



**PROPUESTA DE INICIATIVA ANTE EL CONGRESO DE LA UNIÓN CON  
PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONAN DIVERSAS  
DISPOSICIONES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE HORAS  
PERSONALES PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS, SUSCRITA POR EL  
DIPUTADO PEDRO HACES LAGO, INTEGRANTE DEL GRUPO PARLAMENTARIO  
DE MORENA.**

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

El suscrito, Pedro Haces Lago, Diputado del Grupo Parlamentario de Morena de la III Legislatura del Congreso de la Ciudad de México, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 71 fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; artículos 1, 3, 29 y 30 de la Constitución Política de la Ciudad de México; artículos 1, 4 fracción XXXIX y artículo 13 fracción LXVII de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México; los artículos 2 fracción XXXIX, 5 fracción II, 325 y 326 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México; y el artículo 4 del Código de Responsabilidad Parlamentaria del Congreso de la Ciudad de México; someto a la consideración de este H. Pleno, la presente **Propuesta de Iniciativa ante el Congreso de la Unión con proyecto de decreto por el que se adicionan diversas disposiciones a la Ley Federal del Trabajo, en materia de horas personales para las personas trabajadoras**, bajo la siguiente:



## I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos reconoce como derecho fundamental que toda persona trabajadora cuente con condiciones dignas y justas de trabajo. La Ley Federal del Trabajo, en consecuencia, ha desarrollado diversos instrumentos para proteger la salud, la familia y el bienestar de quienes integran la fuerza laboral de nuestro país.

No obstante, la realidad social demuestra que aún existen vacíos en la legislación respecto a situaciones de la vida cotidiana que requieren la atención inmediata de las y los trabajadores, tales como acudir a una cita médica, asistir al festival escolar de sus hijas e hijos, comparecer a un trámite personal imposponible o acompañar a un familiar en un funeral.

Estos supuestos, aunque frecuentes, suelen resolverse de manera discrecional entre patrón y trabajador, lo que genera tensiones innecesarias, desigualdad de trato y, en ocasiones, riesgos para la salud o la vida familiar.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha destacado que la conciliación entre la vida laboral y personal es un componente esencial de la **productividad y de la dignificación del trabajo**.

Países como España, Francia y Chile han incorporado esquemas de permisos breves o licencias cortas, que permiten a las personas trabajadoras atender asuntos personales imposponibles sin que ello represente una merma en sus derechos ni un abuso en las obligaciones de los empleadores.



La iniciativa que se presenta tiene como finalidad reconocer en la Ley Federal del Trabajo el **derecho a contar con horas personales**, entendidas como un número limitado de horas remuneradas al año, destinadas a la atención de asuntos personales de carácter necesario o urgente.

Esta figura permitirá dar certidumbre jurídica tanto a las personas trabajadoras como a los empleadores, evitando discrecionalidad en la autorización de permisos y fortaleciendo la cultura laboral basada en la confianza, el respeto y la corresponsabilidad.

Asimismo, la propuesta no implica una carga excesiva para las empresas, pues se trata de un esquema acotado y regulado, que incluso puede reducir el **ausentismo no planeado** y mejorar la productividad, al favorecer la lealtad y el compromiso de las y los trabajadores.

De igual forma, promueve un enfoque preventivo en materia de salud, al facilitar la asistencia a citas médicas oportunas, y fomenta el fortalecimiento de la vida familiar, al reconocer el valor social de la presencia activa de las madres y padres en actividades escolares y comunitaria.

El derecho a condiciones dignas de trabajo se encuentra reconocido en el artículo 123 constitucional y en diversos tratados internacionales suscritos por el Estado mexicano.

Entre ellos destacan los **Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, que constituyen estándares mínimos en materia laboral y



orientan a los Estados hacia la construcción de marcos jurídicos que garanticen no sólo la productividad, sino también el bienestar integral de las personas trabajadoras.

La OIT, en su **Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares**, establece la obligación de los Estados de promover condiciones de igualdad de oportunidades y de trato para las personas que, además de sus responsabilidades laborales, deben cumplir con deberes familiares ineludibles.

Asimismo, el **Convenio 183 sobre la protección de la maternidad** y las recomendaciones vinculadas a la salud ocupacional señalan la necesidad de que los ordenamientos nacionales aseguren mecanismos de protección frente a circunstancias de la vida personal que inciden directamente en el desempeño laboral.

En informes recientes, la OIT ha destacado que la conciliación entre el trabajo y la vida personal no debe entenderse como un privilegio, sino como un elemento fundamental de la dignidad en el trabajo, además de un factor determinante en la productividad y sostenibilidad de las empresas.

De acuerdo con el estudio "El futuro del trabajo que queremos" (OIT, 2017), los países que han incorporado esquemas flexibles de permisos breves o "licencias personales" presentan mayor retención de talento, reducción de ausentismo no programado y mejor clima laboral.

En México, la Ley Federal del Trabajo contempla permisos específicos relacionados con maternidad, paternidad, salud prenatal y emergencias



médicas. Sin embargo, no existe una figura general que reconozca el derecho de las personas trabajadoras a contar con un número limitado de horas para atender asuntos personales, tales como una cita médica, un trámite oficial imposponible, la asistencia a un funeral o la presencia en actividades escolares relevantes de sus hijas e hijos.

En la práctica, estos supuestos se negocian de manera discrecional entre patrón y trabajador, lo que genera desigualdad, conflictos y, en muchos casos, pérdida de ingresos o sanciones laborales injustas.

Este esquema no implica una carga excesiva para los empleadores, pues se trata de un número limitado de horas al año, cuya implementación está en línea con las mejores prácticas internacionales recomendadas por la OIT.

Lejos de representar una pérdida para la productividad, este mecanismo contribuye a fortalecer la cultura laboral basada en la confianza y el respeto mutuo. Tal como lo señala la OIT en su informe "Conciliación de la vida laboral y familiar: buenas prácticas" (2004), los países que han implementado esquemas similares han logrado mejorar el compromiso y la lealtad de las personas trabajadoras, reducir la rotación de personal y aumentar la competitividad empresarial.

Existen otro estudio publicado por la OIT (**"Working anytime, anywhere: The effects on the world of work" 2017, OIT- Eurofound**) que analiza a profundidad la flexibilidad laboral y los efectos positivos en la productividad y el bienestar de las personas trabajadoras, así como en la reducción significativa del ausentismo.



Demostrando así, desde una perspectiva económica y de productividad, que el otorgar horas personales a las personas trabajadoras tiene cuatro puntos esenciales:

- **Disminuye el ausentismo no planeado:** al existir un marco claro, se evitan faltas imprevistas o "arreglos informales" que interrumpen la operación.
- **Mayor lealtad y compromiso laboral:** los trabajadores valoran más a empleadores que reconocen sus necesidades personales, lo que reduce la rotación de personal.
- **Mejora la productividad:** como documenta la OIT, esquemas de conciliación generan empleados más motivados, con mayor rendimiento y menor desgaste.
- **Costo acotado para empresas:** el permiso estaría limitado a un número de horas al año, sin representar una carga excesiva.

En consecuencia, resulta indispensable que México actualice su marco normativo laboral a fin de alinearlo con los mejores estándares internacionales de la OIT, y con ello garantizar a las y los trabajadores la posibilidad de ejercer de manera efectiva su derecho a la salud, al cuidado familiar y a una vida plena, sin que ello signifique renunciar a sus responsabilidades laborales.

Esta iniciativa posicionaría a México como un país con una agenda moderna y humana que legisla sobre la realidad que viven sus ciudadanos en el día a día, reconociendo que las personas trabajadoras son seres humanos con responsabilidades fuera del empleo, no solo "mano de obra".



La clase trabajadora mexicana entiende e impulsa el tema porque es algo que vive todos los días (ir al doctor, festival escolar, trámites burocráticos, funeral etc.).

Por lo anteriormente expuesto, y en aras de modernizar la cultura laboral en México, la presente iniciativa representa un avance histórico hacia un modelo de trabajo más humano, equitativo y compatible con los compromisos internacionales asumidos por el Estado Mexicano.

## **II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA QUE LA INICIATIVA PRETENDE RESOLVER**

Las y los trabajadores carecen de un derecho claro a contar con un tiempo personal regulado y remunerado para atender asuntos inevitables de su vida diaria, lo que genera inseguridad jurídica, desigualdad, tensiones laborales, problemas de salud y menor productividad.

Al respecto existen cinco problemáticas concretas que la presente iniciativa busca resolver:

### **Vacío normativo en la Ley Federal del Trabajo**

- La LFT contempla licencias específicas (maternidad, paternidad, citas médicas prenatales, etc.), pero no existe una figura general que reconozca permisos cortos para asuntos personales inevitables (dentista, trámites oficiales, funerales, citas médicas no cubiertas).



- Esto obliga a las y los trabajadores a negociar caso por caso con el patrón, generando discrecionalidad e incluso prácticas discriminatorias.

### **Inseguridad y desigualdad laboral**

- Mientras en algunas empresas se otorgan permisos "de palabra", en otras se sanciona con descuentos o faltas.
- Esto crea desigualdad de trato entre trabajadores según su centro laboral o la buena voluntad del empleador.

### **Choque entre vida laboral y vida personal**

- Las y los trabajadores enfrentan situaciones en las que deben escoger entre cumplir con el empleo o atender un asunto personal urgente.
- Esto genera estrés, ansiedad y deterioro en la vida familiar y social.

### **Impacto negativo en salud y productividad**

- Al no poder acudir a consultas médicas oportunas, se incrementa el riesgo de enfermedades crónicas y bajas más largas por incapacidad.
- La falta de mecanismos claros provoca ausentismo no planeado, que afecta la productividad de las empresas.

### **Desfase con estándares internacionales**

- México ha ratificado convenios de la OIT (ej. C 156) que recomiendan medidas de conciliación trabajo-vida personal, pero nuestro marco normativo no ha incorporado este tipo de permisos flexibles.
- Esto nos coloca en desventaja frente a países que ya avanzaron en esquemas de tiempo personal remunerado.

¿Cuántas veces un trabajador o trabajadora ha tenido que escoger entre cumplir en el trabajo o acompañar a un hijo en la escuela, acudir a una cita médica o despedir a un ser querido en un funeral? Esa disyuntiva es injusta, y es precisamente la que queremos resolver con esta reforma.



La vida no se detiene durante la jornada laboral. Las y los trabajadores también son madres, padres, hijos e hijas, ciudadanos que requieren tiempo para asuntos personales.

### III. PROBLEMÁTICA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

En México, las mujeres asumen de manera desproporcionada las labores de cuidado no remuneradas, lo que impacta significativamente en su bienestar y participación económica. A continuación, se presentan cifras clave que ilustran esta realidad:

A partir de la Encuesta Nacional para el Sistema de Cuidados (ENASIC) 2022 del INEGI, el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) analizó la participación económica y las condiciones laborales de las mujeres que realizan actividades de cuidados. Los cuidados son una de las barreras principales para que más mujeres continúen su trayectoria profesional, ya que estos disminuyen su participación en el mercado laboral y como consecuencia su autonomía económica.

Las mujeres dedican en promedio 37.9 horas semanales a tareas de cuidado, mientras que los hombres destinan 25.6 horas, lo que representa una diferencia de 1.5 veces más tiempo para las mujeres.

Según la encuesta Nacional para el Sistema de Cuidados de 2022 (ENASIC 2022) A pesar de su significativa contribución en tareas de cuidado, solo



el 56.3% de las mujeres cuidadoras participa en el mercado laboral, en comparación con el 93.9% de los hombres cuidadores.

Además, el 75.1% de las personas que se encargan de los cuidados en México son mujeres, lo que equivale a 23.8 millones de cuidadoras, cifra superior a los 7.9 millones de hombres cuidadoras.

El trabajo de cuidados no remunerado limita la autonomía económica de las mujeres, ya que muchas deben abandonar el mercado laboral para asumir estas responsabilidades. Se estima que nueve de cada diez personas que dejan el mercado laboral por realizar cuidados son mujeres.

Estas cifras evidencian la necesidad urgente de reformas a la ley que promuevan la oportunidad de realizar labores de cuidado con el fin de avanzar hacia una mayor equidad de género en México.

El derecho a disponer de tiempo para cuidados personales no solo beneficia a las personas que reciben el cuidado, sino también a quienes lo brindan. Facilitar este tiempo permite a las trabajadoras y trabajadores mantener un equilibrio entre sus responsabilidades laborales y personales, reduciendo el estrés y mejorando su salud mental y física.

Otorgar horas personales remuneradas no solo es una medida que responde a las necesidades inmediatas de las trabajadoras y trabajadores, sino que también es un **paso crucial hacia la construcción de una sociedad más equitativa, justa y respetuosa de los derechos humanos.**



## IV. ARGUMENTOS QUE LA SUSTENTAN

### Fortalecimiento de los derechos laborales

- El artículo 123 constitucional y los convenios internacionales de la OIT ratificados por México obligan al Estado a garantizar condiciones de trabajo dignas y compatibles con la vida personal y familiar. Reconocer "horas personales" en la Ley Federal del Trabajo da cumplimiento a esos principios.

### Certidumbre jurídica para trabajadores y empleadores

- Actualmente, los permisos para atender asuntos personales dependen de la discrecionalidad del empleador, lo que genera desigualdad de trato y conflictos laborales. La regulación clara de horas personales evita arbitrariedades y establece reglas iguales para todos.

### Principios generales del derecho laboral

- **Principio de igualdad y no discriminación:** garantiza que todos los trabajadores reciban trato equitativo respecto a permisos, evitando arbitrariedades de los empleadores.
- **Principio de dignidad y bienestar laboral:** el derecho a un trabajo decente incluye mecanismos que permitan conciliar la vida personal y familiar con la laboral.

### Protección a la salud y prevención de riesgos

- La jurisprudencia laboral y los estándares internacionales reconocen que permitir tiempo para atender asuntos personales y médicos previene enfermedades, ausentismo prolongado y protege la integridad física y mental de las personas trabajadoras.



- Facilitar el acceso a consultas médicas y trámites preventivos reduce riesgos de enfermedad, incapacidades prolongadas y estrés laboral. Esto se traduce en beneficios individuales y colectivos.

### **Fortalecimiento de la vida familiar y comunitaria**

- Permitir la presencia de madres y padres en momentos clave de la vida de sus hijas e hijos, así como el acompañamiento en situaciones familiares relevantes (como funerales), favorece la cohesión social y la estabilidad emocional.

### **Seguridad jurídica y certeza normativa**

- La regulación formal de las horas personales elimina discrecionalidad en la autorización de permisos, brinda claridad para empleadores y trabajadores y reduce conflictos laborales.

### **Beneficios para la productividad y competitividad empresarial**

- Lejos de significar un costo excesivo, las experiencias documentadas por la OIT demuestran que los esquemas de conciliación reducen el ausentismo no planeado, mejoran el compromiso laboral, disminuyen la rotación de personal y elevan la productividad.

### **Armonización con estándares internacionales**

- Países como España, Francia, Chile y naciones nórdicas ya implementan esquemas de permisos breves o tiempo personal remunerado, constituyendo una mejor práctica internacional en derechos laborales que México puede adoptar para modernizar su marco normativo.

### **Marco laboral en México**

- La LFT actualmente carece de una figura general que permita a todas las personas trabajadoras disponer de tiempo para atender asuntos



personales urgentes. Esta reforma corrige esa laguna, otorgando seguridad jurídica.

## **V. FUNDAMENTO LEGAL Y EN SU CASO, SOBRE SU CONSTITUCIONALIDAD Y CONVENCIONALIDAD**

### **PRIMERO. - Fundamento Constitucional**

- **Artículo 123, Apartado A, fracción XXII y XXX:** establece que toda persona trabajadora tiene derecho a condiciones de trabajo justas y a la protección de su salud. Reconocer "horas personales" para atender asuntos personales inevitables se alinea con este mandato y amplía la protección a la vida familiar y personal.

### **SEGUNDO.- Fundamento en la Ley Federal del Trabajo**

- **Artículos 132 y 137 LFT:** reconocen obligaciones y facultades de los empleadores respecto a permisos y descansos, así como la necesidad de cumplir con la normativa que proteja la salud y bienestar de las y los trabajadores.

### **TERCERO. -Convenios y recomendaciones de la OIT ratificados por México**

- **Convenio 156 (Trabajadores con responsabilidades familiares, 1981):** obliga a los Estados a tomar medidas que permitan a las personas trabajadoras conciliar responsabilidades familiares y laborales, promoviendo igualdad de oportunidades.



- **Convenio 183 (Protección de la maternidad, 2000) y Recomendación 191:** refuerzan la necesidad de licencias y flexibilidad laboral para proteger salud y vida familiar.
- **Recomendación 165 (Trabajadores con responsabilidades familiares, 1981):** insta a implementar permisos breves para atender responsabilidades personales y familiares.

## VI. ORDENAMIENTOS POR MODIFICAR

### LEY FEDERAL DEL TRABAJO

## VII. PROPUESTA DE MODIFICACIÓN

LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
TITULO CUARTO Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones  CAPITULO I. ...  SIN CORRELATIVO	TITULO CUARTO Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones  CAPITULO I. ...  <b>CAPÍTULO I BIS</b> <b>Horas Personales de las</b> <b>Personas Trabajadoras</b>



	<p><b>Artículo 133 Bis.-</b> Toda persona trabajadora tiene derecho a ocho horas personales por año, remuneradas, pudiendo distribuirse en fracciones por ocasión, destinadas a la atención de asuntos de carácter personal, incluyendo, pero no limitándose a:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Cuidado de personas.</li><li>b) Actividades escolares o educativas de hijos o dependientes.</li><li>c) Trámites oficiales.</li><li>d) Asistencia a citas médicas, funerales o actos familiares relevantes.</li></ul>
<b>SIN CORRELATIVO</b>	<p><b>Artículo 133 Ter.-</b> Las horas no utilizadas en el año no serán acumulables al año siguiente, salvo acuerdo en contrario entre empleador y trabajador.</p>
	<p><b>Artículo 133 Quáter.-</b> La persona trabajadora deberá</p>



<b>SIN CORRELATIVO</b>	<p><b>solicitar las horas personales con al menos cuarenta y ocho horas de anticipación, salvo casos de urgencia.</b></p> <p><b>El empleador estará obligado a autorizar el uso de las horas personales, salvo que existan causas de fuerza mayor relacionadas con la operación inmediata de la empresa, en cuyo caso deberá proponer al trabajador una fecha u horario alternativo razonable.</b></p>
------------------------	--

### **VIII. TEXTO PROPUESTO**

Por lo anteriormente expuesto y fundado, y en aras de modernizar la cultura laboral en México, someto a la consideración del H. Pleno del Congreso de la Ciudad de México el siguiente:

### **PROYECTO DE DECRETO**



**ÚNICO.** Se adiciona un Capítulo I Bis denominado "Horas Personales de las Personas Trabajadoras" al Título Cuarto, así como los artículos 133 Bis, 133 Ter y 133 Quáter a la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

## TITULO CUARTO

Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones

### CAPITULO I. ...

#### CAPÍTULO I BIS

##### **Horas Personales de las Personas Trabajadoras**

**Artículo 133 Bis.-** Toda persona trabajadora tiene derecho a ocho horas personales por año, remuneradas, pudiendo distribuirse en fracciones por ocasión, destinadas a la atención de asuntos de carácter personal, incluyendo, pero no limitándose a:

- a) Cuidado de personas.
- b) Actividades escolares o educativas de hijos o dependientes.
- c) Trámites oficiales.
- d) Asistencia a citas médicas, funerales o actos familiares relevantes.

**Artículo 133 Ter.-** Las horas no utilizadas en el año no serán acumulables al año siguiente, salvo acuerdo en contrario entre empleador y trabajador.

**Artículo 133 Quáter.-** La persona trabajadora deberá solicitar las horas personales con al menos cuarenta y ocho horas de anticipación, salvo casos de urgencia.

**El empleador estará obligado a autorizar el uso de las horas personales, salvo que existan causas de fuerza mayor relacionadas con la operación**



**inmediata de la empresa, en cuyo caso deberá proponer al trabajador una fecha u horario alternativo razonable.**

## TRANSITORIOS

**PRIMERO.-** Una vez aprobada la presente iniciativa, remítase a la Cámara de Diputados para continuar con el proceso legislativo conforme a lo establecido en la normatividad aplicable.

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

**TERCERO.-** Los contratos colectivos de trabajo y reglamentos interiores de trabajo deberán adecuarse a lo dispuesto en el presente decreto en un plazo no mayor a un año a partir de su entrada en vigor.

Salón de Sesiones del Congreso de la Ciudad de México, al mes de septiembre de 2025.

## SUSCRIBE



**DIPUTADO PEDRO HACES LAGO.**



## LECTURA FÁCIL

Hola, soy tu diputado **Pedro Haces Lago** y quiero contarte sobre una iniciativa que presenté en el Congreso.

Sé que muchas veces necesitamos tiempo para atender asuntos personales importantes y que no siempre es fácil pedir permiso en el trabajo sin que eso afecte nuestro salario. Por eso propuse que en la **Ley Federal del Trabajo se reconozca el derecho de todas y todos los trabajadores a contar con ocho horas personales al año**, pagadas, que podrán usarse de manera flexible.

- **Estas horas podrán servir para:**

- Cuidar a familiares o personas dependientes.
- Acompañar a hijas e hijos en actividades escolares.
- Hacer trámites oficiales.
- Ir a citas médicas, funerales o eventos familiares importantes.

El objetivo es muy claro: que tengas la tranquilidad de atender tu vida personal sin miedo a perder tu sueldo o tu empleo.

- **Con esta propuesta buscamos:**

- Un mejor equilibrio entre trabajo y familia.
- Más salud y bienestar para las y los trabajadores.
- Apoyo real a las familias mexicanas.
- Mayor motivación y productividad en los centros de trabajo.

Porque trabajar con dignidad también significa tener tiempo para ti y para los tuyos.

## Certificado de firma

18/09/2025 18:16

## Documento electrónico

Identificador: 68CCA0144A9A7576C40DB620  
Nombre y extensión: Iniciativa Horas Personales PHL.pdf  
Descripción:  
Cantidad de páginas: 19  
Estado: Firmado  
Firmantes: 1  
Huella digital del contenido del documento original:  
eb3dbf5189eca74dfb8e7607e8b1e203320a5a2911ab32924a26a3f6ba01929b  
Huella digital del contenido del documento firmado:  
c6b13722eaf378eeecafdd16234f19eb8e62623389d2eeb267db5cf38bcb8924

## Solicitante del proceso de firma Manifestación unilateral

Nombre: Pedro Enrique Haces Lago  
Compañía: SR LUZ SA DE CV  
Correo electrónico: enrique.haces@congresocdmx.gob.mx  
Teléfono:  
Dirección IP: 2806:265:b4c7:806f:d507:4af:a382:28a4  
Fecha y hora de emisión  
(America/Mexico\_City):  
18/09/2025 18:13

## Constancia de conservación del documento firmado

## Información de la constancia NOM-151

Fecha de emisión:  
19/09/2025 00:16:00 UTC (18/09/2025 18:16:00 Hora local de la Ciudad de México)  
Nombre y extensión:  
1cd3266b-2536-4a1e-976b-584240ea2722.con  
Huella digital contenida en la constancia:  
c6b13722eaf378eeecafdd16234f19eb8e62623389d2eeb267db5cf38bcb8924

## Información del emisor de la constancia NOM-151

Prestador de Servicios de Certificación (PSC):  
PSC WORLD S.A. DE C.V.  
Certificado PSC válido desde: 2017-07-19  
Certificado PSC válido hasta: 2029-07-19

## Firmantes

## Firmante 1. Pedro Enrique Haces Lago

Atributos	Firma	Fecha
Tipo de actuación: Por su Propio Derecho	ID: 68CCA0BB4A9A7576C40DB622 IP: 2806:265:b4c7:806f:d507:4af:a382:28a4	Enviado: 18/09/2025 18:13:10
Compañía: SR LUZ SA DE CV		Aceptó Aviso de Privacidad: 18/09/2025 18:15:55
Método de notificación: Correo		Visto: 18/09/2025 18:15:55
Correo: enrique.haces@congresocdmx.gob.mx		Confirmado: 18/09/2025 18:15:57.559
Teléfono:		Firmado: 18/09/2025 18:15:57.56
Emisor de la firma electrónica: Dibujada en dispositivo Plataforma: <a href="https://app.con-certeza.mx">https://app.con-certeza.mx</a>		

## Firma con texto



EL ESPACIO DEBAJO SE HA DEJADO EN BLANCO INTENCIONALMENTE

Método de validación de firmante:

Enlace de verificación

