XIV. Exigir la presentación de certificados médicos de no gestación para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo; XV. Despedir a una persona trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por su estado de gestación, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijas o hijos menores, y XV. a XVIII. ...





TITULO QUINTO Trabajo de las Mujeres	TITULO QUINTO Trabajo de las mujeres embarazadas y personas embarazadas y con responsabilidades de cuidado
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.	Artículo 164.- Todas las personas trabajadoras disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones, 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.
Artículo 165.- Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad.	Artículo 165.- Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, la protección de la crianza y la gestación .
Artículo 166.- Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias.	Artículo 166.- Cuando se ponga en peligro la salud de la mujeres embarazadas y personas embarazadas , o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias.
Artículo 167.- Para los efectos de este título, son labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición	Artículo 167.- Para los efectos de este título, son labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición





de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación, o del producto. ...	de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer o persona en estado de gestación o del producto. ...
Artículo 168. En caso de que las autoridades competentes emitan una declaratoria de contingencia sanitaria, conforme a las disposiciones aplicables, no podrá utilizarse el trabajo de mujeres en periodos de gestación o de lactancia. Las trabajadoras que se encuentren en este supuesto, no sufrirán perjuicio en su salario, prestaciones y derechos. Cuando con motivo de la declaratoria de contingencia sanitaria se ordene la suspensión general de labores, a las mujeres en periodos de gestación o de lactancia les será aplicable lo dispuesto por el artículo 429, fracción IV de esta Ley.	Artículo 168. En caso de que las autoridades competentes emitan una declaratoria de contingencia sanitaria, conforme a las disposiciones aplicables, no podrá utilizarse el trabajo de las mujeres o personas trabajadoras en periodos de gestación o de lactancia. Las trabajadoras que se encuentren en este supuesto, no sufrirán perjuicio en su salario, prestaciones y derechos. Cuando con motivo de la declaratoria de contingencia sanitaria se ordene la suspensión general de labores, a las mujeres o personas trabajadoras en periodos de gestación o de lactancia les será aplicable lo dispuesto por el artículo 429, fracción IV de esta Ley.
Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: I. Durante el periodo 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;	Artículo 170.- Las personas trabajadoras gestantes tendrán los siguientes derechos: I. Durante el periodo de gestación, 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 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 periodos 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;

II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. A solicitud expresa de la **persona** 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 **las hijas o 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 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 un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban;

III. Los periodos de descanso a que se refiere la fracción **II** se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del **estado de gestación** 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. a VII. ...	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 hijas o 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. a VII. ...
Artículo 170 Bis.- Los padres o madres de menores diagnosticados con cualquier tipo de cáncer, gozarán de la licencia a que se refiere el artículo 140 Bis de la Ley del Seguro Social, en los términos referidos, con la intención de acompañar a los mencionados pacientes en sus correspondientes tratamientos médicos.	Artículo 170 Bis.- Las personas trabajadoras tutoras, madres o padres de menores diagnosticados con cualquier tipo de cáncer, gozarán de la licencia a que se refiere el artículo 140 Bis de la Ley del Seguro Social, en los términos referidos, con la intención de acompañar a los mencionados pacientes en sus correspondientes tratamientos médicos.
Artículo 172.- En los establecimientos en que trabajen mujeres, el patrón debe mantener un número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras.	Artículo 172.- En los establecimientos en que trabajen mujeres embarazadas y personas embarazadas, el patrón debe mantener un número suficiente de asientos o sillas a su disposición.
Artículo 283.- En materia de seguridad y salud, las personas empleadoras tienen las obligaciones especiales siguientes: I. a XIII. ... XIX. Observar las disposiciones aplicables de las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad y salud en el trabajo,	Artículo 283.- En materia de seguridad y salud, las personas empleadoras tienen las obligaciones especiales siguientes: I. a XIII. ... XIX. Observar las disposiciones aplicables de las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente,





especialmente, en el caso de las mujeres, mujeres embarazadas o en lactancia y la prohibición de exponer a las personas menores de edad a riesgos para la salud.

...

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. La trabajadora del campo temporal tendrá estabilidad en su empleo durante la gestación y hasta el término del puerperio.

Artículo 331 Ter.- El trabajo del hogar deberá fijarse mediante contrato por escrito, de conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, que incluya como mínimo:

[...]

Queda prohibido solicitar constancia o prueba de no gravidez para la contratación de una mujer como trabajadora del hogar; y no podrá

en el caso de las **mujeres embarazadas y personas embarazadas** o en lactancia y la prohibición de exponer a las personas menores de edad a riesgos para la salud.

...

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 **personas 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. La trabajadora del campo temporal tendrá estabilidad en su empleo durante la gestación y hasta el término del puerperio.

Artículo 331 Ter.- El trabajo del hogar deberá fijarse mediante contrato por escrito, de conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, que incluya como mínimo:

[...]

Queda prohibido solicitar constancia o prueba de no gravidez para la contratación de una mujer como trabajadora del hogar; y no podrá





despedirse a una persona trabajadora embarazada, de ser el caso, el despido se presumirá como discriminación. 	despedirse a una persona trabajadora embarazada, de ser el caso, el despido se presumirá como discriminación.
Artículo 423.- El reglamento contendrá: I. a VI. ... VII. Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas; VIII. a XI. ...	Artículo 423.- El reglamento contendrá: I. a VI. ... VII. Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las personas trabajadoras embarazadas; VIII. a XI. ...
Artículo 857.- El secretario instructor del Tribunal, a petición de parte, podrá decretar las siguientes providencias cautelares: I. a II. ... III. Requerir al patrón se abstenga de dar de baja de la institución de seguridad social en la que se encuentra afiliada la trabajadora embarazada que haya sido despedida, cuando a juicio del Tribunal existan indicios suficientes para presumir que fue separada en razón de su estado; dicha medida se aplicará siempre y cuando se acompañe a la demanda certificado médico que acredite el embarazo, emitido conforme a los requisitos y formalidades contempladas en la ley, y IV. ...	Artículo 857.- El secretario instructor del Tribunal, a petición de parte, podrá decretar las siguientes providencias cautelares: I. a II. ... III. Requerir al patrón se abstenga de dar de baja de la institución de seguridad social en la que se encuentra afiliada la persona trabajadora embarazada que haya sido despedida, cuando a juicio del Tribunal existan indicios suficientes para presumir que fue separada en razón de su estado; dicha medida se aplicará siempre y cuando se acompañe a la demanda certificado médico que acredite el embarazo, emitido conforme a los requisitos y formalidades contempladas en la ley, y IV. ...





Por lo anteriormente expuesto y fundado, nos permitimos poner a consideración de esta Honorable Soberanía, el siguiente:

DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

ÚNICO. Se reforma el artículo 56, la fracción IV del artículo 127, las fracciones XXVII XXVII Bis del artículo 12, las fracciones XIV y XV del artículo 133, la denominación del Título Quinto, los artículos 164, 165, 166, 167, los párrafos primero y segundo del artículo 168, las fracciones I, II, III y IV del artículo 170, los artículos 170 Bis, 172, fracciones XIX del artículo 283, el párrafo segundo del artículo 283 ter, el párrafo tercero del artículo 331, la fracción VII del artículo 423 y la fracción II del artículo 857 de la Ley Federal del Trabajo. Para quedar como sigue:

Artículo 56. Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva **entre todas las personas trabajadoras** 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, **orientación sexual**, género, **identidad o expresión de 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.

Artículo 127.- El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades, reconocido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se ajustará a las normas siguientes:

I. a III. ...

IV. Las **mujeres embarazadas y personas embarazadas** trabajadoras, durante los periodos pre y postnatales, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el periodo de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo;

IV Bis. a IX. ...





Artículo 132.- Son obligaciones de las personas empleadoras:

I. a XXVI. ...

XXVII.- Proporcionar a las **mujeres embarazadas y personas embarazadas** la protección que establezcan los reglamentos;

XXVII Bis. Otorgar permiso de paternidad de **seis semanas** con goce de sueldo, a **las personas trabajadoras** por el nacimiento de sus **hijas o hijos** y de igual manera en el caso de la adopción de un infante;

XXX. a XXXIII. ...

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

I. a XIII. ...

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

XV. Despedir a una **persona** trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por **su estado de gestación**, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de **hijas o hijos** menores, y

XV. a XVIII. ...

TITULO QUINTO

Trabajo de las mujeres y personas gestantes y con responsabilidades de cuidado

Artículo 164.- Todas las **personas trabajadoras** disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones, 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.

Artículo 165.- Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, la protección de la **crianza y la gestación**.





Artículo 166.- Cuando se ponga en peligro la salud de la **mujeres embarazadas y personas embarazadas**, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias.

Artículo 167.- Para los efectos de este título, son labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la **mujer o persona en estado de gestación** o del producto.

...

Artículo 168. En caso de que las autoridades competentes emitan una declaratoria de contingencia sanitaria, conforme a las disposiciones aplicables, no podrá utilizarse el trabajo de **las mujeres o personas trabajadoras** en periodos de gestación o de lactancia. Las trabajadoras que se encuentren en este supuesto, no sufrirán perjuicio en su salario, prestaciones y derechos.

Cuando con motivo de la declaratoria de contingencia sanitaria se ordene la suspensión general de labores, a las **mujeres o personas trabajadoras** en periodos de gestación o de lactancia les será aplicable lo dispuesto por el artículo 429, fracción IV de esta Ley.

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

- I. Durante el **período de gestación**, 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 **persona** 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 **las hijas o 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 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 un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban;

III. Los periodos de descanso a que se refiere la fracción **II** se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del **estado de gestación** o del parto;

IV. En el periodo 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 **hijas o 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 periodo señalado;

V. a VII. ...

Artículo 170 Bis.- Las personas trabajadoras tutoras, madres o padres de menores diagnosticados con cualquier tipo de cáncer, gozarán de la licencia a que se refiere el artículo 140 Bis de la Ley del Seguro Social, en los términos referidos, con la intención de acompañar a los mencionados pacientes en sus correspondientes tratamientos médicos.

Artículo 172.- En los establecimientos en que trabajen **mujeres embarazadas y personas embarazadas**, el patrón debe mantener un número suficiente de asientos o sillas a **su** disposición.





Artículo 283.- En materia de seguridad y salud, las personas empleadoras tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. a XIII. ...

XIX. Observar las disposiciones aplicables de las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente, en el caso de las **mujeres embarazadas y personas embarazadas** o en lactancia y la prohibición de exponer a las personas menores de edad a riesgos para la salud.

...

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 **personas 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. La trabajadora del campo temporal tendrá estabilidad en su empleo durante la gestación y hasta el término del puerperio.

Artículo 331 Ter.- El trabajo del hogar deberá fijarse mediante contrato por escrito, de conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, que incluya como mínimo:

[...]

Queda prohibido solicitar constancia o prueba de no gravidez para la contratación de una mujer como trabajadora del hogar; y no podrá despedirse a una persona trabajadora **embarazada**, de ser el caso, el despido se presumirá como discriminación.

...

...





...

Artículo 423.- El reglamento contendrá:

I. a VI. ...

VII. Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las **personas** trabajadoras **embarazadas**;

VIII. a XI. ...

Artículo 857.- El secretario instructor del Tribunal, a petición de parte, podrá decretar las siguientes providencias cautelares:

I. a II. ...

III. Requerir al patrón se abstenga de dar de baja de la institución de seguridad social en la que se encuentra afiliada la **persona** trabajadora **embarazada** que haya sido despedida, cuando a juicio del Tribunal existan indicios suficientes para presumir que fue separada en razón de su estado; dicha medida se aplicará siempre y cuando se acompañe a la demanda certificado médico que acredite el embarazo, emitido conforme a los requisitos y formalidades contempladas en la ley, y

IV. ...

TRANSITORIOS

PRIMERO. Publíquese en el Diario Oficial de la Federación.

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

ATENTAMENTE

Dip. Jannete Elizabeth Guerrero Maya

Jannete Guerrero Maya

Dip. Cecilia Vadillo Obregón

Cecilia Vadillo Obregón





Dip. Rebeca Peralta León

Dip. Olivia Garza de los Santos

Dip. Diego Orlando Garrido López

Dip. María del Rosario Morales Ramos

Dip. Leonor Gómez Otegui

Leonor Gómez Otegui

Dip. Diana Barragán Sánchez

Diana Barragán Sánchez

Dip. Miriam Valeria Cruz Flores

Dip. Daniela Gicela Álvarez Camacho

Dip. Tania Nanette Larios Pérez

Dip. Patricia Urriza Arellano

Dip. Valentina Valia Batres Guadarrama

Valentina Batres Guadarrama

Dip. Paula Alejandra Pérez Cordova

Dip. Juana María Juárez López

Juana María Juárez López

Dado en el Salón de Sesiones del Recinto Legislativo de Donceles, a los **17** días del mes de **febrero** del año **2026**



Certificado de firma

13/02/2026 14:07

Documento electrónico

Solicitante del proceso de firma Sin confirmación

Identificador: 6987AB648D635B4197799E6D

Nombre y extensión: Iniciativas - Parlamento LGBTIQ.pdf

Descripción:

Cantidad de páginas: 3

Estado: Firmado

Firmantes: 15

Huella digital del contenido del documento original:

5070fb67ace254854102a69f3622c422179ddc20c8be202cea4adfa4cf0144f

Huella digital del contenido del documento firmado:

d1d5102eb10d5ce511a682b60480b4cd8fd0926208dbbc416efb0aaa7eb17864

Nombre: Jannete Elizabeth Guerrero Maya

Compañía: SR LUZ SA DE CV

Correo electrónico: jannete.guerrero@congresocdmx.gob.mx

Teléfono:

Dirección IP: 2806:107e:1a:5ce7:b455:7c0a:e475:91f8

Fecha y hora de emisión

(America/Mexico_City):

07/02/2026 15:15

Constancia de conservación del documento firmado

Información de la constancia NOM-151

Información del emisor de la constancia NOM-151

Fecha de emisión:

13/02/2026 20:07:45 UTC (13/02/2026 14:07:45 Hora local de la Ciudad de México)

Nombre y extensión:

9af67ea3-2dfb-4ea0-97a4-dcd129b7ecd5.cons

Huella digital contenida en la constancia:

d1d5102eb10d5ce511a682b60480b4cd8fd0926208dbbc416efb0aaa7eb17864

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. Valentina Batres Guadarrama

Atributos

Firma

Fecha

Tipo de actuación: Por su Propio

ID: 698A23F2B2A74032944763E9

Derecho

IP: 189.217.88.238

Compañía:

Método de notificación: Correo

Correo:

valentina.batres@congresocdmx.gob.mx

Teléfono:

Emisor de la firma electrónica:

Dibujada en dispositivo

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

Firma con texto

Valentina Batres Guadarrama

Enviado: 09/02/2026

10:31:29

Aceptó Aviso de

Privacidad: 09/02/2026

12:13:58

Visto: 09/02/2026 12:14:11

Confirmado:

09/02/2026 12:14:11.293

Firmado:

09/02/2026 12:14:11.294

Firmante 2. Jannete Guerrero Maya

Atributos

Firma

Fecha

Tipo de actuación: Por su Propio

ID: 6987D4FABF3D026601343F53

Derecho

IP: 2806:107e:1a:5ce7:9dcd:61b5:1918:c616

Compañía:

Método de notificación: Correo

Correo:

jannete.guerrero@congresocdmx.gob.mx

Teléfono:

Emisor de la firma electrónica:

Dibujada en dispositivo

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

Firma con texto

Jannete Guerrero Maya

Enviado: 07/02/2026

15:44:28

Aceptó Aviso de

Privacidad: 07/02/2026

18:12:30

Visto: 07/02/2026 18:12:42

Confirmado:

07/02/2026 18:12:43.184

Firmado:

07/02/2026 18:12:43.185

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/9af67ea3-2dfb-4ea0-97a4-dcd129b7ecd5>



Firmante 3. Diana Barragán Sánchez

Atributos

Tipo de actuación: Por su Propio

Derecho

Compañía:

Método de notificación: Correo

Correo:

diana.barragan@congresocdmx.gob.mx

Teléfono:

Emisor de la firma electrónica:

Dibujada en dispositivo

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

Firma

ID: 698A35FCAECF5F2DD92CE181

IP: 2806:106e:16:5e6d:5008:ac7:ac09:8455

Fecha

Enviado: 09/02/2026

10:31:26

Aceptó Aviso de

Privacidad: 09/02/2026

13:31:00

Visto: 09/02/2026 13:31:09

Confirmado:

09/02/2026 13:31:09.655

Firmado:

09/02/2026 13:31:09.656

Firma con texto

Diana Barragán Sánchez

Firmante 4. Juana María Juárez López

Atributos

Tipo de actuación: Por su Propio

Derecho

Compañía:

Método de notificación: Correo

Correo: maria.juarez@congresocdmx.gob.mx

Teléfono:

Emisor de la firma electrónica:

Dibujada en dispositivo

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

Firma

ID: 698A44AD0CD2D9113D21C703

IP: 2806:2f0:9841:f1fa:c188:ac10:ef12:9bfe

Fecha

Enviado: 09/02/2026

10:31:30

Aceptó Aviso de

Privacidad: 09/02/2026

14:33:40

Visto: 09/02/2026 14:33:49

Confirmado:

09/02/2026 14:33:50.249

Firmado:

09/02/2026 14:33:50.25

Firma con texto

Juana María Juárez López

Firmante 5. Cecilia Vadillo Obregón

Atributos

Tipo de actuación: Por su Propio

Derecho

Compañía:

Método de notificación: Correo

Correo: cecilia.vadillo@congresocdmx.gob.mx

Teléfono:

Emisor de la firma electrónica:

Dibujada en dispositivo

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

Firma

ID: 698B55207B1F51168E2F99E7

IP: 189.240.246.59

Fecha

Enviado: 09/02/2026

10:31:24

Aceptó Aviso de

Privacidad: 10/02/2026

09:55:42

Visto: 10/02/2026 09:56:16

Confirmado:

10/02/2026 09:56:16.818

Firmado:

10/02/2026 09:56:16.82

Firma con texto

Cecilia Vadillo Obregón

Firmante 6. Leonor Gómez Otegui

Atributos

Tipo de actuación: Por su Propio

Derecho

Compañía:

Método de notificación: Correo

Correo: leonor.gomez@congresocdmx.gob.mx

Teléfono:

Emisor de la firma electrónica:

Dibujada en dispositivo

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

Firma

ID: 698CC71864888B23251D8203

IP: 189.146.134.164

Fecha

Enviado: 11/02/2026

10:27:15

Aceptó Aviso de

Privacidad: 11/02/2026

12:14:42

Visto: 11/02/2026 12:14:48

Confirmado:

11/02/2026 12:14:49.108

Firmado:

11/02/2026 12:14:49.109

Firma con texto

Leonor Gómez Otegui



Firmante 7. Rebeca Peralta León

Atributos	Firma	Fecha
Tipo de actuación: Por su Propio Derecho Compañía: Método de notificación: Correo Correo: rebeca.peralta@congresocdmx.gob.mx Teléfono: Emisor de la firma electrónica: Plataforma: https://app.con-certeza.mx	ID: NO PARTICIPÓ IP: No participó	Enviado: 13/02/2026 10:26:15 Aceptó Aviso de Privacidad: Visto: No participó Confirmado: No participó Firmado: No participó

Firmante 8. Olivia Garza de los Santos

Atributos	Firma	Fecha
Tipo de actuación: Por su Propio Derecho Compañía: Método de notificación: Correo Correo: olivia.garza@congresocdmx.gob.mx Teléfono: Emisor de la firma electrónica: Plataforma: https://app.con-certeza.mx	ID: NO PARTICIPÓ IP: No participó	Enviado: 13/02/2026 10:26:15 Aceptó Aviso de Privacidad: 09/02/2026 08:39:32 Visto: No participó Confirmado: No participó Firmado: No participó

Firmante 9. Diego Garrido López

Atributos	Firma	Fecha
Tipo de actuación: Por su Propio Derecho Compañía: Método de notificación: Correo Correo: diego.garrido@congresocdmx.gob.mx Teléfono: Emisor de la firma electrónica: Plataforma: https://app.con-certeza.mx	ID: NO PARTICIPÓ IP: No participó	Enviado: 13/02/2026 10:26:16 Aceptó Aviso de Privacidad: Visto: No participó Confirmado: No participó Firmado: No participó

Firmante 10. Rosario Morales Ramos

Atributos	Firma	Fecha
Tipo de actuación: Por su Propio Derecho Compañía: Método de notificación: Correo Correo: rosario.morales@congresocdmx.gob.mx Teléfono: Emisor de la firma electrónica: Plataforma: https://app.con-certeza.mx	ID: NO PARTICIPÓ IP: No participó	Enviado: 13/02/2026 10:26:16 Aceptó Aviso de Privacidad: Visto: No participó Confirmado: No participó Firmado: No participó



Firmante 11. Valeria Cruz Flores

Atributos	Firma	Fecha
Tipo de actuación: Por su Propio	ID: NO PARTICIPÓ	Enviado: 13/02/2026
Derecho	IP: No participó	10:26:17
Compañía:		Aceptó Aviso de
Método de notificación: Correo		Privacidad: 08/02/2026
Correo:		12:03:06
valeria.cruz@congresocdmx.gob.mx		Visto: No participó
Teléfono:		Confirmado:
Emisor de la firma electrónica:		No participó
Plataforma: https://app.con-certeza.mx		Firmado:
		No participó

Firmante 12. Daniela Álvarez Camacho

Atributos	Firma	Fecha
Tipo de actuación: Por su Propio	ID: NO PARTICIPÓ	Enviado: 13/02/2026
Derecho	IP: No participó	10:26:17
Compañía:		Aceptó Aviso de
Método de notificación: Correo		Privacidad:
Correo: gicela.alvarez@congresocdmx.gob.mx		Visto: No participó
Teléfono:		Confirmado:
Emisor de la firma electrónica:		No participó
Plataforma: https://app.con-certeza.mx		Firmado:
		No participó

Firmante 13. Tania Larios Pérez

Atributos	Firma	Fecha
Tipo de actuación: Por su Propio	ID: NO PARTICIPÓ	Enviado: 13/02/2026
Derecho	IP: No participó	10:26:18
Compañía:		Aceptó Aviso de
Método de notificación: Correo		Privacidad: 09/02/2026
Correo: tania.larios@congresocdmx.gob.mx		10:32:34
Teléfono:		Visto: No participó
Emisor de la firma electrónica:		Confirmado:
Plataforma: https://app.con-certeza.mx		No participó
		Firmado:
		No participó

Firmante 14. Patricia Urriza Arellano

Atributos	Firma	Fecha
Tipo de actuación: Por su Propio	ID: NO PARTICIPÓ	Enviado: 13/02/2026
Derecho	IP: No participó	10:26:19
Compañía:		Aceptó Aviso de
Método de notificación: Correo		Privacidad: 12/02/2026
Correo:		14:19:42
patricia.urriza@congresocdmx.gob.mx		Visto: No participó
Teléfono:		Confirmado:
Emisor de la firma electrónica:		No participó
Plataforma: https://app.con-certeza.mx		Firmado:
		No participó

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/9af67ea3-2dfb-4ea0-97a4-dcd129b7ecd5>



Firmante 15. Paula Pérez Cordova

Atributos

Tipo de actuación: Por su Propio

Derecho

Compañía:

Método de notificación: Correo

Correo:

alejandra.perez@congresocdmx.gob.mx

Teléfono:

Emisor de la firma electrónica:

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

Firma

ID: NO PARTICIPÓ

IP: No participó

Fecha

Enviado: 13/02/2026

10:26:19

Aceptó Aviso de

Privacidad: 09/02/2026

18:15:07

Visto: No participó

Confirmado:

No participó

Firmado:

No participó

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/9af67ea3-2dfb-4ea0-97a4-dcd129b7ecd5>

