

CONTENIDO

Iniciativas

- 2** Que reforma el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a fin de reconocer el derecho de las madres trabajadoras a la extracción de leche materna durante la jornada laboral, a cargo de la diputada Graciela Ortiz González, del Grupo Parlamentario del PRI
- 8** Que adiciona un artículo 63 Ter a la Ley General de Responsabilidades Administrativas, a cargo de la diputada Leticia Barrera Maldonado, del Grupo Parlamentario del PRI
- 10** Que reforma y adiciona el artículo 3o. de la Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores, en materia de vivienda adecuada, a cargo de la diputada Ofelia Socorro Jasso Nieto, del Grupo Parlamentario del PRI
- 13** Que reforma el artículo 27 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, sobre la coordinación y difusión del calendario oficial, a cargo de la diputada Graciela Ortiz González, del Grupo Parlamentario del PRI
- 15** Que reforma los artículos 78 y 81 de la Ley Federal del Trabajo, para establecer el sistema de permuta y cesión de días de vacaciones entre personas trabajadoras de un centro de trabajo, suscrita por la diputada Paloma Domínguez Ugarte y Rubén Ignacio Moreira Valdez, del Grupo Parlamentario del PRI

Anexo II-5

Miércoles 4 de marzo

Iniciativas

QUE REFORMA EL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, A FIN DE RECONOCER EL DERECHO DE LAS MADRES TRABAJADORAS A LA EXTRACCIÓN DE LECHE MATERNA DURANTE LA JORNADA LABORAL, A CARGO DE LA DIPUTADA GRACIELA ORTIZ GONZÁLEZ, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PRI

La que suscribe, diputada Graciela Ortiz González integrante del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional, en la LXVI Legislatura de la Cámara de Diputados del honorable Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 71, fracción II, 72 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; así como 6, numeral 1, fracción I, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete a consideración de esta soberanía la presente iniciativa, al tenor de lo siguiente:

Exposición de Motivos

En México, miles de mujeres que regresan a su centro de trabajo después de la licencia de maternidad enfrentan una realidad ineludible: la imposibilidad material de continuar ofreciendo la lactancia materna de forma presencial. La reincorporación laboral implica una separación inevitable entre la madre y su hija o hijo, lo que transforma la manera en que se ejerce la lactancia. En este contexto, muchos bebés asisten a guarderías o permanecen al cuidado de terceros, lo que obliga a las madres a construir bancos de leche para garantizar su alimentación y evitar el abandono de la lactancia materna en favor de las fórmulas. **Por ello, esta iniciativa parte de una realidad cotidiana y propone actualizar el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos para reconocer el derecho de las madres trabajadoras a extraerse leche durante la jornada laboral, como una condición indispensable para proteger la lactancia materna, el interés superior de la niñez y el derecho de las mujeres a un trabajo digno y compatible con la maternidad.**

Organismos internacionales como la Organización Mundial de la Salud (OMS) y UNICEF¹ subrayan la importancia de la lactancia materna para la salud pública. La OMS recomienda lactancia materna exclusiva durante los primeros 6 meses de vida y conti-

nuada hasta los 2 años o más, junto con la alimentación complementaria adecuada.² La leche materna es un alimento vivo que contiene todos los nutrientes, líquidos y anticuerpos que el bebé necesita; protege contra enfermedades comunes de la infancia y reduce riesgos futuros como obesidad y diabetes. Estudios realizados por la OMS indican que una óptima práctica de lactancia (inicio en la primera hora de vida, exclusividad 6 meses, continuación 2 años) podría salvar **hasta 823 mil vidas infantiles al año** en el mundo. Adicionalmente, los niños amamantados presentan mejor desarrollo cognitivo (mayores puntajes de inteligencia) y menor incidencia de maloclusión dental.³

Para las madres, amamantar también aporta beneficios significativos, por ejemplo, reducir el riesgo de cáncer de mama y ovario en las mujeres, mejora el espaciamiento entre embarazos de forma natural y puede disminuir la incidencia de diabetes tipo II, hipertensión y depresión posparto.⁴

A pesar de lo anterior, la realidad laboral de muchas mujeres implica una gran dificultad de mantener la lactancia exclusiva una vez que la madre vuelve a trabajo, muchas veces porque las madres deben apoyarse en guarderías que no están cerca de sus centros de trabajo o dejar a los bebés con familiares, lo que les impide continuar con la lactancia exclusiva como se venía desarrollando durante la licencia de maternidad.

Una forma de mantener la lactancia exclusiva es la creación de bancos de leche, los cuales implican que las madres deban realizar una extracción periódica de la leche materna durante el día, incluyendo en la jornada laboral. La extracción permite almacenar la leche para que el bebé pueda consumirla más tarde, asegurando la continuidad de la alimentación óptima. También previene problemas de salud en la madre, como ingurgitaciones dolorosas o mastitis, y ayuda a mantener la producción de leche.⁵ Los expertos señalan que la producción de leche es un proceso biológico continuo, por lo que la madre lactante necesita vaciar sus pechos con frecuencia, aunque esté lejos del bebé. Por ello, si el entorno laboral no facilita tiempos y espacios para extraerse leche, la consecuencia suele ser una reducción de la producción láctea y el eventual abandono de la lactancia.

En el marco jurídico mexicano, el artículo 123, apartado A, fracción V, y apartado B, fracción XI, inciso c), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos reconoce el derecho de las mujeres trabajadoras a contar con dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijas e hijos durante el período de lactancia. Esta disposición constitucional establece una protección general a la maternidad, pero limita su alcance a la alimentación directa, sin contemplar expresamente las condiciones actuales en las que se desarrolla la lactancia materna cuando la madre se reincorpora a su empleo.

Por su parte, el artículo 170, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo dispone que, durante el período de lactancia y hasta por un término máximo de seis meses, las mujeres tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en un lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, o bien, cuando ello no sea posible, previo acuerdo con el patrón, la reducción de la jornada laboral en una hora durante dicho período. Si bien esta norma incorpora elementos relevantes como el espacio físico y la flexibilidad horaria, tampoco hace referencia expresa a la extracción de leche materna como una modalidad protegida del derecho a la lactancia.

En contraste, en el año 2014 se reformó el artículo 28 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional, para reconocer de manera explícita que, durante la lactancia, las mujeres podrán optar entre dos reposos extraordinarios de media hora cada uno o un descanso extraordinario diario de una hora, ya sea para amamantar a sus hijos o para realizar la extracción manual de leche, en un lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia. Dicha reforma incorporó además el acceso a la capacitación y al fomento de la lactancia materna, incentivando que la leche materna sea el alimento exclusivo durante los primeros seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de edad.

Como puede observarse, actualmente únicamente la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado reconoce de manera expresa la posibilidad de realizar la extracción de leche materna durante los descansos

de lactancia, lo que genera una asimetría normativa y evidencia que el texto constitucional no refleja de forma integral la realidad laboral de miles de mujeres trabajadoras. Esta omisión refuerza la necesidad de actualizar el artículo 123 constitucional, a fin de armonizarlo con los avances de la legislación secundaria y garantizar, en el máximo nivel normativo, el derecho de las madres trabajadoras a continuar con la lactancia materna mediante la extracción de leche durante su jornada laboral.

Cuadro comparativo de las leyes respecto de la lactancia materna

CPEUM	Ley Federal del Trabajo	Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del artículo 123 Constitucional
<p>ARTÍCULO 123. ...</p> <p>...</p> <p>A. ...</p> <p>I. a la IV. ...</p> <p>V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno</p>	<p>ARTÍCULO 170...</p> <p>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;</p>	<p>Artículo 28.- Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otros dos después del mismo. Durante la lactancia tendrán derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora para amamantar a sus hijos o para realizar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia y tendrán acceso a la capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo</p>

<p>para alimentar a sus hijos;</p> <p>VI. a la XXXI. ...</p> <p>B. ...</p> <p>I. a la X. ...</p> <p>XI. ...</p> <p>a) al b) ...</p> <p>c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.</p>	<p>año de edad. En caso de adopción, las personas trabajadoras tendrán derecho a los permisos maternos y paternos previstos en la normatividad aplicable.</p>
---	---

Los marcos normativos internacionales ofrecen lineamientos claros para proteger la lactancia materna en el ámbito laboral. **La Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, a través del Convenio 183: Protección de la Maternidad (2000) y su Recomendación 191, establece bases mínimas que los países deben adoptar. En particular, el **artículo 10 del Convenio 183** dispone que “la mujer tendrá derecho a una o varias interrupciones al día, o a una reducción de la jornada de trabajo, para amamantar a su hijo”, y establece que tales periodos **deben considerarse tiempo de trabajo remunerado**.⁶

En complemento, la **Recomendación 191** de la OIT establece que:

Madres lactantes

- 7. Sobre la base de la presentación de un certificado médico o de algún otro certificado apropiado, según lo determinen la legislación y la práctica nacionales, el número y la duración de las interrupciones diarias para la lactancia deberían adaptarse a las necesidades particulares.

- 8. Cuando sea posible, y con el acuerdo del empleador y de la mujer interesada, las interrupciones diarias para la lactancia deberían poder ser agrupadas en un solo lapso de tiempo para permitir una reducción de las horas de trabajo, al comienzo o al final de la jornada.
- 9. Cuando sea posible, deberían adoptarse disposiciones para establecer instalaciones que permitan la lactancia en condiciones de higiene adecuadas en el lugar de trabajo o cerca del mismo

Dicha recomendación busca adaptar el número y duración de las pausas a las necesidades particulares de cada binomio madre-hijo, permitir que las pausas puedan agruparse y cuando sea posible, establecer instalaciones para la lactancia en condiciones higiénicas adecuadas en el lugar de trabajo o cerca del mismo. Este último punto es crucial: la OIT reconoce que además del tiempo, las condiciones materiales importan, por lo que insta a disponer de salas de lactancia apropiadas.

En la misma línea, la **OMS** y **UNICEF** han lanzado iniciativas globales para lograr entornos laborales amigables con la lactancia. La *Estrategia Mundial para la Alimentación del Lactante y Niño Pequeño* (OMS/UNICEF)⁷ subraya la necesidad de entornos favorables para que las madres puedan cumplir las recomendaciones de lactancia. La OMS, a través de la *Colectiva Global de Lactancia Materna*⁸, promueve activamente medidas legales como la licencia de maternidad paga, los descansos remunerados para lactancia y las instalaciones de apoyo en los centros de trabajo.

Como puede observarse, el estándar internacional en materia de protección a la maternidad y a la lactancia no se limita al reconocimiento formal de pausas durante la jornada laboral, sino que concibe la lactancia materna como un proceso que debe ser garantizado de manera efectiva en las condiciones reales en que se desarrolla el trabajo. Tanto la Organización Internacional del Trabajo como la Organización Mundial de la Salud y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia coinciden en que la protección de la lactancia implica no solo el otorgamiento de tiempo remunerado, sino también la provisión de condiciones materiales adecuadas que permitan a las mujeres amamantar o extraer leche materna de forma segura, higiénica y

digna. En este sentido, la posibilidad de realizar la extracción de leche durante la jornada laboral constituye un componente esencial del derecho a la lactancia y una obligación que los Estados deben garantizar mediante marcos normativos claros, coherentes y alineados con los compromisos internacionales en materia de derechos humanos, salud pública y protección de la maternidad.

Necesidad de incorporar la extracción de leche al texto constitucional

Si bien la legislación laboral en México ha incorporado avances relevantes en materia de protección a la lactancia materna, subsisten razones jurídicas y sociales de fondo para incluir en el texto constitucional a la extracción de la leche materna en horarios laborales como parte de estos derechos que deben ser garantizados desde el máximo ordenamiento del país, algunos elementos relevantes de esta armonización son:

- **Garantizar un derecho claro y exigible:** Reconocer de manera expresa en la Constitución el derecho de las madres trabajadoras a extraerse leche materna fortalecerá su exigibilidad jurídica y brindará mayor certeza normativa. La redacción actual, al referirse únicamente a la posibilidad de “alimentar a sus hijos”, responde a una interpretación tradicional que no refleja las condiciones actuales de la lactancia tras la reincorporación laboral. Al incorporar explícitamente la extracción de leche, se actualiza el lenguaje constitucional, se elimina cualquier interpretación restrictiva y se garantiza que el derecho comprenda tanto el amamantamiento directo como la obtención de leche para su posterior suministro, permitiendo a las madres invocar directamente la protección constitucional frente a cualquier restricción indebida.
- **Elevar el estándar mínimo a nivel nacional:** Incorporar este derecho en la Constitución establece un estándar mínimo de protección aplicable en todo el país, orientando al legislador a desarrollarlo y ampliarlo, pero no a reducirlo.
- **Integrar la perspectiva de derechos humanos y género:** El derecho a la lactancia trasciende el ámbito estrictamente laboral y se vincula directamente con los derechos a la alimentación y a la salud de niñas, niños y adolescentes, así como con el dere-

cho de las mujeres a la igualdad sustantiva en el trabajo. Su reconocimiento a nivel constitucional refuerza la protección integral de la maternidad, al garantizar la continuidad de la lactancia sin generar desventajas laborales, en concordancia con los compromisos internacionales en materia de derechos de las mujeres, como la CEDAW. De esta forma, se reconoce la doble dimensión de este derecho: el de la niñez a recibir una alimentación adecuada y el de las madres trabajadoras a ejercer la maternidad sin ser penalizadas en su vida laboral.

- **Armonización con obligaciones internacionales:** México ha asumido compromisos internacionales que obligan a promover y proteger la lactancia materna, entre ellos la Convención sobre los Derechos del Niño y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. La incorporación expresa de este derecho en la Constitución permite armonizar el marco jurídico interno con dichos compromisos y facilita su cumplimiento efectivo.

En síntesis, la reforma constitucional propuesta no crea un privilegio nuevo, sino que **fortalece un derecho existente**, afinándolo a la realidad actual, armonizando la constitución con la ley secundaria reconociendo la extracción de leche materna como un derecho alineado con la lactancia materna.

Honorable asamblea

Esta propuesta de reforma constitucional, como se ha mencionado, no crea un derecho nuevo ni introduce un privilegio indebido, sino que **fortalece, clarifica y actualiza** una protección **ya reconocida en el orden jurídico mexicano**, adecuándola a las condiciones reales en las que hoy se ejerce la maternidad y el trabajo. La experiencia cotidiana de miles de mujeres demuestra que la lactancia materna no se interrumpe por decisión personal, sino por la ausencia de condiciones materiales y normativas que permitan su continuidad una vez concluida la licencia de maternidad. Frente a esta realidad, el Estado no puede permanecer indiferente ni limitarse a credos formales que resultan insuficientes en la práctica.

Reconocer expresamente en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos el derecho de las madres trabajadoras a la extracción de leche materna durante la jornada laboral im-

plica asumir que la protección de la maternidad debe ser integral, efectiva y acorde con los avances científicos, sociales y laborales. Significa reconocer que la lactancia materna es un proceso continuo que no se agota en el amamantamiento directo, y que requiere tiempo, espacios adecuados y condiciones dignas para su ejercicio. Asimismo, supone colocar en el centro del diseño constitucional el interés superior de la niñez, al garantizar que niñas y niños puedan acceder a una alimentación óptima en una etapa determinante para su desarrollo físico, cognitivo y emocional.

Esta reforma también representa un paso decisivo hacia la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. La falta de condiciones para la lactancia ha sido, históricamente, un factor que profundiza las desigualdades y penaliza a las mujeres por ejercer la maternidad, obligándolas a elegir entre su desarrollo profesional y el bienestar de sus hijas e hijos. Al elevar este derecho al rango constitucional, el Estado mexicano envía un mensaje claro: la maternidad no debe ser motivo de exclusión, desventaja o discriminación en el trabajo, sino una condición social que merece protección reforzada.

Asimismo, la propuesta contribuye a la coherencia y armonización del sistema jurídico nacional, al alinear el texto constitucional con los avances de la legislación secundaria y con los estándares internacionales asumidos por México en materia de derechos humanos, salud pública y protección de la maternidad. La incorporación expresa de este derecho fortalece su exigibilidad, brinda mayor certeza jurídica y asegura que futuras leyes, políticas públicas y decisiones administrativas se orienten por un estándar mínimo de protección que no pueda ser reducido.

En última instancia, esta reforma constitucional refleja una visión moderna y responsable del Estado social, que reconoce que el desarrollo del país comienza en la primera infancia y que la salud, la igualdad y el trabajo digno son objetivos inseparables. Al garantizar el derecho de las madres trabajadoras a extraerse leche durante la jornada laboral, México da un paso firme hacia un modelo laboral más humano, corresponsable y compatible con la vida familiar, reafirmando su compromiso con las mujeres, con la niñez y con un orden constitucional que responda a las realidades del siglo XXI.

Para ejemplificar la reforma antes expuesta se incorpora el siguiente cuadro comparativo:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	
Texto vigente	Propuesta
ARTÍCULO 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.	ARTÍCULO 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.
...	...
...	...
A. ...	A. ...
I. a la IV. ...	I. a la IV. ...
V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;	V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos o extraerse la leche, en lugar adecuado e higiénico, con el mismo fin;
VI. a la XXXI. ...	VI. a la XXXI. ...
B. ...	B. ...
I. a la X. ...	I. a la X. ...

<p>XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:</p> <p>a) al b) ...</p> <p>c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.</p> <p>d) al f) ...</p> <p>XII. a la XIV. ...</p>	<p>XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:</p> <p>a) al b) ...</p> <p>c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos o extraerse la leche, en lugar adecuado e higiénico, con el mismo fin. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.</p> <p>d) al f) ...</p> <p>XII. a la XIV. ...</p>
---	--

Por lo expuesto y fundado, someto a la consideración de la honorable asamblea el siguiente proyecto de:

Decreto por el que se reforma el artículo 123, Apartado A, fracción V y Apartado B, fracción XI, inciso C, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Único. Se reforma el artículo 123, apartado A, fracción V y apartado B, fracción XI, inciso C, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para quedar como sigue:

Artículo 123. ...

...

...

A. ...

I. a IV. ...

V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y sig-

nifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos **o extraerse la leche, en lugar adecuado e higiénico, con el mismo fin;**

VI. a XXXI. ...

B. ...

I. a X. ...

XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

a) y b)...

c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos **o extraerse la leche, en lugar adecuado e higiénico, con el mismo fin.** Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

d) a f)...

XII. a XIV. ...

Artículos Transitorios

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

Segundo. El Congreso de la Unión contará con un plazo de noventa días naturales, contados a partir de la entrada en vigor del presente decreto, para realizar las adecuaciones necesarias a la Ley Federal del Trabajo, a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional, así como a la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas a fin de armonizarlas con el presente decreto y establecer de manera expresa el derecho de las madres trabajadoras a la extracción de leche materna durante la jornada laboral, en condiciones dignas, seguras e higiénicas.

Notas

1 **UNICEF México.** (sin fecha). *Lactancia y trabajo*. UNICEF. Recuperado de <https://www.unicef.org/mexico/lactancia-y-trabajo>

2 **World Health Organization.** (sin fecha). *Breastfeeding*. Recuperado de https://www.who.int/es/health-topics/breastfeeding#tab=tab_1

3 **Procuraduría Federal del Consumidor.** (sin fecha). *Leche materna hoy, salud y bienestar en el futuro*. Gobierno de México. <https://www.gob.mx/profeco>

4 **Centro Médico ABC.** (sin fecha). *La lactancia materna ayuda a disminuir el riesgo de cáncer en la mujer*. <https://centromedico-abc.com/revista-digital/la-lactancia-materna-ayuda-a-disminuir-el-riesgo-de-cancer-en-la-mujer/>

5 **Grupo Médico Costamed.** (Sin fecha). *Banco de leche*. <https://www.costamed.com.mx>

6 **Organización Internacional del Trabajo.** (2000). *Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)*. OIT. <https://www.ilo.org>

7 **Organización Mundial de la Salud & Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia.** (2003). *Estrategia mundial para la alimentación del lactante y del niño pequeño*. OMS. <https://www.who.int/es/publications/i/item/9241562218>

8 **Global Breastfeeding Collective.** (Sin fecha). *Lactancia materna*. <https://www.globalbreastfeedingcollective.org>

Palacio Legislativo de San Lázaro,
a 4 de marzo de 2026.

Diputada Graciela Ortiz González (rúbrica)

QUE ADICIONA UN ARTÍCULO 63 TER A LA LEY GENERAL DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS. A CARGO DE LA DIPUTADA LETICIA BARRERA MALDONADO, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PRI

Quien suscribe, diputada Leticia Barrera Maldonado, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional en la LXVI Legislatura de la Cámara de Diputados 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; así como 6, numeral 1, fracción I ; 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete a consideración de esta asamblea la iniciativa con proyecto de decreto por el que se adiciona el artículo 63 ter a la Ley General de Responsabilidades Administrativas, al tenor de la siguiente

Exposición de Motivos

El Estado mexicano atraviesa en la actualidad por un complejo clima de polarización política y social. Si bien el pluralismo y el disenso son pilares inherentes a cualquier democracia vibrante, hemos sido testigos de una preocupante transmutación del debate público: las diferencias ideológicas y políticas se han degradado, en múltiples ocasiones, en ataques personales y mensajes que dividen, estigmatizan y fracturan el tejido social.

Bajo esta premisa, es imperativo reconocer que el impacto de un mensaje denostativo no es igual cuando proviene de un ciudadano particular que cuando es emitido por una autoridad.

Cuando los mensajes de odio, burla o humillación provienen de un servidor público, el daño a la dignidad humana y a la paz social se magnifica exponencialmente. Ello ocurre porque dichos pronunciamientos se realizan desde el amparo del poder público, utilizando la investidura, las plataformas oficiales y la asimetría de poder inherente al cargo para afectar a personas o grupos en situación de vulnerabilidad. La autoridad, en su esencia y mandato constitucional, debe ser el primer garante de la cohesión social y un ejemplo de respeto, jamás un agente de división. El poder público, conferido por la soberanía popular, no puede ser instrumentalizado para humillar ni enfrentar a los ciudadanos.

El objetivo central de la presente iniciativa es establecer mecanismos legales claros y contundentes para que ningún servidor público, con independencia de su jerarquía o nivel de gobierno, utilice su cargo para promover discursos de odio o segregación. Esta medida busca prevenir de manera eficaz la discriminación sistemática, sin que ello represente, bajo ninguna circunstancia, una restricción a la libertad de expresión legítima ni al debate político vigoroso que exige nuestra República. Lo que se pretende sancionar es el uso indebido del aparato estatal y del cargo público para fomentar la hostilidad, protegiendo así la dignidad humana y la convivencia democrática.

Para sustentar esta propuesta, es indispensable acudir al máximo parámetro de regularidad constitucional. El artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece la prohibición categórica de toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana. A su vez, el artículo 134 constitucional exige que los servidores públicos administren los recursos económicos de que dispongan con eficiencia, eficacia, economía, transparencia y honradez; mandato que la doctrina jurídica contemporánea ha interpretado de manera extensiva para abarcar no solo los recursos financieros, sino también el uso de los espacios, redes institucionales y el tiempo oficial, los cuales deben regirse por la legalidad, la imparcialidad y la equidad, sin fines de denostación.

Ahora bien, es previsible que el análisis de esta reforma suscite un debate en torno al derecho a la libertad de expresión consagrado en el artículo 6o. constitucional. No obstante, el propio texto fundamental es claro al establecer que dicha libertad encuentra sus límites infranqueables cuando ataque a la moral, la vida privada o los derechos de terceros, provoque algún delito, o perturbe el orden público.

A mayor abundamiento, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido reiteradamente en su doctrina jurisprudencial que los discursos de odio no se encuentran tutelados ni protegidos por la libertad de expresión. La entonces Primera Sala estableció que las expresiones que incitan a la violencia, la hostilidad o

la discriminación contra grupos históricamente marginados carecen de valor constitucional y, por ende, el Estado tiene no sólo la facultad, sino la obligación de prevenirlas y sancionarlas.

Este mandato se robustece a la luz del Derecho Internacional de los Derechos Humanos. El artículo 20, numeral 2, del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, del cual México es Estado parte, obliga a que toda apología del odio nacional, racial o religioso que constituya incitación a la discriminación, la hostilidad o la violencia sea prohibida por la ley. Diversos relatores y documentos emitidos bajo el amparo de la Organización de las Naciones Unidas han recomendado explícitamente a los Estados miembros la implementación de sanciones, particularmente en el ámbito administrativo, cuando estos discursos son emitidos por figuras políticas y servidores públicos, dado el efecto multiplicador y legitimador que sus palabras tienen en la sociedad.

En atención a este marco jurídico y fáctico, se propone la adición de un artículo 63 Ter a la Ley General de Responsabilidades Administrativas, con el propósito de tipificar como “Falta administrativa grave” la incitación al odio, discriminación o segregación. La redacción propuesta es exhaustiva al determinar los verbos rectores de la conducta (promover o difundir), el medio de comisión (actos oficiales, medios de comunicación o redes institucionales), la motivación (credo, ideología, militancia, orientación sexual, identidad de género, etcétera) y, fundamentalmente, la finalidad o efecto de menoscabar la dignidad humana o incitar a la división social.

Al catalogarse como una falta grave, el conocimiento y resolución de estas conductas recaerá en los Tribunales de Justicia Administrativa, garantizando un debido proceso. Las sanciones aplicables, conforme a la propia ley general, guardarán estricta proporcionalidad con el daño causado y la jerarquía del infractor.

Esta reforma defiende, en última instancia, el espíritu de nuestra Constitución. Busca dotar al Estado de herramientas para asegurar que tengamos servidores públicos que representen, escuchen y respeten a la pluralidad de la nación, y erradicar la nociva práctica de utilizar los micrófonos del Estado para ridiculizar, excluir o polarizar.

Por lo expuesto y fundado, someto a la alta consideración de esta soberanía, el siguiente proyecto de

Decreto

Único. Se adiciona el artículo 63 Ter a la Ley General de Responsabilidades Administrativas, para quedar como sigue:

Artículo 63 Ter. Incurrir en incitación al odio, discriminación o segregación el servidor público que, en ejercicio de su encargo, promueva o difunda discursos de odio, burla o humillación contra personas o grupos por motivo de su credo, ideología, militancia política, orientación sexual, identidad de género u otra condición personal o social, cuando dichas expresiones se realicen en actos oficiales, medios de comunicación o redes institucionales, y tengan por finalidad o efecto menoscabar la dignidad, reputación o igualdad de las personas afectadas, o incitar a la hostilidad, intolerancia o división social.

Transitorio

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

Palacio Legislativo de San Lázaro,
a 4 de marzo de 2026.

Diputada Leticia Barrera Maldonado (rúbrica)

QUE REFORMA Y ADICIONA EL ARTÍCULO 30. DE LA LEY DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS ADULTAS MAYORES, EN MATERIA DE VIVIENDA ADECUADA, A CARGO DE LA DIPUTADA OFELIA SOCORRO JASSO NIETO, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PRI

La que suscribe, Ofelia Socorro Jasso Nieto, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional en la LXVI Legislatura de la honorable Cámara de Diputados del 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 consideración de esta soberanía la iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman las fracciones XI y XII; y se adiciona una fracción XIII al artículo 30. de la Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores, en materia de vivienda adecuada, de conformidad con la siguiente

Exposición de Motivos

La vivienda es el espacio físico destinado a la habitación permanente de las personas y constituye la base material para el desarrollo de la vida diaria. En ese sentido, sus condiciones estructurales, de infraestructura y de acceso a servicios básicos influyen directamente en la calidad de vida de quienes la habitan, por lo que contar con una vivienda en condiciones adecuadas es un elemento esencial para el bienestar individual y colectivo.

No obstante, es necesario mencionar que, en la edad adulta, particularmente a partir de los 60 años, es frecuente que la movilidad se reduzca como consecuencia de condiciones físicas asociadas al envejecimiento, enfermedades crónicas, limitaciones funcionales o incluso simples lesiones.

Esta situación puede hacer necesario el uso de sillas de ruedas, andaderas, bastones u otros dispositivos de apoyo que permitan mantener la autonomía y mejorar la calidad de vida. Sin embargo, cuando las viviendas no cuentan con espacios amplios, pasillos adecuados, rampas, pisos seguros o adaptaciones básicas, el uso de estos apoyos se ve limitado, lo que incrementa el riesgo de accidentes, restringe la independencia y afecta directamente la dignidad y el bienestar de las personas adultas mayores.

De acuerdo con las estimaciones más recientes por el Consejo Nacional de Población (Conapo, 2025), “en México existen 17 millones 121 mil 580 millones de personas adultas mayores, representando 12.8 por ciento de la población total. Se prevé que para 2030 el país alcance una etapa representada por más personas mayores (14.96 por ciento) que jóvenes (0 a 14 años) y para 2070 el porcentaje de personas mayores sea de 34.2 por ciento”.¹ Esta transición demográfica demanda adecuaciones normativas que garanticen condiciones materiales suficientes para un envejecimiento digno, autónomo y seguro.

Por su parte, México es Estado parte del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, cuyo artículo 11 reconoce el derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado que incluya vivienda. Este instrumento ha sido desarrollado por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su Observación General Número 4, en la que se establecen los elementos que integran el concepto de vivienda adecuada, entre ellos la seguridad jurídica de la tenencia, la disponibilidad de servicios, la habitabilidad, la accesibilidad, la ubicación y la asequibilidad.²

Es por ello que México desarrolló la NOM-007-SEDATU-2024, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 27 de febrero de 2024, establece criterios objetivos de habitabilidad relativos a dimensiones mínimas, ventilación, iluminación natural, instalaciones sanitarias, seguridad estructural y condiciones físicas indispensables para que una vivienda sea considerada habitable.³

Esta norma técnica fortalece el contenido material del derecho constitucional a la vivienda al proporcionar parámetros verificables que permiten evaluar si un inmueble cumple condiciones básicas de seguridad y funcionalidad.

La necesidad de vincular expresamente estos estándares con los derechos de las personas adultas mayores se sustenta también en datos oficiales del Instituto Nacional de Estadística y Geografía que emitió el Censo de Población y Vivienda 2020 donde se señala que más del 26 por ciento de las personas de 60 años y más presenta alguna limitación para caminar, subir o bajar escaleras, lo que incrementa su vulnerabilidad frente a barreras arquitectónicas dentro del hogar, además de

presentar carencias en materiales, servicios o infraestructura básica.⁴

Por su parte, el Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores ha señalado en diversos diagnósticos que las condiciones de vivienda inadecuadas aumentan el riesgo de accidentes domésticos, particularmente caídas, que representan una de las principales causas de lesiones en personas adultas mayores, que impacta directamente en el sistema de salud y en la calidad de vida de quienes enfrentan limitaciones físicas o dependencia funcional.⁵

Frente a este panorama demográfico y social, resulta indispensable incorporar en el artículo 3o. de la Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores una definición expresa de vivienda adecuada que armonice el marco de derechos humanos con los estándares técnicos establecidos en la NOM-007-SEDATU-2024.

Esta incorporación permitirá dotar de claridad conceptual al ordenamiento, orientar la interpretación administrativa y jurisdiccional, y fortalecer el diseño de políticas públicas con enfoque de envejecimiento digno.

Definir jurídicamente la vivienda adecuada dentro de esta ley no constituye una innovación aislada, sino una medida de armonización normativa que vincula el mandato constitucional, las obligaciones internacionales y la normatividad técnica vigente. Asimismo, fortalece el principio de progresividad en materia de derechos humanos y consolida un enfoque integral que reconoce a las personas adultas mayores como titulares plenos de derechos, garantizando condiciones que favorezcan su autonomía, seguridad y permanencia en su entorno comunitario.

Para ejemplificar lo anterior, presento el siguiente cuadro comparativo:

DICE:	DEBE DECIR:
Artículo 3o. Para los efectos de esta Ley, se entenderá por:	Artículo 3o. Para los efectos de esta Ley, se entenderá por:
I. a X. ...	I. a X. ...
XI. Instituto. Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores, y	XI. Instituto. Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores;
XII. Violencia Contra las Personas Adultas Mayores. Cualquier acción u omisión que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.	XII. Violencia Contra las Personas Adultas Mayores. Cualquier acción u omisión que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público, y
(Sin correlativo)	XIII. Vivienda adecuada. Aquella que cumple con los criterios de habitabilidad previstos en la NOM-007-SEDATU-2024 y demás disposiciones aplicables, que garantiza a las personas adultas mayores condiciones de seguridad, accesibilidad, funcionalidad y disponibilidad de servicios básicos, favoreciendo su autonomía, movilidad, bienestar y el ejercicio pleno de sus derechos.

Por lo expuesto, se estima jurídicamente procedente y socialmente necesaria la incorporación del concepto de vivienda adecuada en el catálogo de definiciones de la Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores, a fin de consolidar un marco normativo coherente, técnico y acorde con la realidad demográfica del país.

Por lo expuesto, se somete a consideración de esta honorable asamblea la presente iniciativa.

Decreto por el que se reforman las fracciones XI y XII; y se adiciona una fracción XIII al artículo 3o. de la Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores, en materia de vivienda adecuada

Único. Se reforman las fracciones XI y XII; y se adiciona una fracción XIII al artículo 3o. de la Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores, para quedar como sigue:

Artículo 3o. Para los efectos de esta ley, se entenderá por:

I. a X. ...

XI. Instituto. Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores;

XII. Violencia Contra las Personas Adultas Mayores. Cualquier acción u omisión que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público, y

XIII. Vivienda adecuada. Aquella que cumple con los criterios de habitabilidad previstos en la NOM-007-SEDATU-2024 y demás disposiciones aplicables, que garantiza a las personas adultas mayores condiciones de seguridad, accesibilidad, funcionalidad y disponibilidad de servicios básicos, favoreciendo su autonomía, movilidad, bienestar y el ejercicio pleno de sus derechos.

Transitorio

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

Notas

1 <https://www.gob.mx/inapam/articulos/proyecciones-demograficas-de-un-mexico-que-envejece#:~:text=De%20acuerdo%20con%20las%20estimaciones,12.8%20%25%20de%20la%20poblaci%C3%B3n%20total.>

2 <https://www.ohchr.org/es/special-procedures/sr-housing/human-right-adequate-housing>

3 https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5718106&fecha=27/02/2024#gsc.tab=0

4 <https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020>

5 <https://www.gob.mx/inapam/articulos/prevencion-de-riesgos-domesticos-en-personas-adultas-mayores-la-batalla-silenciosa-contra-un-peligro-cotidiano>

Palacio Legislativo de San Lázaro,
a 4 de marzo de 2026.

Diputada Ofelia Socorro Jasso Nieto (rúbrica)

QUE REFORMA EL ARTÍCULO 27 DE LA LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL, SOBRE LA COORDINACIÓN Y DIFUSIÓN DEL CALENDARIO OFICIAL, A CARGO DE LA DIPUTADA GRACIELA ORTIZ GONZÁLEZ, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PRI

La que suscribe, diputada Graciela Ortiz González integrante del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional, en la LXVI Legislatura de la Cámara de Diputados del honorable Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; así como 6, numeral 1, fracción I, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete a consideración del pleno de esta honorable asamblea, iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforma el artículo 27, fracción XXIII de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, conforme la siguiente

Exposición de Motivos

Los días nacionales constituyen una herramienta institucional fundamental para fortalecer la identidad nacional, promover valores cívicos y encauzar la reflexión pública sobre temas relevantes para el desarrollo social, cultural e histórico del país. Lejos de ser simples fechas conmemorativas, los días nacionales permiten articular políticas públicas, impulsar campañas de sensibilización y coordinar esfuerzos entre los distintos órdenes de gobierno y la sociedad civil.

En el ámbito internacional, entidades como la Organización de las Naciones Unidas han demostrado que la designación de días específicos facilita la movilización de gobiernos y ciudadanía en torno a causas comunes: derechos humanos, salud, medio ambiente, educación y memoria histórica. Estas conmemoraciones funcionan como plataformas institucionales que visibilizan problemáticas, orientan la acción pública y fomentan una cultura ciudadana de corresponsabilidad.

En México, la designación de los “días nacionales” oficiales presenta un desafío de dispersión normativa. A pesar de que el Congreso de la Unión es la entidad que, por tradición, ha establecido estas conmemoraciones por decreto, y si bien la Secretaría de Gobernación (Segob) está facultada para fijar el calendario oficial, no existe una obligación explícita y formal en la ley vigente que la constriña a centralizar, publicar y di-

fundir la lista completa de los días declarados como nacionales.

Estos días, que se incrementan en número de manera constante como resultado del interés legítimo de diversos actores por visibilizar acontecimientos sociales, concientizar a la población respecto a tópicos de relevancia o conmemorar eventos significativos, carecen de un espacio oficial de consulta.

La secuela directa de esta omisión normativa es la inexistencia de un repositorio oficial donde la ciudadanía, las instituciones educativas, las dependencias de gobierno y la sociedad en su conjunto puedan acceder a la referida información.

Esta ausencia genera duplicidad de esfuerzos y dificultades para articular políticas públicas que dependen de la programación anticipada de actividades educativas, cívicas o institucionales. La importancia que estas fechas tienen para el fortalecimiento del tejido social exige una coordinación clara y una rectoría institucional definida.

Aunado a lo anterior, la presentación de iniciativas cuyo objetivo es la declaratoria de días nacionales, suele ser vasta, por lo que al carecer de un documento oficial que concentre la información sobre aquellas fechas que ya han sido declaradas como días nacionales, el trabajo legislativo para impulsar conmemoraciones de significación nacional puede resultar redundante o bien, reducir el impacto que pretende. De igual forma, con la proliferación de dichas iniciativas, el objetivo que persiguen las conmemoraciones se puede ver diluido, al declararse más de una conmemoración en una fecha calendario.

La Constitución y las leyes vigentes ofrecen elementos para sustentar la necesidad de esta reforma. El artículo 3o. constitucional establece que la educación debe desarrollar integralmente las facultades del ser humano, fomentar el respeto a la dignidad, promover la cultura de paz y fortalecer el amor a la patria. Estas finalidades se ven fortalecidas mediante la existencia de efemérides nacionales con reconocimiento formal, que faciliten su incorporación en contenidos educativos, campañas públicas y actividades cívicas.

Por su parte, el artículo 73, fracción XXV, faculta al Congreso para legislar en materia de educación y cul-

tura, lo que históricamente ha permitido crear días nacionales vinculados a la memoria histórica, los valores democráticos y el patrimonio cultural. Sin embargo, para garantizar la continuidad y eficacia de estas conmemoraciones, resulta necesario dotar a una dependencia del Ejecutivo Federal de la atribución específica de fijar, actualizar y coordinar el calendario nacional de días reconocidos oficialmente, específicamente los aprobados mediante el proceso legislativo por el Congreso de la Unión.

La carencia de un espacio de consulta oficial que los concentre es un problema que tiene una solución normativa clara, la Secretaría de Gobernación, como responsable de la política interior del país, de la gobernabilidad democrática y de la vinculación entre el gobierno federal y la sociedad, es la dependencia idónea para dicha función. Su participación permitirá:

- Contar con un marco de referencia único y oficial sobre los días nacionales.
- Alinear estas conmemoraciones con campañas educativas, de prevención, de cultura cívica o de memoria histórica.
- Coordinar acciones entre dependencias federales, entidades federativas y municipios.
- Facilitar la difusión pública y la articulación con organizaciones sociales y culturales.
- Asegurar continuidad administrativa y evitar dispersión normativa.

La institucionalización de esta facultad fortalece la rectoría del Estado en materia de identidad nacional, educación cívica y cultura democrática, al tiempo que permite aprovechar plenamente el potencial de los días nacionales como instrumentos de sensibilización, reflexión colectiva e impulso de políticas públicas. Esta propuesta, resolvería los problemas de dispersión, invisibilidad y subutilización que actualmente presentan dichas conmemoraciones.

Además, esta reforma se alinea con los principios constitucionales de transparencia y derecho a la información (artículo 6o., párrafo segundo), así como con el deber del Estado de promover el desarrollo cultural y la identidad nacional, optimizando el funcionamien-

to de la administración pública para garantizar que estos instrumentos de política cívica cumplan su propósito fundamental.

Por lo motivado, fundado y expuesto, someto a consideración de esta honorable asamblea, el siguiente:

Decreto por el que se reforma la fracción XXIII del artículo 27 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal

Artículo Único. Se reforma la fracción XXIII del artículo 27 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, para quedar como sigue:

Artículo 27. A la Secretaría de Gobernación corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

I. a XXII...

XXIII. Fijar los calendarios oficial y cívico, **que deberán integrar los días nacionales aprobados por el Congreso de la Unión, publicando anualmente en el Diario Oficial de la Federación su actualización correspondiente, y**

XXIV...

Transitorios

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

Segundo. La Secretaría de Gobernación contará con un plazo de 90 días naturales a partir de la entrada en vigor del presente decreto para integrar el calendario previsto en este decreto.

Palacio Legislativo de San Lázaro,
a 4 de marzo de 2026.

Diputada Graciela Ortiz González (rúbrica)

QUE REFORMA LOS ARTÍCULOS 78 Y 81 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PARA ESTABLECER EL SISTEMA DE PERMUTA Y CESIÓN DE DÍAS DE VACACIONES ENTRE PERSONAS TRABAJADORAS DE UN CENTRO DE TRABAJO, SUSCRITA POR LA DIPUTADA PALOMA DOMÍNGUEZ UGARTE Y RUBÉN IGNACIO MOREIRA VALDEZ, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PRI

Quienes suscriben, diputada Paloma Domínguez Ugarte y diputado Rubén Ignacio Moreira Valdez, integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional en la LXVI Legislatura del honorable Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 71, fracción II, y 72 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como los artículos 6, numeral 1, fracción I, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, someto a consideración la presente Iniciativa al tenor de la siguiente:

Exposición de Motivos

Como lo establece el párrafo primero del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) “toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil”, lo que lleva implícita la necesidad de que el Estado adopte diversas medidas que permitan lograr un adecuado equilibrio entre los derechos de las personas que destinan sus recursos a la generación de fuentes de empleo y las que desarrollan en favor de éstas un trabajo personal subordinado.

En la búsqueda de generar un marco jurídico que permita a las personas trabajadoras el desarrollo de un trabajo digno, destaca el reconocimiento de diversas prerrogativas que les asisten para que las relaciones que entablen con las personas empleadoras se desarrollen de forma tal que la prestación del trabajo personal subordinado no se lleve a cabo en un contexto de explotación que impida a aquéllas el disfrute pleno de sus derechos humanos.

Entre esas prerrogativas, destaca el derecho al disfrute de vacaciones reconocido en el artículo 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, al disponer que: “Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones pagadas”.

En ese contexto, dada la importancia de la eficacia del derecho del disfrute a vacaciones, resulta relevante adoptar las medidas que permitan a las personas trabajadoras disponer de esos días de descanso, en los términos que resulte más conveniente para alcanzar sus fines reparadores del desgaste físico y mental que conllevan las cargas de trabajo; incluso, dada la finalidad constitucional del trabajo, consistente en que éste sea socialmente útil, también es conveniente incentivar mecanismos para fomentar el apoyo solidario entre las personas trabajadoras, cuando éstas requieran de un mayor número de días de vacaciones para atender situaciones familiares o de salud personal, conforme a bases que atiendan a los principios de respeto al mínimo disfrute de vacaciones, gratuidad y confidencialidad en la cesión de derechos vacacionales y mínimo incremento de cargas administrativas para las personas empleadoras.

Ante ello, para brindar elementos que justifiquen el establecimiento en la Ley Federal del Trabajo (LFT) de un sistema de permuta y cesión solidaria de vacaciones, en la presente iniciativa se precisan cuáles son las directrices o principios que actualmente rigen el derecho al disfrute de vacaciones, poniendo especial énfasis en la conveniencia de fortalecer el derecho de los trabajadores a distribuir el periodo vacacional en la forma y tiempo que lo requieran, mediante el establecimiento de un sistema de esa naturaleza así como las bases que lo deben regir.

1. Los principios que rigen el derecho al disfrute de vacaciones. De la lectura de lo previsto en los artículos del 76 al 81 de la LFT es posible concluir que el derecho al disfrute de vacaciones para los trabajadores que se rigen por el apartado A del artículo 123 constitucional se encuentra sometido a las siguientes directrices o principios: 1. Existencia de un mínimo a disfrutar; 2. Goce de vacaciones pagadas con cuando menos un 25% adicional del salario diario; 3. El derecho del trabajador a proponer los términos en los que se distribuirá su período vacacional; 4. La no remuneración de las vacaciones no disfrutadas; 5. Control patronal de los días de vacaciones y 6. Voluntad patronal en la determinación de los días de vacaciones.

Con el objeto de brindar mayores elementos para justificar el establecimiento, así como los términos de la regulación de un sistema de permutas y cesión

solidaria de días de vacaciones, resulta conveniente reflexionar sobre el alcance de cada una de estas 6 directrices.

1.1 Existencia de un mínimo a disfrutar. De la lectura del artículo 76 de la LFT se advierte que todas las personas trabajadoras que hayan prestados sus servicios por más de un año tienen derecho a disfrutar de un mínimo de doce días de vacaciones, el cual se incrementará en dos días laborables, hasta llegar a veinte, por cada año subsecuente de servicios. De lo previsto en ese numeral es posible advertir la previsión legal de un mínimo de días de descanso pagados, en la inteligencia de que dados los fines del derecho al disfrute de vacaciones, debe estimarse que se trata de un mínimo irreductible, lo que no obsta para que el trabajador, dentro del marco normativo establecido por el patrón para el desempeño de las labores y el goce de vacaciones, se encuentre en posibilidad de poner a disposición de otros trabajadores algunos días de vacaciones devengados pero no disfrutados, siempre y cuando a más tardar en el año siguiente los pueda disfrutar en compensación de aquéllos o, en su caso, tenga la posibilidad de ser beneficiario de días de descanso en apoyo a una situación personal o profesional imprevista.

1.2. Goce de vacaciones pagadas con cuando menos un 25% adicional del salario diario. El disfrute de vacaciones implica necesariamente la previsión salarial tanto del pago de los días correspondientes a dicho periodo como el de una prima adicional de cuando menos el 25%. Esta directriz implica que cualquier modificación de las fechas programadas para gozar de vacaciones debe contemplarse por la parte patronal en virtud de su impacto económico, de donde se sigue que ante cualquier sistema de permuta o de cesión de días de vacaciones entre trabajadores de un mismo centro de trabajo, resulta indispensable la adecuada articulación entre la empresa y las personas trabajadoras, con el objeto de que oportunamente se programen los pagos correspondientes. De lo contrario la falta de previsión de los recursos económicos provocará el incumplimiento de los derechos de las personas trabajadoras.

1.3. El derecho del trabajador a proponer los términos en los que se distribuirá su período va-

cional. De una primera lectura de la parte final del párrafo primero del artículo 78 de la LFT, podría concluirse que el legislador pretendió conferir a las personas trabajadoras el derecho a determinar los días en los que les resulta conveniente disfrutar de sus vacaciones. Es importante recordar que la parte final de dicho párrafo fue adicionada mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 27 de diciembre de 2022. El texto de dicho precepto, en el que se presenta con negritas la parte adicionada es el siguiente: “Del total del periodo que le corresponda conforme a lo previsto en el artículo 76 de esta Ley, la persona trabajadora disfrutará de doce días de vacaciones continuos, por lo menos. **Dicho periodo, a potestad de la persona trabajadora podrá ser distribuido en la forma y tiempo que así lo requiera**”.

Como se advierte, este texto adicionado refiere a una potestad de las personas trabajadoras relacionada con la distribución de sus vacaciones, considerando la forma y tiempo en que ellas lo requieran, lo que podría llevar a la conclusión equivocada de que el sistema vigente que rige el derecho a las vacaciones confiere a esas personas la posibilidad de determinar las fechas en las cuales las disfrutarán; sin embargo, debe destacarse que en la reforma realizada en el año de 2022 a los artículos 76 y 78 de la LFT no se modificó en forma alguna lo previsto en el diverso 81, el cual dispone:

“Artículo 81. Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. **Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo**”.

De la simple lectura de la segunda parte de este numeral se genera la interrogante sobre el alcance de las potestades referidas en los artículos 78 y 81 de la LFT, pues aun cuando aparentemente confieren tanto a las personas trabajadoras como a las empleadoras el derecho a fijar las fechas en las que se disfrutarán los días de vacaciones, lo cierto es que esos numerales deben interpretarse atendiendo, por una parte, a la prerrogativa que se confiere a los trabajadores para que a solicitud de éstos, el periodo de vacaciones “pueda ser dis-

tribuido en la forma y término que así lo requiera” lo que revela que no se trata de una determinación a cargo de los trabajadores, sino que éstos pueden proponer la distribución de sus días de vacaciones.

Por otra parte, lógico resulta que corresponda a las personas empleadoras la potestad para determinar, en principio, los días durante los cuales una persona trabajadora gozará de vacaciones, pues no debe desconocerse a quien le asiste el derecho para adoptar las medidas que permitan la adecuada administración de la empresa respectiva.

En ese orden de ideas, debe reconocerse que la supuesta potestad conferida a las personas trabajadoras con el texto adicionado a la parte final del artículo 78 de la LFT, en la reforma de 2022, en realidad se trata del otorgamiento de un derecho a proponer a su persona empleadora las fechas en las cuales disfrutará de vacaciones.

Ante esa realidad normativa y fáctica, se estima relevante tomar en cuenta que el establecimiento de un sistema de permutas de días de vacaciones incrementaría considerablemente la potestad de las personas trabajadoras para disfrutar de sus vacaciones en las fechas que puedan resultarles más convenientes; en la inteligencia de que al tratarse de un derecho que se ejerce al seno de una relación laboral no debe desconocerse la prerrogativa que asiste a las personas empleadoras para organizar el desarrollo de las actividades de sus empresas.

En efecto, permitir a los trabajadores optar oportunamente por una modificación de las fechas en las que originalmente les corresponde disfrutar de sus vacaciones, atendiendo a los periodos anuales previamente establecidos por las personas empleadoras, generaría mayor flexibilidad en el ejercicio de su derecho al descanso, lo que da lugar a que esta prerrogativa pueda cumplir en mayor medida con las necesidades de cada persona trabajadora.

En la misma lógica, resulta conveniente permitir a las personas trabajadoras ceder días de vacaciones, de forma voluntaria y sin afectar el mínimo legal al que tienen derecho, para integrar una reserva de días que puedan ser utilizados ante emergencias de salud o familiares.

1.4. La no remuneración de las vacaciones no disfrutadas. El artículo 79 de la LFT establece con toda precisión que las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración, razonamiento lógico en virtud del cual cualquier mecanismo que permita la permuta o cesión de días de vacaciones, debe exigir y garantizar su gratuidad, pues de permitirse la comercialización de los días de vacaciones se corre el grave riesgo de generar un mercado subrepticio de días de vacaciones, con todas las consecuencias negativas que ello puede implicar para la eficacia del derecho al descanso.

1.5. Control patronal de los días de vacaciones. En términos de lo previsto en el párrafo primero del artículo 81 de la LFT, las personas empleadoras deben tener bajo su resguardo la información de cada persona trabajadora relativa a sus días de vacaciones, ya que anualmente deben entregarles una constancia de antigüedad en la que se indique el periodo de vacaciones que les corresponde e incluso la fecha en la que deban disfrutarlo. De esta disposición se desprende que actualmente las personas empleadoras tienen la obligación de mantener un sistema de registro adecuado de los días de vacaciones que corresponden a cada persona trabajadora, por lo que resulta evidente que para aquéllas no resultaría una sobrecarga administrativa llevar el control de un sistema de permutas y cesiones solidarias de días de vacaciones. Incluso, la adecuada regulación de este sistema implicaría que aquéllas fijarán al inicio de cada año las semanas durante las cuales las personas trabajadoras disfrutarán de sus periodos de vacaciones, con el objeto de que éstas manifestarán ante sus empleadoras su voluntad de modificar los periodos asignados por otros de los previstos en el calendario respectivo, lo que permitiría en el primer mes del año valorar las solicitudes presentadas y aplicar las permutas correspondientes. En la misma lógica, correspondería a la persona empleadora administrar la reserva de días a utilizar ante emergencias de salud o familiares, referida en el anterior apartado 1.3.

1.6 Voluntad patronal en la determinación de los días de vacaciones. Finalmente, entre las directrices que rigen el goce del derecho al disfrute de vacaciones, debe destacarse que aun cuando la voluntad del trabajador resulta relevante para determinar la forma y tiempo durante el cual disfrutará sus va-

caciones, ello no obsta para reconocer que legalmente, conforme a lo previsto en el párrafo primero del artículo 81 de la LFT, es a la persona empleadora a la que le corresponde tanto proponer a las personas trabajadoras los días para disfrutar sus vacaciones, como para resolver lo conducente atendiendo a las propuestas realizadas por estas últimas.

Por tanto, debe estimarse que la regulación de un sistema de permutas y cesiones voluntarias de días de vacaciones, además de permitir contar con un mecanismo que coadyuve a impulsar un trabajo digno y socialmente útil, también puede resultar conveniente para dar mayor fuerza decisoria a las personas trabajadoras en cuanto a las fechas en las que podrán disfrutar de sus vacaciones, como se precisó al abordar la directriz 1.3.

2. Las bases legales del sistema de permuta y cesión solidaria de días de vacaciones. Atendiendo a lo expuesto, se propone establecer en los artículos 78 y 81 las bases de un sistema de permuta y cesión voluntaria de días de vacaciones que se sustente en las directrices que a continuación se precisan.

2.1 Obligatoriedad de la implementación del sistema de permutas para empresas con más de 100 personas trabajadoras. La posibilidad de que opere adecuadamente un sistema de permutas como el que se propone requiere la existencia de un mínimo de personas trabajadoras que, incluso, por las labores que desarrollan puedan dejar de prestar sus servicios durante su periodo vacacional sin afectar gravemente la continuidad en la operación del establecimiento respectivo.

2.2 Propuesta patronal de los periodos para el disfrute del derecho de vacaciones y establecimiento del derecho a la permuta. Tal como lo establece actualmente el artículo 81 de la LFT, debe reconocerse la potestad patronal para generar en los primeros quince días naturales del mes de enero de cada año una propuesta inicial de fechas durante las cuales las personas trabajadoras podrán disfrutar sus días de vacaciones, incluyendo los diversos periodos en los que podrán ejercer ese derecho en el supuesto de que dos personas trabajadoras soliciten conjuntamente una permuta del periodo respectivo.

En ese contexto, resulta de especial relevancia establecer un sistema de permutas en el que se reconozca a las personas trabajadoras que desarrollen labores análogas el derecho a la permuta o intercambio de periodos vacacionales, por lo cual se propone establecer que la negativa a la solicitud respectiva únicamente será válida cuando se encuentra justificada. El sistema de permutas no debe lugar a una actuación arbitraria de las personas empleadoras.

2.3 Cesión voluntaria de días de vacaciones. Como se precisó, el derecho al trabajo digno y socialmente útil exige el establecimiento de medidas que contribuyan a la solidaridad entre las personas trabajadoras. Entre éstas, se advierte la posibilidad de regular un mecanismo que fomente el apoyo entre las personas trabajadoras para que mediante la cesión recíproca de días de vacaciones se establezca una reserva de días que puedan utilizarse ante emergencia familiares o de salud debidamente acreditadas ante las personas empleadoras.

Entre las características más relevantes de este sistema de cesión destaca la conservación del mínimo legal de días de vacaciones que asiste a cada persona trabajadora, o sea el de 12 días.

2.5. Administración patronal. Como lógico resulta, la administración del sistema de permuta y cesión de días de vacaciones debe corresponder a las personas empleadoras, sin menoscabo de prever en el artículo 81 de la LFT las bases de los procedimientos respectivos y de encomendar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social la emisión de reglas generales que precisen las particularidades de los procedimientos y de los registros que al efecto deban llevarse, lo que permitirá atender, incluso, a la capacidad administrativa de las diferentes categorías de personas empleadoras.

3. Propuesta de adiciones a la Ley Federal del Trabajo

Bajo este orden de ideas, la presente iniciativa propone reformar los artículos 78 y 81 de la Ley Federal del Trabajo para quedar en los términos siguientes:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
TEXTO VIGENTE	TEXTO INICIATIVA
<p>Artículo 78.- Del total del periodo que le corresponda conforme a lo previsto en el artículo 76 de esta Ley, la persona trabajadora disfrutará de doce días de vacaciones continuos, por lo menos. Dicho periodo, a potestad de la persona trabajadora podrá ser distribuido en la forma y tiempo que así lo requiera.</p> <p>SIN CORRELATIVO</p> <p>SIN CORRELATIVO</p> <p>Artículo 81.- Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el periodo de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo.</p>	<p>Artículo 78.- Del total del periodo que le corresponda conforme a lo previsto en el artículo 76 de esta Ley, la persona trabajadora disfrutará de doce días de vacaciones continuos, por lo menos.</p> <p>Atendiendo al calendario de vacaciones y a la propuesta realizada por las personas empleadoras, en los términos previstos en el artículo 81 de esta Ley, durante el mes de enero de cada año las personas trabajadoras que realicen labores análogas podrán manifestar por escrito conjunto su intención de permutar las fechas correspondientes. Dicha solicitud deberá responderse por la empleadora dentro del mes indicado y la permuta sólo podrán negarse por causa justificada.</p> <p>Las personas trabajadoras podrán ceder, de forma voluntaria, días de vacaciones sin menoscabo de los doce días a que tienen derecho como mínimo, con el objeto de integrar una reserva de días que sean usadas por la propia persona o para apoyar a quienes enfrenten emergencias de salud o familiares, debidamente acreditadas.</p> <p>Artículo 81.- Las vacaciones deberán concederse a las personas trabajadoras dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios.</p>
SIN CORRELATIVO	<p>En los primeros quince días naturales del mes de enero de cada año las personas empleadoras harán del conocimiento de aquéllas la información relativa a su antigüedad, el número de días de vacaciones a las que tienen derecho, el o los periodos durante los cuales podrán disfrutarlas en esa anualidad, así como los diversos periodos respecto de los cuales podrán solicitar una permuta. El sistema de permutas deberá implementarse obligatoriamente en los centros de trabajo que cuenten con más de cien personas trabajadoras.</p>
SIN CORRELATIVOS	<p>Atendiendo a las solicitudes de permuta que, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la recepción de la referida información, presenten las personas trabajadoras, las personas empleadoras durante el mes de enero les notificarán la procedencia de las permutas solicitadas, así como el o los periodos en los que disfrutarán de sus vacaciones.</p>
SIN CORRELATIVOS	<p>Las personas empleadoras deberán administrar una reserva de días cedidos por las personas trabajadoras en términos de lo previsto en el párrafo tercero del artículo 78 de esta Ley.</p>
SIN CORRELATIVOS	<p>La Secretaría del Trabajo y Previsión Social establecerá mediante reglas generales las particularidades de los procedimientos y registros del sistema de permuta y cesión solidaria de días de vacaciones, tomando en cuenta la capacidad administrativa de las personas empleadoras.</p>

En razón de lo expuesto, pongo a la consideración de esta Honorable Asamblea el siguiente proyecto de:

Decreto por el que se reforman y adicionan párrafos a los artículos 78 y 81 de la Ley Federal del Trabajo

Único. Se reforma y se adicionan dos párrafos al artículo 78 y se reforma y se adicionan cuatro párrafos al artículo 81 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 78. Del total del periodo que le corresponda conforme a lo previsto en el artículo 76 de esta Ley, la persona trabajadora disfrutará de doce días de vacaciones continuos, por lo menos.

Atendiendo al calendario de vacaciones y a la propuesta realizada por las personas empleadoras, en los términos previstos en el artículo 81 de esta Ley, durante el mes de enero de cada año las personas trabajadoras que realicen labores análogas podrán manifestar por escrito conjunto su intención de permutar las fechas correspondientes. Dicha solicitud deberá responderse por la empleadora dentro del mes indicado y la permuta sólo podrán negarse por causa justificada.

Las personas trabajadoras podrán ceder, de forma voluntaria, días de vacaciones sin menoscabo de los doce días a que tienen derecho como mínimo, con el objeto de integrar una reserva de días que sean usadas por la propia persona o para apoyar a quienes enfrenten emergencias de salud o familiares, debidamente acreditadas.

Artículo 81. Las vacaciones deberán concederse a las personas trabajadoras dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios.

En los primeros quince días naturales del mes de enero de cada año las personas empleadoras harán del conocimiento de aquéllas la información relativa a su antigüedad, el número de días de vacaciones a las que tienen derecho, el o los periodos durante los cuales podrán disfrutarlas en esa anualidad, así como los diversos periodos respecto de los cuales podrán solicitar una permuta. El sistema de permutas deberá implementarse obligatoriamente en los centros de trabajo que cuenten con más de cien personas trabajadoras.

Atendiendo a las solicitudes de permuta que, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la recepción de la referida información, presenten las personas trabajadoras, las personas empleadoras durante el mes de enero les notificarán la procedencia de las permutas solicitadas, así como el o los periodos en los que disfrutarán de sus vacaciones.

Las personas empleadoras deberán administrar una reserva de días cedidos por las personas trabajadoras en términos de lo previsto en el párrafo tercero del artículo 78 de esta ley.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social establecerá mediante reglas generales las particularidades de los procedimientos y registros del sistema de permuta y cesión solidaria de días de vacaciones, tomando en cuenta la capacidad administrativa de las personas empleadoras.

Transitorios

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

Segundo. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social contará con ciento ochenta días naturales contados a partir de la entrada en vigor de este decreto para emitir las reglas generales referidas en el párrafo último del artículo 81 de la Ley Federal del Trabajo, reformado mediante el presente.

Dado en el Palacio Legislativo de San Lázaro,
a 4 de marzo de 2026.

Diputados: Paloma Domínguez Ugarte y Rubén Ignacio Moreira Valdez (rúbricas)

Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión, LXVI Legislatura

Junta de Coordinación Política

Diputados: Ricardo Monreal Ávila, presidente; José Elías Lixa Abimerhi, PAN; Carlos Alberto Puente Salas, PVEM; Reginaldo Sandoval Flores, PT; Rubén Ignacio Moreira Valdez, PRI; Ivonne Aracely Ortega Pacheco, MOVIMIENTO CIUDADANO.

Mesa Directiva

Diputados: Kenia López Rabadán, presidenta; vicepresidentes, Sergio Carlos Gutiérrez Luna, MORENA; Paulina Rubio Fernández, PAN; Raúl Bolaños-Cacho Cué, PVEM; secretarios, Julieta Villalpando Riquelme, MORENA; Alan Sahir Márquez Becerra, PAN; Nayeli Arlen Fernández Cruz, PVEM; Magdalena del Socorro Núñez Monreal, PT; Fuensanta Guadalupe Guerrero Esquivel, PRI; Laura Iraís Ballesteros Mancilla, MOVIMIENTO CIUDADANO.

Secretaría General

Secretaría de Servicios Parlamentarios

Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados

Director: Juan Luis Concheiro Bórquez, **Edición:** Casimiro Femat Saldívar, Ricardo Águila Sánchez, Antonio Mariscal Pioquinto.

Apoyo Documental: Dirección General de Proceso Legislativo. **Domicilio:** Avenida Congreso de la Unión, número 66, edificio E, cuarto nivel, Palacio Legislativo de San Lázaro, colonia El Parque, CP 15969. Teléfono: 5036 0000, extensión 54046. **Dirección electrónica:** <http://gaceta.diputados.gob.mx/>