

Comisión de Trabajo y Previsión Social

LXVIII LEGISLATURA

DCTPS/08/2026

H. CONGRESO DEL ESTADO

P R E S E N T E.-

La Comisión de Trabajo y Previsión Social, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 64, fracción II de la Constitución Política, 87, 88 y 111 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo, así como 80 y 81 del Reglamento Interior y de Prácticas Parlamentarias del Poder Legislativo, todos ordenamientos del Estado de Chihuahua, somete a la consideración de este Alto Cuerpo Colegiado el presente Dictamen, elaborado con base a los siguientes:

ANTECEDENTES

I.- Con fecha del dieciocho de noviembre del año 2025, la Diputada Irlanda Dominique Márquez Nolasco, representante del Partido del Trabajo de la Sexagésima Octava Legislatura, presentó Iniciativa con carácter de Decreto ante el Honorable Congreso de la Unión, con el fin de adicionar una fracción a los artículos 42 y 43, ambas de la Ley Federal del Trabajo, en materia de internamiento de las trabajadoras en refugios de protección para mujeres víctimas de violencia de género.

II.- La Presidencia del H. Congreso del Estado, en uso de las facultades que le confiere el artículo 75, fracción XIII, de la Ley Orgánica del Poder Legislativo, el día veinticinco de noviembre del año 2025, tuvo a bien turnar a quienes

Comisión de Trabajo y Previsión Social

LXVIII LEGISLATURA

DCTPS/08/2026

integran de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, la Iniciativa de mérito, a efecto de proceder al estudio, análisis y elaboración del correspondiente dictamen.

III.- La exposición de motivos de la Iniciativa en comento, se sustenta esencialmente en los siguientes argumentos:

“En el marco de la campaña permanente en contra de la violencia contra las mujeres, me es oportuno presentar ante ustedes la presente iniciativa con carácter de decreto, con el objetivo de reformar la Ley Federal del Trabajo, y garantizar y colaborar con el cumplimiento de la Ley General de Acceso A Una Vida Libre De Violencia, Tratados Internacionales como convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y demás relativas.

Es entonces, que propongo la incorporación de una causa específica de suspensión de los efectos de la relación de trabajo en caso de violencia contra las mujeres, en específico, cuando una mujer trabajadora tiene que acudir e internarse a un refugio, ya sea público o de alguna organización no gubernamental, por motivos de violencia, en muchas de las ocasiones, acompañada de sus hijas o hijos.

Con esta reforma, el Partido del Trabajo, busca abonar a la lucha de la mujer contra la violencia y la discriminación, buscamos aportar a

Comisión de Trabajo y Previsión Social

LXVIII LEGISLATURA

DCTPS/08/2026

las acciones afirmativas en pro de las mujeres y más de aquellas en situación de vulnerabilidad, discriminación y desigualdad, se busca garantizar la protección integral de las víctimas de manera física, pero también psicológica y laboral, priorizando la perspectiva de género, la dignidad y la protección socioeconómica de aquellas mujeres que se vean afectadas.

Como es sabido por muchos de nosotros, en México, la violencia de género constituye una problemática social, cultural y estructural, que impacta en la vida de millones de mujeres, mismas que repercuten en la seguridad, bienestar físico y mental, hoy hablaremos específicamente en lo económico.

Datos extraídos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en su ejercicio de Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) año 2021, se desprende que al menos el 70.1% de las mujeres mayores de 15 años han presenciado cuando menos un incidente de violencia física, económica, sexual, por mencionar algunos.

En específico, para las mujeres trabajadoras que padecen de la violencia en sus hogares, en su libre andar por las calles, en el transporte público, o en cualquier otro sitio que las orille a recurrir a los refugios como los que brinda la Red Nacional de Refugios o cualquier

Comisión de Trabajo y Previsión Social

LXVIII LEGISLATURA

DCTPS/08/2026

otro albergue especializado para garantizar su seguridad, la de sus hijas e hijos y empezar con el procedimiento de desnaturalización de violencia, atención psicológica, médica, jurídica, y de protección temporal.

Según datos del Instituto Chihuahuense de las Mujeres, en nuestro estado existen 6 refugios confidenciales de protección, mismos que son operados por diferentes entes, como el gobierno estatal, municipales y organizaciones de la sociedad civil. Estos espacios son seguros, confidenciales, temporales y gratuitos, para poder salvaguardar el bienestar de las mujeres y sus hijas e hijos víctimas de violencia extrema.

Estos centros brindan servicios de atención integral y especializada, a través de las áreas de trabajo social, psicológica, jurídico, psicológica infantil, educativa y de enfermería, así mismo se cuenta con el servicio de hospedaje, alimentación, vestido y calzado; en su mayoría de veces, se les vincula y capacita para el empleo o autoempleo, si bien esto ayuda a mitigar y reparar la violencia sufrida, datos oficiales arrojan que, en Chihuahua, en el año 2024 de las mujeres víctimas atendidas, el 80% de mujeres de sector urbano y el 90% de las mujeres de sector serrano eran dependientes económicas de sus agresores, datos realmente alarmantes y poco visibilizados.

Comisión de Trabajo y Previsión Social

LXVIII LEGISLATURA

DCTPS/08/2026

En el área laboral, nos encontramos con gestiones a favor de las mujeres víctimas de violencia, que al momento de ingresar a los refugios y contar con empleo formal, se solicitan prórrogas de ausentismo a fin de evitar que se cause la baja definitiva en el espacio laboral, solicitudes a las cuales se han obtenido respuestas favorables y mismas que dan pie a la viabilidad de la presente iniciativa.”

IV.- Ahora bien, al entrar al estudio y análisis de la Iniciativa en comento, quienes integramos la Comisión de Trabajo y Previsión Social, formulamos las siguientes:

CONSIDERACIONES

I.- Competencia.

Al analizar las facultades competenciales de este Alto Cuerpo Colegiado, no encontramos impedimento alguno para conocer el presente asunto.

II.- Introducción.

Con la presente Iniciativa se propone adicionar una nueva fracción a los artículos 42 y 43, ambos de la Ley Federal del Trabajo, para garantizar y

Comisión de Trabajo y Previsión Social

LXVIII LEGISLATURA

DCTPS/08/2026

colaborar con el cumplimiento de la Ley General de Acceso a una vida libre de Violencia, Tratados Internacionales, así como con la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y demás relativas, en el tema planteado.

III.- Marco Constitucional.

Previo al análisis del presente asunto, se revisó el aspecto competencial, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en lo general y en lo particular el contenido y efectos de los artículos 73 y 124, para evitar invasión de esferas competenciales. Se consultó igualmente, el Buzón Legislativo Ciudadano de este Honorable Congreso del Estado, sin que se encontraran comentario u opiniones a ser analizadas en este momento, por lo que procederemos a motivar nuestra resolución.

Esta soberanía cuenta con las atribuciones para resolver el presente Asunto con fundamento en lo establecido en el artículo 64, fracción III de la Constitución Política del Estado de Chihuahua.

IV.- Respetto a la Convencionalidad.

Respetto a la materia tocante al análisis del presente asunto se tomó en consideración los siguientes instrumentos internacionales ratificados por el Estado Mexicano.

Comisión de Trabajo y Previsión Social

LXVIII LEGISLATURA

DCTPS/08/2026

Es pertinente hacer mención al Convenio 190 de la OIT¹, sobre la violencia y el acoso, aprobado en 2019 y ratificado por México en 2022, el cual es un instrumento pionero que aborda de manera integral la violencia de género en el ámbito laboral. Este Convenio reconoce expresamente la violencia doméstica como un fenómeno que puede repercutir en el entorno laboral y establece que los Estados, en consulta con trabajadores y empleadores, deberán “reconocer los efectos de la violencia doméstica y, en la medida en que sea razonable y factible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo” (artículo 10 inciso f). Este sentido, la Recomendación 206 que complementa el Convenio 190 sugiere medidas específicas que los países pueden adoptar para mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo (III. Control de la Aplicación, Vías de Recurso y Reparación y Asistencia, numeral 18), entre las que se encuentran:

- A. Licencia para las víctimas de violencia doméstica.
- B. Modalidades de trabajo flexibles y protección para las víctimas de violencia doméstica.
- C. Protección temporal de las víctimas de violencia doméstica contra el despido, según proceda, salvo que el motivo del mismo no esté relacionado con la violencia doméstica y sus consecuencias.

1

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:3999810,es:NO

Comisión de Trabajo y Previsión Social

LXVIII LEGISLATURA

DCTPS/08/2026

- D. La inclusión de la violencia doméstica en la evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo.
- E. Un sistema de orientación hacia mecanismos públicos de mitigación de la violencia doméstica, cuando existan.
- F. La sensibilización sobre los efectos de la violencia doméstica.

Además tenemos como fundamento, la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), el 23 de marzo de 1981, así como la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, (Convención Belém Do Pará) el 19 de junio de 1988, ambas señalan la obligación de los Estados parte de otorgar medidas de atención a las mujeres víctimas de violencia a través de la creación de refugios o casas de acogida en donde se pueda brindar atención integral y servicios especializados para las víctimas.

V.- Derecho comparado.

En países como España, Nueva Zelanda, Perú, Australia y Canadá ya se implementaron estas figuras jurídicas, garantizando protección efectiva a las víctimas.

En España la Ley Orgánica 1/2004 Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, que establece, entre otras cuestiones, medidas de protección en el ámbito social, para justificar las ausencias del puesto de

Comisión de Trabajo y Previsión Social

LXVIII LEGISLATURA

DCTPS/08/2026

trabajo de las víctimas de la violencia de género, posibilitar su movilidad geográfica, la suspensión con reserva del puesto de trabajo y la extinción del contrato. En idéntico sentido se prevén medidas de apoyo a las funcionarias públicas que sufran formas de violencia de las que combate esta ley. Se regulan, igualmente, medidas de apoyo económico, para que las víctimas de la violencia de género generen derecho a la situación legal de desempleo cuando resuelvan o suspendan voluntariamente su contrato de trabajo.

En el caso de Nueva Zelanda, según la Ley de Protección de las Víctimas de la Violencia Domestica de 2018, los empleados afectados tienen derecho a tomar al menos 10 días de licencia, contar con acuerdos de trabajo flexible a corto plazo hasta por un máximo de dos meses y estar protegidos contra el trato adverso en el lugar de trabajo por haberla sufrido.

De forma similar, en Perú, la Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar en el ámbito público y privado de 2015, prevé que, cuando la víctima es un empleado, se le debe garantizar el derecho a no sufrir despido por causas relacionadas con dichos actos, al cambio de lugar de trabajo sin menoscabo de sus términos y condiciones de empleo, a recibir cinco días de ausencia justificada, suspensión temporal de la relación laboral y a reincorporarse posteriormente a su puesto de trabajo o a uno similar.

Comisión de Trabajo y Previsión Social

LXVIII LEGISLATURA

DCTPS/08/2026

En Australia, se aprobó una ley que otorga a las víctimas de violencia familiar y doméstica 10 días de licencia laboral remunerada al año. Este derecho aplica a todos los empleados, incluyendo aquellos a tiempo parcial y ocasionales. La licencia puede utilizarse para diversas acciones, como asistir a audiencias judiciales, organizar medidas de seguridad o acceder a servicios policiales. El objetivo principal de esta legislación es garantizar que ningún empleado deba elegir entre su seguridad y su empleo.

La implementación de esta medida comenzó el 1 de febrero de 2023 para la mayoría de los empleados, mientras que las pequeñas empresas tuvieron hasta agosto de 2023 para adaptarse a la nueva normativa.

En Canadá, la legislación laboral varía según la provincia o territorio, pero muchas jurisdicciones han adoptado políticas que ofrecen licencias remuneradas para víctimas de violencia doméstica. Por ejemplo, en la provincia de Ontario, desde 2018, las víctimas tienen derecho a una licencia de hasta 10 días, de los cuales los primeros 5 días son remunerados, y hasta 15 semanas adicionales no remuneradas. Esta licencia puede ser utilizada para buscar atención médica, obtener servicios de apoyo, recibir asesoramiento, reubicarse o participar en procedimientos legales relacionados con la violencia. Estas políticas buscan proporcionar a las víctimas el tiempo y los recursos necesarios para abordar las consecuencias de la violencia sin temor a perder su empleo o ingresos.

Comisión de Trabajo y Previsión Social

LXVIII LEGISLATURA

DCTPS/08/2026

VI.- Legislación Nacional pertinente.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia que establece los servicios y atención integral especializada que deben proporcionar todos y cada uno de los refugios destinados para la protección y atención de mujeres y en su caso, sus hijas e hijos en situación de violencia extrema.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha reconocido que el derecho de las mujeres a vivir libres de violencia forma parte del parámetro de regularidad constitucional, y que el Estado tiene un deber especial de prevención, sanción y reparación frente a la violencia de género. Esto deriva de la posición de garante que asume el Estado respecto de los derechos fundamentales de las mujeres, imponiéndole la responsabilidad de adoptar medidas positivas para hacerlos efectivos.

Por tanto, reformar la Ley Federal del Trabajo para crear una licencia o suspensión por violencia de género se alinea con el mandato constitucional de proteger los derechos de las trabajadoras y asegurar condiciones de igualdad sustantiva.

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, establece que la permanencia en el refugio será voluntaria y hasta por un término de tres meses, a menos de que persista su inestabilidad física,

Comisión de Trabajo y Previsión Social

LXVIII LEGISLATURA

DCTPS/08/2026

psicológica o su situación de riesgo, previa valoración del personal médico, psicológico y jurídico. Es decir, se trata de casos extremos donde se trata: primero salvaguardar la integridad física y psicológica de la víctima de violencia, segundo sanar y revertir los daños causados por la violencia, transformar la condición de la víctima a sobreviviente y fortalecer su autonomía para lograr su empoderamiento. Como segunda etapa, se busca favorecer el desarrollo de la víctima, apoyar en las decisiones que tomará día a día para la recuperación de su autonomía, hasta lograr el cumplimiento de la meta principal: vivir libre de violencia. Resulta coherente pensar que el objeto de la Iniciativa tiene buenos fundamentos para su viabilidad, dado que aunque la Ley General prevé, como objetivo del internamiento en refugios, la capacitación para el trabajo, parte de la hipótesis de que se trata de mujeres que no trabajan o cuentan con un empleo al momento de su internamiento, entonces resulta también natural y adecuado pensar, bajo esta lógica, que debe preservarse y garantizarse el salario tal y como pueda suscitarse en una discapacidad o ausencia justificada.

VII.- Pertinencia objetiva:

La exposición de motivos de la Iniciativa identifica como pertinencia de la reforma, los siguientes elementos:

- 1. Necesidad o problemática identificada:** La creación de una licencia laboral especial o suspensión, es una medida administrativa y legal para

Comisión de Trabajo y Previsión Social

LXVIII LEGISLATURA

DCTPS/08/2026

proteger a la víctima en el ámbito de su empleo, facilitándole el acceso a la justicia (al brindarle tiempo para acudir ante autoridades) y evitando que sea revictimizada con la pérdida de su sustento económico.

- 2. Solución legislativa planteada:** propone una Iniciativa de Decreto ante el Honorable Congreso de la Unión, para reformar la Ley Federal del Trabajo.

VIII.- Razonamiento

La violencia contra las mujeres en México es algo que se presenta todos los días, en diferentes ámbitos y a diferentes escalas, pero sin duda, una de las situaciones más recurrentes es aquella en donde la mujer es víctima de violencia física y para poder sentirse a salvo debe ingresar a un refugio de protección para mujeres víctimas de violencia de género en donde lo más importante es el cuidado de las mujeres víctimas y la recuperación en todos los aspectos de su vida, sin embargo hay factores que aún no son tomados en cuenta, al ingresar a estos refugios las mujeres deben dejar varias cosas de lado, una de ellas es su trabajo, lo cual no quiere decir que sea por irresponsabilidad, pero es algo necesario, es por eso que estas adiciones a la Ley Federal del Trabajo son adecuadas y justas para los casos en los que se necesite, de esta manera las mujeres víctimas de violencia podrán estar en estos refugios el tiempo adecuado a su caso sin dejar de tener un salario,

Comisión de Trabajo y Previsión Social

LXVIII LEGISLATURA

DCTPS/08/2026

conservando sus derechos de antigüedad y con la posibilidad de reinstalarse al concluir el periodo de internamiento.

Actualmente, muchas mujeres en esta situación enfrentan el dilema de conservar su empleo o atender las consecuencias de la violencia (denunciar al agresor, obtener medidas de protección, recibir atención médica o psicológica, reubicar a su familia, etcétera). La ausencia de una figura como la suspensión de los efectos de la relación de trabajo en caso de violencia contra las mujeres deja a las víctimas sin una protección clara: pueden ser sancionadas o despedidas por ausencias justificadas por su situación de violencia, o verse obligadas a renunciar ante la imposibilidad de conciliar su seguridad personal con sus obligaciones laborales. Esto agrava su vulnerabilidad y perpetúa el círculo de la violencia. La situación actual representa tanto un vacío legal y de política pública que esta adición a la ley pretende subsanar, garantizando estabilidad laboral y respaldo institucional a las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género.

IX.- Viabilidad

Tras el estudio detallado de la propuesta, se desprenden las siguientes conclusiones pertinentes a su viabilidad:

1. Existen las facultades constitucionales para que esta Soberanía conozca y resuelva la Iniciativa en comento.

Comisión de Trabajo y Previsión Social

LXVIII LEGISLATURA

DCTPS/08/2026

2. La problemática planteada por la Iniciativa de marras, es actual, real y jurídicamente relevante a juicio de quienes integramos la Comisión de Trabajo y Previsión Social.
3. Según el análisis hecho en las presentes Consideraciones, resulta consistente, lógica y adecuada la solución legislativa propuesta para hacer frente a la problemática planteada por lo cual justifica plenamente su procedencia.

Para el mejor análisis de los alcances de la propuesta se ha preparado el presente cuadro comparativo:

Ley Federal del Trabajo

TEXTO VIGENTE	PROPUESTA
Artículo 42.- Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón: De la fracción I a la IX...	Artículo 42.- Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón: De la fracción I a la IX... X. El internamiento de la trabajadora en un refugio de

Comisión de Trabajo y Previsión Social

LXVIII LEGISLATURA

DCTPS/08/2026

	protección para mujeres víctimas de violencia de género, acreditado por una orden de protección emitida por una fiscalía especializada, un Centro de Justicia para las Mujeres o una autoridad competente, o por un certificado emitido por una institución autorizada. Durante esta suspensión, la trabajadora conservará sus derechos de antigüedad y reinstalación al concluir el período de internamiento, siempre que éste no exceda de seis meses, salvo que una autoridad competente determine la necesidad de un plazo mayor.
Artículo 43. La suspensión a que se refiere el artículo 42 surtirá efectos: De la Fracción I a la V...	Artículo 43. La suspensión a que se refiere el artículo 42 surtirá efectos: De la Fracción I a la V... VI. En el caso de la fracción X del artículo anterior, cuando la trabajadora notifique al empleador su salida del refugio o la autoridad

Comisión de Trabajo y Previsión Social

LXVIII LEGISLATURA

DCTPS/08/2026

En

	competente determine que ha cesado la situación de riesgo que justificó el internamiento, la trabajadora deberá presentar un certificado emitido por el refugio o la autoridad competente para reincorporarse a su empleo en las mismas condiciones laborales.
--	--

mérito de lo antes expuesto, se somete a la consideración de este Alto Cuerpo Colegiado, el siguiente proyecto de:

INICIATIVA ANTE EL H. CONGRESO DE LA UNIÓN

PRIMERO.- La Sexagésima Octava Legislatura del H. Congreso del Estado de Chihuahua, tiene a bien enviar ante el H. Congreso de la Unión, Iniciativa con carácter de Decreto, para reformar el artículo 42, fracciones VIII, y IX; y adicionar a los artículos 42, la fracción X; y 43, la fracción IV; todos de la Ley Federal del Trabajo, para quedar redactada de la siguiente manera:

ARTÍCULO ÚNICO.- Se **REFORMA** el artículo 42, fracciones VIII, y IX; y se **ADICIONA** a los artículos 42, la fracción X; y 43, la fracción IV; todos de la Ley Federal del Trabajo, para quedar redactada de la siguiente manera:

Artículo 42.- ...

Comisión de Trabajo y Previsión Social

LXVIII LEGISLATURA

DCTPS/08/2026

I a VII. ...

- VIII. La conclusión de la temporada en el caso de los trabajadores contratados bajo esta modalidad;
- IX. La licencia a que se refiere el artículo 140 Bis de la Ley del Seguro Social; **y**
- X. **El internamiento de la trabajadora en un refugio de protección para mujeres víctimas de violencia de género, acreditado por una orden de protección emitida por una fiscalía especializada, un Centro de Justicia para las Mujeres, la autoridad competente, o en su caso, por un certificado emitido por una institución autorizada.**

Durante esta suspensión, la trabajadora conservará sus derechos de antigüedad y su reinstalación al concluir el período de internamiento, siempre que éste no exceda de seis meses, salvo que una autoridad competente determine un plazo mayor.

Artículo 43. ...

I. a V. ...

- VI. En el caso de la fracción X del artículo anterior, cuando la trabajadora notifique al empleador su salida del refugio o la**

Comisión de Trabajo y Previsión Social

LXVIII LEGISLATURA

DCTPS/08/2026

autoridad competente determine que ha cesado la situación de riesgo que justificó el internamiento, se deberá presentar un certificado emitido por el refugio o la autoridad competente para reincorporarse a su empleo en las mismas condiciones laborales.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

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

SEGUNDO. - La Secretaría de Trabajo y Previsión Social emitirá en un plazo no mayor a 180 días, las disposiciones reglamentarias necesarias para garantizar la aplicación de esta reforma, incluyendo protocolos para la coordinación con fiscalías especializadas y refugios.

TERCERO. - Los empleadores deberán actualizar sus Reglamentos Internos de Trabajo para incorporar esta causa de suspensión en un plazo no mayor a un año partir de la entrada en vigor de la reforma.

SEGUNDO.- De conformidad con el artículo 71, fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, remítase copia de la presente Resolución, al H. Congreso de la Unión, para los efectos conducentes.

ECONÓMICO. - Aprobado que sea, tórnese a la Secretaría para que elabore la minuta de Decreto correspondiente.

Comisión de Trabajo y Previsión Social

LXVIII LEGISLATURA

DCTPS/08/2026

D A D O, en el Recinto del Poder Legislativo, en la Ciudad de Chihuahua, a los diez días del mes de marzo del año dos mil veintiséis.

Así lo aprobó la Comisión de Trabajo y Previsión Social, en reunión de fecha doce de febrero de dos mil veintiséis.

	INTEGRANTES	A FAVOR	EN CONTRA	ABSTENCIÓN
	Dip. América Victoria Aguilar Gil Presidenta			
	Dip. Óscar Daniel Avitia Arellanes Secretario			
	Dip. Nancy Janeth Frías Frías Vocal			

LA PRESENTE HOJA DE FIRMAS CORRESPONDE AL DICTAMEN EN SENTIDO POSITIVO DE LA INICIATIVA CON CARÁCTER DE DECRETO ANTE EL HONORABLE CONGRESO DE LA UNIÓN, CON EL FIN DE REFORMAR Y ADICIONAR FRACCIONES DE LOS ARTÍCULOS 42 Y 43 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.