



Dip. Valentina Batres Guadarrama

DIP. JESÚS SESMA SUÁREZ

PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA

PRESENTE

La que suscribe, **VALENTINA BATRES GUADARRAMA**, Diputada integrante del Grupo Parlamentario de Morena en la II Legislatura del Congreso de la Ciudad de México, con fundamento en los artículos 122, Apartado A, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 29, Apartado D, párrafo primero, inciso a), y 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, y 5, párrafo primero, fracción I; 82, y 96, del Reglamento, ambos ordenamientos del Congreso de la Ciudad de México, someto a la consideración de esta Soberanía, la siguiente:

INICIATIVA ANTE EL CONGRESO DE LA UNIÓN CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA UN PÁRRAFO CUARTO AL ARTÍCULO 20 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE IGUALDAD SUSTANTIVA Y RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO EN EL ÁMBITO CONYUGAL O FAMILIAR

Lo anterior, al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

PRIMERO. El Congreso de la Unión cuenta con competencia plena para legislar en materia laboral conforme a lo dispuesto por el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que reconoce al trabajo como un derecho y un deber social y establece las bases de un régimen jurídico especializado, autónomo y de orden público destinado a regular las relaciones derivadas de la prestación personal de servicios subordinados.

En este marco, la Ley Federal del Trabajo constituye el ordenamiento rector que define, protege y sistematiza los derechos que nacen del trabajo efectivamente prestado, por lo que corresponde a las personas legisladoras federales precisar su alcance cuando la realidad social evidencia supuestos que, aun siendo compatibles con sus principios estructurales, carecen de una delimitación normativa expresa que otorgue certeza jurídica en su aplicación.



Dip. Valentina Batres Guadarrama

La reforma que se propone se ubica estrictamente en el ámbito del derecho laboral, en tanto se orienta a precisar el reconocimiento jurídico de los derechos derivados de una relación de trabajo cuando la prestación de servicios se desarrolla dentro de una unidad económica vinculada al cónyuge, concubino o pareja, sin que ello implique regulación del matrimonio, del concubinato o del régimen patrimonial de la sociedad conyugal, materias que corresponden al derecho civil y familiar.

Esta delimitación resulta relevante desde la técnica legislativa, pues evita confusiones entre esferas jurídicas distintas y reafirma que el objeto de la iniciativa no es intervenir en las relaciones personales o patrimoniales entre las partes, sino en los efectos jurídicos que produce el trabajo subordinado efectivamente prestado.

Autores como Mario de la Cueva han sostenido que el derecho del trabajo se distingue por su autonomía conceptual y normativa frente a otras ramas del derecho, en tanto regula una relación jurídica específica basada en la prestación personal y subordinada del trabajo dentro de una organización productiva, con independencia de los vínculos personales que puedan coexistir entre las partes.

En el mismo sentido, Néstor de Buen Lozano señala que la existencia de relaciones familiares, afectivas o patrimoniales no elimina, por sí misma, la posibilidad de que exista una relación laboral cuando en los hechos se actualizan sus elementos sustantivos, dado que cada esfera jurídica responde a finalidades distintas y genera consecuencias normativas propias.

Bajo esta lógica, la coexistencia de un vínculo matrimonial, de concubinato o de una sociedad conyugal con una prestación personal de servicios dentro de una actividad económica no puede ser interpretada como un elemento excluyente del derecho laboral, pues ello implicaría subordinar el análisis jurídico de la relación de trabajo a categorías ajenas a su naturaleza, desdibujando la función protectora que caracteriza al ordenamiento laboral y generando incertidumbre en el reconocimiento de los derechos derivados del trabajo efectivamente realizado.

SEGUNDO. El derecho del trabajo en el sistema jurídico mexicano se encuentra íntimamente vinculado con el mandato constitucional de igualdad sustantiva previsto en el artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual prohíbe toda forma de discriminación, incluyendo aquella basada en el género, el estado civil o las condiciones personales y familiares, y obliga a todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, a



Dip. Valentina Batres Guadarrama

promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos bajo los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

Este mandato no se agota en la proclamación formal de igualdad ante la ley, sino que exige la adopción de medidas legislativas que atiendan las desigualdades estructurales que se manifiestan en la realidad social y económica, particularmente cuando dichas desigualdades inciden en el acceso efectivo a derechos laborales.

La Ley Federal del Trabajo recoge este mandato en su artículo 2, al establecer que el trabajo debe desarrollarse en condiciones que aseguren la dignidad humana, la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y la eliminación de cualquier forma de discriminación, configurando un marco interpretativo que obliga a reconocer el trabajo efectivamente prestado sin que factores extralaborales operen como elementos de exclusión jurídica.

De manera complementaria, el artículo 56 dispone que las condiciones de trabajo deben basarse en el principio de igualdad sustantiva y que no podrán establecerse diferencias por motivo de género, estado civil o responsabilidades familiares, lo que resulta particularmente relevante cuando la prestación de servicios se desarrolla dentro de dinámicas económicas vinculadas al ámbito conyugal o familiar.

La doctrina constitucional y laboral ha sostenido que la igualdad sustantiva implica no sólo tratar igual a quienes se encuentran en situaciones equivalentes, sino también identificar y corregir aquellas prácticas normativas o interpretativas que, bajo una apariencia de neutralidad, generan efectos de exclusión material.

Luigi Ferrajoli ha señalado que la eficacia real de los derechos fundamentales depende de su garantía normativa frente a contextos estructurales de desigualdad, mientras que Américo Plá Rodríguez advertía que el derecho del trabajo debe operar como un instrumento corrector de las desigualdades materiales que afectan a la parte trabajadora, especialmente cuando ciertas formas de trabajo quedan invisibilizadas por factores sociales ajenos a la prestación del servicio.

En este sentido, la falta de reconocimiento expreso del trabajo desarrollado dentro de unidades económicas vinculadas al cónyuge o pareja puede traducirse, en los hechos, en una forma indirecta de discriminación, al permitir que el estado civil opere como un elemento que desdibuja la naturaleza laboral de una prestación personal de servicios que, en cualquier otro contexto, sería jurídicamente reconocida como relación de trabajo.



Dip. Valentina Batres Guadarrama

Tal situación resulta incompatible con el principio de igualdad sustantiva que informa al derecho del trabajo, en tanto introduce un criterio extralaboral para el reconocimiento de derechos que deben derivar exclusivamente de la realidad de la prestación del servicio y de su inserción en una actividad económica organizada.

TERCERO. Uno de los principios estructurales del derecho del trabajo es el principio de primacía de la realidad, conforme al cual la existencia y naturaleza de la relación laboral deben determinarse a partir de los hechos efectivamente acreditados y no de las denominaciones formales, los acuerdos aparentes o las circunstancias personales que rodean la prestación del servicio.

Este principio parte de la premisa de que la tutela jurídica del trabajo no puede quedar supeditada a construcciones formales que oculten o desnaturalicen la realidad material de la prestación laboral, ya que el objeto del derecho del trabajo es proteger el trabajo efectivamente realizado como hecho social y económico.

En el sistema jurídico mexicano, este criterio se encuentra implícitamente incorporado en la estructura normativa de la Ley Federal del Trabajo, especialmente en sus artículos 20 y 21. El primero define la relación de trabajo como la prestación personal de un servicio subordinado mediante el pago de un salario, sin exigir formalidades específicas para su existencia, mientras que el segundo establece la presunción de la relación laboral entre quien presta un trabajo personal y quien lo recibe.

De esta manera, las personas legisladoras han privilegiado el análisis de los elementos sustantivos de la relación, como la prestación personal, subordinación e inserción en una actividad económica, sobre cualquier calificación formal o circunstancia extralaboral que las partes atribuyan a su vínculo.

La doctrina laboral mexicana ha sostenido de forma consistente que el contrato de trabajo no se agota en su manifestación documental o formal, sino que se revela en la realidad de la subordinación y en la integración funcional de la persona trabajadora dentro de la organización productiva. Bajo esta lógica, la existencia de vínculos personales, familiares o patrimoniales entre las partes no elimina, por sí misma, la posibilidad de que exista una relación laboral cuando en los hechos se acreditan los elementos que la ley reconoce como configuradores de dicha relación.



Dip. Valentina Batres Guadarrama

La relevancia de explicitar este principio en el supuesto específico del trabajo desarrollado dentro de unidades económicas vinculadas al ámbito conyugal o familiar radica en que, en la práctica, estas situaciones suelen ser interpretadas bajo categorías ajenas al derecho laboral, como la colaboración familiar o el apoyo personal, aun cuando se trate de actividades constantes, organizadas y funcionalmente integradas a la operación del negocio.

Este tipo de interpretaciones formalistas contravienen la lógica protectora del derecho del trabajo, al permitir que la existencia de un vínculo personal desplace el análisis de la realidad laboral y conduzca a la invisibilización jurídica de una prestación efectiva de servicios subordinados dentro de una actividad económica.

CUARTO. El derecho del trabajo se caracteriza por el carácter personal, autónomo e irrenunciable de los derechos que derivan de la prestación de servicios subordinados, lo que implica que dichos derechos nacen directamente del trabajo efectivamente prestado y no pueden ser absorbidos, sustituidos o desnaturalizados por relaciones jurídicas de distinta naturaleza, como las de carácter civil, familiar o patrimonial.

Esta configuración responde a la función tuitiva del ordenamiento laboral, orientada a reconocer jurídicamente el trabajo como hecho social y a garantizar que la prestación personal de servicios dentro de una organización productiva genere consecuencias jurídicas propias, independientes de cualquier vínculo personal existente entre las partes.

En el sistema jurídico mexicano, esta naturaleza se encuentra expresamente reconocida en el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, que establece la irrenunciabilidad de los derechos laborales y la nulidad de cualquier convenio que implique su disminución o renuncia.

Mario de la Cueva sostiene que los derechos laborales no dependen exclusivamente de la voluntad de las partes ni pueden quedar sujetos a esquemas patrimoniales ajenos al derecho del trabajo, dado que su fundamento radica en la protección del trabajo subordinado como categoría jurídica de orden público. En la misma línea, Néstor de Buen Lozano ha señalado que la autonomía del derecho del trabajo implica que sus instituciones no pueden subordinarse a lógicas propias del derecho civil o familiar, pues ello implicaría diluir la eficacia de los derechos que surgen de la relación laboral.



Dip. Valentina Batres Guadarrama

Esta distinción adquiere especial relevancia cuando la prestación de servicios se desarrolla en contextos donde coexiste un vínculo matrimonial, de concubinato o una sociedad conyugal, ya que tales relaciones pertenecen al ámbito del derecho familiar y se rigen por principios patrimoniales y personales distintos a los que estructuran el derecho laboral. La eventual disolución del vínculo matrimonial o la liquidación del régimen patrimonial produce efectos jurídicos en el plano civil, pero no puede, por sí misma, extinguir ni sustituir los derechos laborales generados por el trabajo efectivamente realizado, puesto que se trata de derechos de naturaleza personal y de orden público cuya fuente jurídica es la prestación subordinada del servicio y no la relación conyugal existente entre las partes.

La confusión entre esferas jurídicas constituye uno de los principales riesgos en contextos donde el trabajo se desarrolla dentro de dinámicas familiares o económicas personales, pues existe una tendencia a trasladar el análisis al ámbito patrimonial del vínculo afectivo, invisibilizando la dimensión laboral de la prestación de servicios.

Mantener la autonomía conceptual del derecho del trabajo frente al derecho familiar permite preservar la coherencia del sistema jurídico y asegurar que el reconocimiento de derechos laborales se funde exclusivamente en los elementos materiales de la relación de trabajo, evitando que factores extralaborales operen como mecanismos de exclusión del sistema de tutela laboral.

QUINTO. La realidad socioeconómica contemporánea evidencia que una parte relevante de las actividades productivas en el país se desarrolla dentro de unidades económicas de carácter familiar, microempresas, negocios personales o actividades económicas organizadas en torno a vínculos de pareja, donde la participación constante de uno de los integrantes no siempre se formaliza contractualmente, pese a integrarse de manera funcional y permanente al proceso productivo.

Esta situación ha sido ampliamente identificada como una de las zonas grises del derecho del trabajo, no por la inexistencia de prestación laboral, sino por su inserción en dinámicas sociales donde el trabajo suele ser percibido como colaboración familiar y no como actividad susceptible de generar derechos laborales exigibles.

En los planteamientos de Antonio Baylos se ha señalado que el derecho del trabajo debe ampliar su capacidad de reconocimiento hacia formas reales de prestación de servicios que, aunque no se formalicen bajo esquemas contractuales típicos, cumplen funciones económicas



Dip. Valentina Batres Guadarrama

sustantivas dentro de una organización productiva. En este sentido, la falta de formalización escrita o la existencia de relaciones personales entre las partes no elimina la dimensión laboral de la actividad cuando ésta se caracteriza por continuidad, organización y subordinación funcional dentro de la estructura económica del negocio.

En el contexto de economías familiares, resulta frecuente que la persona que participa en la operación, administración, atención al público, gestión comercial u organización interna del negocio del cónyuge o pareja desempeñe funciones constantes que contribuyen directamente a la generación de valor económico, sin que dicha participación sea reconocida jurídicamente como trabajo, sino subsumida bajo la idea de apoyo personal o colaboración derivada del vínculo afectivo.

Esta construcción social del trabajo invisibiliza la dimensión productiva de actividades que, en cualquier otro contexto organizativo, serían consideradas como prestación personal de servicios dentro de una relación laboral.

Estudios en materia de organización del trabajo han destacado que la integración funcional a la actividad económica constituye un elemento relevante para analizar la existencia de subordinación, en tanto refleja la incorporación de la persona a la dinámica productiva del negocio, con tareas definidas, continuidad en la prestación del servicio y dependencia respecto de la organización y dirección de la actividad económica.

Cuando estos elementos concurren en los hechos, la ausencia de reconocimiento jurídico no implica ausencia de trabajo, sino una desvalorización normativa de su relevancia económica, lo que genera escenarios de desprotección material frente al sistema de derechos laborales previstos en la Ley Federal del Trabajo.

SEXTO. La invisibilización jurídica del trabajo desarrollado dentro de unidades económicas vinculadas al ámbito conyugal o familiar adquiere una dimensión estructural cuando se analiza desde la perspectiva de género, en tanto la participación constante en este tipo de actividades productivas ha recaído históricamente, de manera desproporcionada, en las mujeres, quienes desempeñan funciones operativas, administrativas, comerciales o de gestión sin reconocimiento formal como trabajadoras, pese a contribuir de manera directa al sostenimiento y funcionamiento de la actividad económica.



Dip. Valentina Batres Guadarrama

Este fenómeno no responde a la inexistencia de trabajo, sino a una construcción social y jurídica que ha tendido a ubicar dichas actividades en el ámbito de la colaboración familiar, diluyendo su carácter productivo y excluyéndolas del sistema de derechos laborales.

La economía feminista ha documentado ampliamente que una parte significativa del trabajo femenino se desarrolla en espacios donde las fronteras entre el ámbito productivo y el ámbito familiar se encuentran difuminadas, particularmente en negocios familiares, actividades económicas del cónyuge o unidades productivas de carácter personal.

Autoras como Nancy Fraser han señalado que la falta de reconocimiento jurídico del trabajo efectivamente realizado constituye uno de los mecanismos más persistentes de desigualdad económica estructural, al impedir la acumulación de derechos laborales, seguridad social y autonomía económica, generando escenarios de dependencia material que se agudizan en contextos de ruptura del vínculo personal o reorganización patrimonial.

Esta invisibilización produce efectos jurídicos concretos, tales como la ausencia de reconocimiento de antigüedad, prestaciones laborales y acceso a esquemas de seguridad social, aun cuando la prestación de servicios haya sido constante, organizada e integrada a la actividad económica.

Las formas de discriminación estructural no siempre se manifiestan mediante actos explícitos de exclusión, sino también a través de omisiones normativas o interpretativas que, bajo una apariencia de neutralidad, generan efectos diferenciados en el acceso efectivo a derechos, especialmente cuando el trabajo se desarrolla en contextos históricamente asociados al ámbito privado.

En este sentido, el no reconocimiento expreso del trabajo efectivamente prestado en el ámbito conyugal puede traducirse, en los hechos, en una forma indirecta de desigualdad material, al permitir que años de participación productiva queden jurídicamente desprovistos de tutela laboral por la sola existencia de un vínculo personal entre las partes.

La igualdad sustantiva exige visibilizar aquellas formas de trabajo que han sido históricamente desvalorizadas por su inserción en dinámicas familiares, reconociendo su dimensión económica y su relevancia dentro del sistema productivo, a fin de evitar que la protección jurídica del trabajo se limite exclusivamente a modelos laborales formales y tradicionalmente masculinizados.



Dip. Valentina Batres Guadarrama

SÉPTIMO. La ausencia de una previsión normativa expresa en la Ley Federal del Trabajo respecto del trabajo desarrollado dentro de unidades económicas vinculadas al cónyuge, concubino o pareja ha generado, en la práctica, un espacio de incertidumbre interpretativa que propicia criterios dispares en la determinación de la existencia de la relación laboral, particularmente cuando la prestación de servicios se entrelaza con vínculos personales o familiares.

Este silencio legislativo no implica la exclusión de tales supuestos del ámbito del derecho del trabajo, sino una omisión técnica frente a una realidad socioeconómica recurrente que hoy exige una delimitación normativa clara para garantizar la aplicación uniforme de los principios laborales.

Si bien los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo permiten reconocer la existencia de una relación laboral a partir de la prestación personal del servicio y la subordinación, aun sin contrato escrito o denominación formal, en la práctica jurídica la concurrencia de un vínculo conyugal o familiar suele introducir elementos de duda respecto del encuadre laboral de la relación, desplazando el análisis hacia categorías como la colaboración familiar o el apoyo personal.

Esta tendencia interpretativa, aunque no prevista expresamente en la ley, ha generado escenarios en los que el trabajo efectivamente prestado queda jurídicamente difuminado por factores extralaborales, contraviniendo la lógica estructural del derecho del trabajo que privilegia la realidad de la prestación del servicio sobre las circunstancias personales de las partes.

La doctrina laboral contemporánea ha señalado que los vacíos normativos en materias de orden público, como la laboral, deben ser atendidos mediante precisiones legislativas que refuercen la certeza jurídica y la coherencia interpretativa del ordenamiento. Autores como Gustavo Zagrebelsky han destacado que la claridad normativa constituye una condición esencial para la eficacia del derecho, especialmente cuando se trata de regular supuestos fácticos reiterados que, de no ser delimitados expresamente, quedan sujetos a interpretaciones casuísticas que pueden debilitar la protección jurídica de los derechos involucrados. En el ámbito laboral, esta necesidad resulta particularmente relevante, dado que la función tuitiva del ordenamiento exige evitar zonas grises que permitan la desprotección del trabajo efectivamente realizado.



Dip. Valentina Batres Guadarrama

La precisión normativa que se propone no introduce una categoría jurídica nueva ni establece presunciones automáticas de relación laboral, sino que se limita a explicitar un criterio ya implícito en la estructura de la Ley Federal del Trabajo, que el reconocimiento de la relación laboral debe fundarse exclusivamente en la acreditación de sus elementos materiales y no en la existencia de vínculos personales entre las partes. De esta manera, se fortalece la seguridad jurídica, se reduce la discrecionalidad interpretativa y se garantiza que la aplicación del derecho del trabajo se mantenga coherente con sus principios protectores y con la realidad de las formas contemporáneas de organización del trabajo.

OCTAVO. La vinculación de la presente reforma con la conmemoración del 8 de marzo responde a una lógica jurídica y material, y no meramente simbólica, en tanto se orienta a atender una forma específica de desigualdad estructural que incide directamente en el reconocimiento del trabajo productivo y en la autonomía económica de las mujeres.

La evolución contemporánea del derecho del trabajo y del constitucionalismo en materia de igualdad ha desplazado el enfoque de las reformas con perspectiva de género desde el plano declarativo hacia la adopción de medidas normativas concretas que incidan en las condiciones reales de acceso y reconocimiento de derechos laborales, particularmente en aquellos ámbitos donde el trabajo ha sido históricamente invisibilizado por su inserción en dinámicas sociales consideradas privadas o familiares.

En los planteamientos de Nancy Fraser y Silvia Federici, se señala que una de las principales fuentes de desigualdad económica estructural radica en la falta de reconocimiento jurídico del trabajo que se desarrolla dentro de espacios híbridos entre lo productivo y lo familiar, donde las mujeres participan activamente en actividades económicas sin que su contribución sea formalmente reconocida como trabajo generador de derechos.

Esta invisibilización no sólo limita el acceso a prestaciones laborales y seguridad social, sino que también restringe la acumulación de trayectoria laboral y la consolidación de autonomía económica, generando efectos acumulativos que se hacen especialmente evidentes en escenarios de separación, divorcio o reconfiguración patrimonial del vínculo conyugal.

Reconocer jurídicamente el trabajo efectivamente prestado en contextos conyugales o familiares implica trasladar al plano normativo una realidad económica que ya existe, evitando que la ausencia de formalización contractual o la existencia de vínculos personales continúe operando como un factor de exclusión del sistema de derechos laborales.



Dip. Valentina Batres Guadarrama

Este reconocimiento no configura un privilegio normativo ni un régimen excepcional, sino una medida de adecuación legislativa orientada a garantizar que el trabajo subordinado genere consecuencias jurídicas plenas cuando concurren sus elementos materiales, independientemente del contexto personal en el que se desarrolle.

En este sentido, la conmemoración del 8 de marzo adquiere coherencia sustantiva con la reforma propuesta al tratarse de una acción legislativa que incide en una dimensión concreta de la desigualdad de género, la invisibilización del trabajo productivo desarrollado dentro del ámbito familiar o del negocio del cónyuge.

A diferencia de reformas de carácter meramente programático o declarativo, la precisión normativa que se plantea tiene un impacto jurídico directo en el reconocimiento de derechos laborales exigibles, tales como antigüedad, prestaciones y seguridad social, fortaleciendo la igualdad sustantiva y la protección efectiva del trabajo realmente realizado dentro de la lógica estructural del derecho laboral.

Para dar claridad al contenido de la presente iniciativa, se considera prudente la inserción del siguiente cuadro comparativo:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
ARTÍCULO 20. Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.	ARTÍCULO 20. ...
Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.	...
La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.	...



Dip. Valentina Batres Guadarrama

Sin correlativo.	<u>La existencia de vínculo matrimonial, concubinato o sociedad conyugal entre las partes no impedirá, por sí misma, el reconocimiento de la relación de trabajo cuando se acrediten los elementos de prestación personal del servicio, subordinación y remuneración, ni la generación de los derechos laborales individuales derivados del trabajo efectivamente realizado, los cuales conservarán su carácter autónomo, personal e irrenunciable, con independencia del régimen patrimonial o de la disolución del vínculo personal existente entre las partes.</u>
------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Es por lo anteriormente expuesto que someto a la consideración de esta Soberanía, el siguiente:

PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA UN PÁRRAFO CUARTO AL ARTÍCULO 20 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

ÚNICO. Se **ADICIONA** un párrafo cuarto al artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

ARTÍCULO 20. ...

...

...

La existencia de vínculo matrimonial, concubinato o sociedad conyugal entre las partes no impedirá, por sí misma, el reconocimiento de la relación de trabajo cuando se acrediten los elementos de prestación personal del servicio, subordinación y remuneración, ni la generación de los derechos laborales individuales derivados del trabajo efectivamente realizado, los cuales conservarán su carácter autónomo, personal e irrenunciable, con independencia del régimen patrimonial o de la disolución del vínculo personal existente entre las partes.



Dip. Valentina Batres Guadarrama

ARTÍCULO TRANSITORIO

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

Dado en el Palacio Legislativo de Donceles, el 3 de marzo de 2026

ATENTAMENTE

Dip. Valentina Batres Guadarrama

DIP. VALENTINA BATRES GUADARRAMA

Certificado de firma

27/02/2026 13:38

Documento electrónico

Solicitante del proceso de firma Almacenado

Identificador: 69A1F1F34399DF405E376537
Nombre y extensión: 030 - Ley Federal del Trabajo.pdf
Descripción:
Cantidad de páginas: 3
Estado: Firmado
Firmantes: 1
Huella digital del contenido del documento original:
7c048b52d93156f1a1273d537857176fe0e862c885b2773bf02dfdf79ab93975
Huella digital del contenido del documento firmado:
e6f6d7b00f76d9ab5fd6df98b2f55d2eb69501f0c7789dab692e918a387b021d

Nombre: Valentina Valia Batres Guadarrama
Compañía: SR LUZ SA DE CV
Correo electrónico: valentina.batres@congresocdmx.gob.mx
Teléfono:
Dirección IP: 189.217.88.238
Fecha y hora de emisión
(America/Mexico_City):
27/02/2026 13:35

Constancia de conservación del documento firmado

Información de la constancia NOM-151

Información del emisor de la constancia NOM-151

Fecha de emisión:
27/02/2026 19:38:10 UTC (27/02/2026 13:38:10 Hora local de la Ciudad de México)
Nombre y extensión:
57442ebd-bc0f-44aa-b024-ce959ea4ca61.cons
Huella digital contenida en la constancia:
e6f6d7b00f76d9ab5fd6df98b2f55d2eb69501f0c7789dab692e918a387b021d

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. Dip. Valentina Batres Guadarrama

Atributos
Tipo de actuación: Por su Propio
Derecho
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
ID: 69A1F282BBBD7D3A0B0A1BBA
IP: 189.217.88.238

Fecha
Enviado: 27/02/2026
13:36:40
Aceptó Aviso de
Privacidad: 27/02/2026
13:37:28
Visto: 27/02/2026 13:37:40
Confirmado:
27/02/2026 13:37:40.678
Firmado:
27/02/2026 13:37:40.68

Firma con texto

Dip. Valentina Batres Guadarrama

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/57442ebd-bc0f-44aa-b024-ce959ea4ca61>

