# INICIATIVA QUE REFORMA Y ADICIONA EL ARTÍCULO 132 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE LICENCIA LABORAL REMUNERADA PARA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA, A CARGO DE LA DIPUTADA ARIANA DEL ROCÍO REJÓN LARA, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PRI

La diputada federal Ariana del Rocío Rejón Lara, del Grupo Parlamentario del PRI, de la LXVI Legislatura del honorable Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto en los artículos: 71, fracción II, y 72 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 6, numeral 1, fracción I, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete a la consideración del pleno de esta soberanía la presente **iniciativa con proyecto de decreto** q**ue reforma la fracción XXXIV y adiciona una fracción XXXV al artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, en materia de licencia laboral remunerada para víctimas de violencia**, considerando la siguiente:

## Exposición de Motivos

La violencia contra las mujeres se discute habitualmente en clave penal y de protección. Se discute mucho menos en clave laboral, y esa omisión tiene consecuencias materiales severas: una víctima que debe acudir a una fiscalía, tramitar una orden de protección, recibir atención médica o mudarse de domicilio, lo hace hoy a costa de su salario, de sus vacaciones o de su permanencia en el empleo.

La Endireh 2021 —última encuesta nacional integral disponible sobre esta materia— estimó que **70.1 por ciento de las mujeres de 15 años y más** había vivido al menos una situación de violencia a lo largo de su vida y que **42.8 por ciento** la experimentó entre octubre de 2020 y octubre de 2021. En el ámbito laboral, **20.8 por ciento** reportó violencia durante los doce meses previos al levantamiento.

**La magnitud documentada impide tratar las gestiones de protección, atención médica o cambio de domicilio como asuntos ajenos a la continuidad en el empleo.** No se trata de situaciones excepcionales: se trata de un fenómeno masivo que intersecta cotidianamente con la relación de trabajo.

El marco constitucional y convencional es claro en cuanto al deber estatal. El artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos obliga a todas las autoridades a prevenir las violaciones a derechos humanos.

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer obliga a los Estados a adoptar medidas específicas, incluso de carácter legislativo, para prevenir y erradicar la violencia y para asegurar a la mujer víctima el acceso efectivo a resarcimiento y reparación.

A ello se suma el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, ratificado por el Estado mexicano, que reconoce expresamente los efectos de la violencia doméstica en el ámbito laboral y llama a mitigar su impacto en la relación de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo enumera en su artículo 132 un catálogo extenso de obligaciones patronales, que abarca desde el pago puntual del salario hasta el registro electrónico de la jornada. Ninguna de esas fracciones contempla una licencia específica para las circunstancias que aquí se describen.

El efecto práctico de esa ausencia es que la víctima enfrenta una disyuntiva que ninguna persona debería enfrentar: protegerse o conservar su ingreso. Puede agotar sus vacaciones, faltar sin goce de sueldo, acumular faltas que habiliten una rescisión sin responsabilidad para la persona empleadora, o bien renunciar a acudir ante la autoridad. Todas las salidas son costosas y todas recaen sobre quien ya está siendo agredida.

Desde la oposición, la crítica es concreta y no requiere atribuir intenciones a nadie: el marco vigente reconoce el problema público, invierte recursos en atenderlo y ha creado instituciones especializadas, pero **traslada a la víctima el costo inmediato de ponerse a salvo**. Esa contradicción es legislativa y su corrección corresponde a esta soberanía.

La propuesta adiciona una fracción XXXV al artículo 132 y concede **hasta diez días laborables al año con goce íntegro de salario**, continuos o discontinuos, a las personas trabajadoras que sean víctimas de violencia familiar, sexual o por razón de género.

El objeto de la licencia está tasado: recibir atención médica o psicológica, acudir ante autoridades, tramitar medidas u órdenes de protección, participar en procedimientos judiciales o realizar un cambio de domicilio. No es una licencia de libre disposición.

El régimen de acreditación es amplio pero comprobable. La persona trabajadora podrá acreditarla mediante orden o medida de protección, denuncia, o constancia expedida por una institución pública de salud, un Centro de Justicia para las Mujeres, un refugio, una fiscalía, una autoridad jurisdiccional o una institución pública especializada.

La pluralidad de documentos idóneos reconoce que las rutas de atención son diversas y que exigir una sola de ellas excluiría a la mayoría de las víctimas.

La cláusula de urgencia es indispensable: en situaciones apremiantes la documentación podrá presentarse dentro de los cinco días hábiles siguientes. Quien huye de una agresión no lleva consigo una constancia.

Finalmente, se establece el deber de **estricta confidencialidad** y la **prohibición de represalias**: la persona empleadora no podrá despedir, sancionar, disminuir prestaciones ni ejercer represalias con motivo de la solicitud o disfrute de la licencia. Sin esta protección, el derecho sería nominal, porque su ejercicio implicaría revelar una situación íntima ante quien conserva la facultad de terminar la relación laboral.

**Se trata de una licencia limitada y comprobable, no de una ausencia abierta ni sujeta únicamente a la declaración unilateral de la persona trabajadora.** El diseño busca deliberadamente que la medida sea defendible ante cualquier objeción de abuso.

Los beneficios de la reforma son directos. Protege el vínculo laboral en el momento exacto en que la víctima más lo necesita, evitando que la salida de la violencia implique la salida del empleo.

Fortalece la autonomía económica, que es la variable más consistentemente asociada a la posibilidad de romper el ciclo de violencia. Una víctima con ingreso propio tiene alternativas; una víctima sin ingreso depende de su agresor.

Mejora la eficacia de las instituciones que el Estado ya financia: los Centros de Justicia para las Mujeres, las fiscalías especializadas y los refugios existen, pero su utilidad disminuye si acudir a ellos implica perder el salario del día.

Reduce costos para las propias empresas. La rotación derivada de la salida forzada de personal, el ausentismo no gestionado y los litigios por despidos vinculados a estas circunstancias representan un costo superior al de diez días laborables al año.

Alinea la legislación laboral mexicana con el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo y con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias, cerrando una discordancia entre ordenamientos que hoy reconocen el mismo problema con consecuencias distintas.

Por técnica legislativa, la adición de una fracción XXXV obliga a reformar la fracción XXXIV vigente, relativa al registro electrónico de la jornada laboral, únicamente para sustituir el punto final por la conjunción que corresponde en un catálogo de obligaciones. La modificación es exclusivamente gramatical y no altera su contenido normativo.

La función opositora consiste aquí en cerrar una brecha operativa y exigir coherencia: si el ordenamiento jurídico mexicano reconoce el derecho de las mujeres a una vida libre de violencias, ese derecho debe tener consecuencias verificables en el lugar donde las mujeres pasan la mayor parte de su tiempo productivo.

Diez días laborables al año son un costo modesto para el aparato productivo y una diferencia decisiva para quien intenta salvar su vida sin perder su empleo. Esa proporción es, en sí misma, el argumento central de esta iniciativa.

Por lo anteriormente expuesto, y con el objeto de mostrar de manera más clara las modificaciones que se pretende llevar a cabo, se presenta el siguiente cuadro:

**Ley Federal del Trabajo**

| TEXTO VIGENTE | DECRETO PROPUESTO |
| --- | --- |
| **Artículo 132. Son obligaciones de las personas empleadoras:**<br>I. a XXXIII. ...<br>XXXIV. Registrar de manera electrónica la jornada laboral de cada persona trabajadora, incluyendo el horario de inicio y finalización; así como proporcionarlo a la autoridad cuando se le requiera.<br>La Secretaría del Trabajo y Previsión Social expedirá las disposiciones de carácter general que determinen el ámbito de aplicación y excepción a la obligación establecida en el párrafo que antecede.<br>El contenido del registro electrónico hará prueba plena si se acredita que fue acordado entre la persona trabajadora y empleadora.<br><br>Sin correlativo. | **Artículo 132. Son obligaciones de las personas empleadoras:**<br>I. a XXXIII. ...<br>XXXIV. Registrar de manera electrónica la jornada laboral de cada persona trabajadora, incluyendo el horario de inicio y finalización; así como proporcionarlo a la autoridad cuando se le requiera.<br>La Secretaría del Trabajo y Previsión Social expedirá las disposiciones de carácter general que determinen el ámbito de aplicación y excepción a la obligación establecida en el párrafo que antecede.<br>El contenido del registro electrónico hará prueba plena si se acredita que fue acordado entre la persona trabajadora y empleadora**, y**<br><br>**XXXV. Otorgar, con goce íntegro de salario, hasta diez días laborables por año a las personas trabajadoras que sean víctimas de violencia familiar, sexual o por razón de género, para recibir atención médica o psicológica, acudir ante autoridades, tramitar medidas u órdenes de protección, participar en procedimientos judiciales o realizar un cambio de domicilio.**<br><br>**La licencia podrá disfrutarse de manera continua o discontinua.**<br><br>**La persona trabajadora podrá acreditarla mediante orden o medida de protección, denuncia, constancia expedida por una institución pública de salud, Centro de Justicia para las Mujeres, refugio, fiscalía, autoridad jurisdiccional o institución pública especializada. En situaciones urgentes, la documentación podrá presentarse dentro de los cinco días hábiles siguientes.**<br><br>**La persona empleadora deberá guardar estricta confidencialidad y no podrá despedir, sancionar, disminuir prestaciones ni ejercer represalias con motivo de la solicitud o disfrute de esta licencia.** |

Por lo anteriormente expuesto, pongo a consideración de esta soberanía el siguiente:

**Decreto que reforma la fracción XXXIV y adiciona una fracción XXXV al artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, en materia de licencia laboral remunerada para víctimas de violencia**

**Único.** Se reforma la fracción XXXIV y se adiciona una fracción XXXV al artículo 132 de la **Ley Federal del Trabajo** , para quedar como sigue:

**Artículo 132.** Son obligaciones de las personas empleadoras:

I. a XXXIII. ...

**XXXIV.** Registrar de manera electrónica la jornada laboral de cada persona trabajadora, incluyendo el horario de inicio y finalización; así como proporcionarlo a la autoridad cuando se le requiera.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social expedirá las disposiciones de carácter general que determinen el ámbito de aplicación y excepción a la obligación establecida en el párrafo que antecede.

El contenido del registro electrónico hará prueba plena si se acredita que fue acordado entre la persona trabajadora y empleadora, **y**

**XXXV. Otorgar, con goce íntegro de salario, hasta diez días laborables por año a las personas trabajadoras que sean víctimas de violencia familiar, sexual o por razón de género, para recibir atención médica o psicológica, acudir ante autoridades, tramitar medidas u órdenes de protección, participar en procedimientos judiciales o realizar un cambio de domicilio.**

**La licencia podrá disfrutarse de manera continua o discontinua.**

**La persona trabajadora podrá acreditarla mediante orden o medida de protección, denuncia, constancia expedida por una institución pública de salud, Centro de Justicia para las Mujeres, refugio, fiscalía, autoridad jurisdiccional o institución pública especializada. En situaciones urgentes, la documentación podrá presentarse dentro de los cinco días hábiles siguientes.**

**La persona empleadora deberá guardar estricta confidencialidad y no podrá despedir, sancionar, disminuir prestaciones ni ejercer represalias con motivo de la solicitud o disfrute de esta licencia.**

**Transitorio**

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

Palacio Legislativo de San Lázaro, a 22 de septiembre de 2026.

Diputada Ariana del Rocío Rejón Lara (rúbrica)

Sistema de Información Legislativa de la Secretaría de Gobernación. **http://sil.gobernacion.gob.mx/portal**
Fuente: http://www.diputados.gob.mx/