



## III LEGISLATURA

**DIP. JESÚS SESMA SUÁREZ**

**PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA DE LA  
DEL CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO, III LEGISLATURA**

**P R E S E N T E**

La que suscribe **Diputada Elizabeth Mateos Hernández**, integrante del Grupo Parlamentario de Morena, de la III Legislatura del Congreso de la Ciudad de México, y con fundamento en lo dispuesto por el artículo 122 apartado A, fracción I y II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 29 y 30 de la Constitución Política de la Ciudad de México; 12 fracción II y 13 fracciones VIII, LXIV y CXVIII de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México; y 2 fracción XXI, 5 fracciones I y II, 95 fracción II y 96 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México; someto a la consideración la siguiente: **INICIATIVA ANTE EL CONGRESO DE LA UNIÓN CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA UNA FRACCIÓN VIII AL ARTÍCULO 170 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE TELETRABAJO PARA MADRES TRABAJADORAS CON HIJAS E HIJOS CON TRASTORNO DEL ESPECTRO AUTISTA O CUALQUIER OTRA CONDICIÓN DEL NEURODESARROLLO QUE REQUIERA TERAPIAS, ATENCIÓN ESPECIALIZADA O ACOMPAÑAMIENTO PERMANENTE.**

**ENCABEZADO O TÍTULO DE LA PROPUESTA.**

**INICIATIVA ANTE EL CONGRESO DE LA UNIÓN CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA UNA FRACCIÓN VIII AL ARTÍCULO 170 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE TELETRABAJO PARA MADRES TRABAJADORAS CON HIJAS E HIJOS CON TRASTORNO DEL ESPECTRO AUTISTA O CUALQUIER OTRA CONDICIÓN DEL NEURODESARROLLO QUE REQUIERA TERAPIAS, ATENCIÓN ESPECIALIZADA O ACOMPAÑAMIENTO PERMANENTE.**



## III LEGISLATURA

### I. OBJETO DE LA PROPUESTA

Tiene por objeto reconocer el derecho de las madres trabajadoras que tengan hijas o hijos con Trastorno del Espectro Autista para acceder a esquemas de teletrabajo o modalidades laborales flexibles, cuando la naturaleza de sus funciones lo permita.

Lo anterior busca favorecer la conciliación entre la vida laboral y las responsabilidades de cuidado, permitiendo a las madres brindar atención, acompañamiento y seguimiento constante a las necesidades específicas de sus hijas e hijos, sin que ello implique abandonar su empleo o comprometer su estabilidad económica.

Con esta propuesta se avanza hacia un modelo laboral más inclusivo y sensible a las realidades de cuidado, reconociendo que el bienestar de niñas y niños con condiciones del neurodesarrollo requiere, en muchos casos, de tiempo, presencia y atención continua por parte de sus madres.

### III. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA QUE LA INICIATIVA PRETENDE RESOLVER

El 2 de abril se conmemora el **Día Mundial de Concienciación sobre el Autismo**<sup>1</sup>, fecha instaurada por la **Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas** con el propósito de visibilizar esta condición y promover acciones que favorezcan la inclusión y el respeto de los derechos de las personas dentro del espectro.

En México, el Trastorno del Espectro Autista forma parte de la vida cotidiana de miles de familias. De acuerdo con los datos de la **Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH)** 2020 del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) estiman que 1 en cada 115 niños en

<sup>1</sup> Disponible en:

<https://www.gob.mx/conadis/articulos/dia-mundial-de-concienciacion-sobre-el-autismo?idioma=es>



## III LEGISLATURA

México<sup>2</sup> tiene esta condición, lo que implica la existencia de una población significativa que requiere atención especializada, terapias constantes y un acompañamiento cercano en su desarrollo.

El autismo no es una enfermedad, sino una condición del neurodesarrollo cuyas causas no se conocen con certeza, aunque se ha identificado la posible interacción de factores genéticos y ambientales. Las personas dentro del espectro experimentan el mundo de una manera distinta, lo que puede influir en su comunicación, conducta, lenguaje, interacción social e integración sensorial. Con atención oportuna y terapias especializadas, es posible fortalecer su desarrollo y mejorar significativamente su calidad de vida.

No obstante, esta condición no se atiende de manera esporádica, sino que demanda **tiempo, presencia y continuidad**, tanto en el hogar como en los distintos espacios terapéuticos, educativos y médicos. En la práctica, estas responsabilidades recaen principalmente en las madres, quienes organizan su vida diaria en función de las necesidades de sus hijas e hijos.

Frente a ello, el entorno laboral en México sigue operando, en gran medida, bajo esquemas tradicionales caracterizados por la presencialidad y la rigidez de horarios. Estas condiciones dificultan que las madres trabajadoras puedan cumplir simultáneamente con sus responsabilidades laborales y de cuidado, generando una tensión constante entre ambas dimensiones de su vida.

Si bien el teletrabajo ha sido incorporado en la legislación laboral, su acceso no siempre responde a situaciones específicas de cuidado como las que implica el autismo. Esto provoca que muchas mujeres se vean obligadas a tomar decisiones que afectan su estabilidad económica y desarrollo profesional, como reducir su jornada, rechazar oportunidades laborales o incluso abandonar el empleo.

---

<sup>2</sup> Disponible en:

<https://www.eleconomista.com.mx/arteseideas/loa-desafios-autismo-mexico-20250329-752541.html>



## III LEGISLATURA

Esta realidad no solo impacta en la autonomía económica de las madres, sino también en el bienestar de niñas y niños que requieren acompañamiento continuo. La falta de esquemas laborales que reconozcan estas necesidades específicas evidencia un vacío que limita la construcción de entornos más equitativos e inclusivos.

Ante este panorama, resulta necesario impulsar medidas que permitan armonizar la vida laboral con las responsabilidades de cuidado. En ese sentido, la presente propuesta plantea reconocer el acceso al teletrabajo o a modalidades laborales flexibles para madres trabajadoras con hijas e hijos con esta condición, siempre que la naturaleza de sus funciones lo permita.

Con ello, se busca facilitar el acompañamiento constante que requieren las niñas y niños, sin que ello implique la renuncia al empleo, promoviendo así condiciones laborales más sensibles, incluyentes y acordes con las realidades actuales de las familias.

### IV. PROBLEMÁTICA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

La situación que se aborda en la presente iniciativa no puede entenderse sin considerar la forma en que se distribuyen las responsabilidades de cuidado en nuestra sociedad. En el caso de niñas y niños con Trastorno del Espectro Autista, dichas responsabilidades implican una dedicación constante, especializada y prolongada en el tiempo.

En la práctica, son mayoritariamente las mujeres, y en particular las madres, quienes asumen el papel de cuidadoras principales. Esta realidad las lleva a reorganizar su vida cotidiana en función de las necesidades de sus hijas e hijos, lo que impacta directamente en su disponibilidad, permanencia y desarrollo dentro del ámbito laboral.

La falta de esquemas de trabajo flexibles o adaptados a estas circunstancias acentúa desigualdades estructurales, ya que coloca a las mujeres en una posición



## III LEGISLATURA

de desventaja frente a los hombres. Mientras el mercado laboral continúa operando bajo parámetros rígidos, muchas madres se ven obligadas a ajustar su trayectoria profesional, ya sea reduciendo su jornada, limitando sus oportunidades de crecimiento o, en algunos casos, abandonando el empleo.

Este escenario no solo afecta su autonomía económica, sino que también reproduce roles tradicionales de género, en los que el cuidado recae casi exclusivamente en las mujeres, sin que existan condiciones institucionales suficientes que acompañen o redistribuyan esta carga.

Atender esta problemática desde una perspectiva de género implica reconocer estas desigualdades y generar respuestas concretas que permitan equilibrar las condiciones de acceso y permanencia en el empleo. En este sentido, promover esquemas como el teletrabajo o modalidades laborales flexibles para madres trabajadoras con hijas e hijos con esta condición constituye una medida que contribuye a reducir brechas y a construir entornos laborales más equitativos.





### V. ARGUMENTOS QUE LA SUSTENTAN

La realidad del Trastorno del Espectro Autista en México ha comenzado a ganar visibilidad en los últimos años, lo que ha permitido avances importantes en materia de atención, capacitación e inclusión. Actualmente existen esfuerzos tanto desde el sector público como desde la sociedad civil para mejorar la calidad de vida de las personas dentro del espectro, así como de sus familias.

Un ejemplo de ello es la creciente profesionalización en la atención especializada, como el reconocimiento otorgado a modelos de intervención por instancias vinculadas al Estado, lo que refleja un avance en la formación de personal capacitado y en la generación de estándares de atención. Asimismo, organizaciones como el Domus<sup>3</sup> Instituto de Autismo han desarrollado, durante décadas, modelos integrales que incluyen diagnóstico, intervención terapéutica e incluso procesos de inclusión educativa y laboral.

De igual forma, en el ámbito institucional se ha avanzado en la visibilización del autismo como una condición que requiere atención específica, promoviendo acciones de sensibilización social, especialmente en el marco del Día Mundial de Concienciación sobre el Autismo, así como en la generación de propuestas orientadas a fortalecer políticas públicas en la materia.

No obstante, estos avances, diversos análisis coinciden en que **persisten desafíos importantes en la consolidación de políticas públicas integrales**, particularmente en lo relacionado con la inclusión social, educativa y laboral de las personas con autismo, así como en el acompañamiento a sus familias.

Uno de los principales retos radica en que, si bien se han fortalecido algunos servicios de atención, **la carga del cuidado continúa recayendo en el ámbito familiar**, sin que existan suficientes mecanismos institucionales que permitan

<sup>3</sup> Disponible en: <https://www.cronica.com.mx/academia/2026/03/30/mexico-profesionaliza-atencion-al-autismo-domus-obtiene-certificacion-conocer>



## III LEGISLATURA

equilibrar esta responsabilidad con otras dimensiones de la vida, como el trabajo. Esta situación se vuelve especialmente compleja en el caso de las madres trabajadoras, quienes, en la práctica, asumen la mayor parte de las tareas de cuidado.

En este contexto, resulta relevante destacar que el teletrabajo ha demostrado ser una herramienta útil para mejorar la inclusión laboral, particularmente en situaciones donde existen necesidades específicas de cuidado. Sin embargo, su implementación en México aún no incorpora de manera explícita criterios que atiendan condiciones como el autismo, lo que limita su alcance como mecanismo de apoyo para las familias.

Por ello, la presente iniciativa no parte de la ausencia de acciones, sino del reconocimiento de que los avances logrados requieren complementarse con medidas que atiendan de manera más directa la realidad cotidiana de las familias. Incorporar esquemas de teletrabajo o flexibilidad laboral para madres trabajadoras con hijas e hijos con esta condición representa una evolución natural de las políticas existentes, alineada con los principios de inclusión, igualdad y corresponsabilidad social.

Se trata, en suma, de fortalecer lo que ya se ha construido, integrando una perspectiva que coloque en el centro tanto el derecho al trabajo como el derecho al cuidado, y que permita responder de manera más efectiva a una realidad que hoy forma parte de la vida de miles de familias en México.

### **VI. FUNDAMENTO LEGAL, CONSTITUCIONALIDAD Y CONVENCIONALIDAD.**

La presente iniciativa se basa en los principios y disposiciones que protegen los derechos de las personas trabajadoras y de niñas y niños, con especial atención a la igualdad de género y la inclusión social. Su objetivo es garantizar que las



## III LEGISLATURA

madres trabajadoras puedan cuidar a sus hijos e hijas con trastorno del espectro autista sin que eso afecte su desarrollo laboral o profesional.

- El artículo 1° de la **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**<sup>4</sup>, establece que,

*“Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad...”*

Esto incluye crear condiciones de trabajo que reconozcan las necesidades de cuidado de niñas y niños con autismo, permitiendo a sus madres desempeñarse plenamente en sus empleos mientras acompañan el desarrollo de sus hijos.

- Asimismo, el artículo 4° reconoce que,

*“La mujer y el hombre son iguales ante la ley. Ésta protegerá la organización y el desarrollo de las familias. El Estado garantizará el goce y ejercicio del derecho a la igualdad sustantiva de las mujeres.”*

Esta iniciativa se alinea con ese principio, al proponer esquemas de trabajo flexibles y teletrabajo que permitan a las madres cumplir con sus responsabilidades laborales sin descuidar la atención de sus hijos.

- **La Ley Federal del Trabajo**<sup>5</sup> ya reconoce en su artículo 170 los derechos para madres trabajadoras, como los descansos pre y postnatales, la lactancia y la protección del puesto.

Esta iniciativa complementa esas disposiciones al contemplar la atención continua de hijos con trastorno del espectro autista, sin que las madres tengan que sacrificar su empleo o desarrollo profesional.

<sup>4</sup> Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

<sup>5</sup> Disponible en:

<https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfArticuladoFast.aspx?q=VzNC+MslnhhIDEEjByD59bf5HlslfP0xAV9aeO7428arqYwOzhEgw3xhKjFbnpKCzn4J1dYlg3xpVWm9Bo/TrA>



## III LEGISLATURA

- México también ha ratificado tratados internacionales que respaldan estos derechos, como la **Convención sobre los Derechos del Niño**<sup>6</sup> en su artículo 22, apartado 1 que señala lo siguiente:

*“Artículo 22. 1. Los Estados Partes adoptarán medidas adecuadas para lograr que el niño que trate de obtener el estatuto de refugiado o que sea considerado refugiado de conformidad con el derecho y los procedimientos internacionales o internos aplicables reciba, tanto si está solo como si está acompañado de sus padres o de cualquier otra persona, la protección y la asistencia humanitaria adecuadas para el disfrute de los derechos pertinentes enunciados en la presente Convención y en otros instrumentos internacionales de derechos humanos o de carácter humanitario en que dichos Estados sean partes”.*

- También la **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**<sup>7</sup> en su artículo 7 apartados 1 y 2, menciona que:

*“Artículo 7 Niños y niñas con discapacidad 1. Los Estados Partes tomarán todas las medidas necesarias para asegurar que todos los niños y las niñas con discapacidad gocen plenamente de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en igualdad de condiciones con los demás niños y niñas.*

*2. En todas las actividades relacionadas con los niños y las niñas con discapacidad, una consideración primordial será la protección del interés superior del niño.”*

Estos instrumentos promueven la inclusión y el acompañamiento integral de las personas y sus familias, por lo que facilitar modalidades de teletrabajo es coherente con los compromisos internacionales del país.

En consecuencia, esta propuesta busca equilibrar los derechos de las madres trabajadoras con el bienestar de sus hijos, ofreciendo una solución práctica que

<sup>6</sup> Disponible en: <https://www.un.org/es/events/childrenday/pdf/derechos.pdf>

<sup>7</sup> Disponible en:

<https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Discapacidad-Protocolo-Facultativo%5B1%5D.pdf>



## III LEGISLATURA

permite cuidar y acompañar a los niños con autismo mientras se mantiene la estabilidad laboral y profesional de sus madres.

### VII. DENOMINACIÓN DEL PROYECTO DE LEY O DECRETO

INICIATIVA ANTE EL CONGRESO DE LA UNIÓN CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA UNA FRACCIÓN VIII AL ARTÍCULO 170 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE TELETRABAJO PARA MADRES TRABAJADORAS CON HIJAS E HIJOS CON TRASTORNO DEL ESPECTRO AUTISTA O CUALQUIER OTRA CONDICIÓN DEL NEURODESARROLLO QUE REQUIERA TERAPIAS, ATENCIÓN ESPECIALIZADA O ACOMPAÑAMIENTO PERMANENTE.

### VIII. ORDENAMIENTO A MODIFICAR.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p><b>Artículo 170.</b> Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:</p> <p>I. Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;</p> <p>II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al</p>	<p><b>Artículo 170.</b> Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:</p> <p>I. Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;</p> <p>II. Disfrutarán de un descanso de seis</p>



## III LEGISLATURA

<p>parto;</p> <p>III. Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;</p> <p>IV. En el período de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en el lugar adecuado e higiénico que designe la empresa;</p> <p>V. Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días;</p> <p>VI. A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y</p> <p>VII. A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales.</p>	<p>semanas anteriores y seis posteriores al parto;</p> <p>III. Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;</p> <p>IV. En el período de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en el lugar adecuado e higiénico que designe la empresa;</p> <p>V. Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días;</p> <p>VI. A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y</p> <p>VII. A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales.</p>
---	--



**VIII. Cuando las madres trabajadoras tengan hijas o hijos diagnosticados con Trastorno del Espectro Autista o cualquier otra condición del neurodesarrollo que requiera terapias, atención especializada o acompañamiento permanente, tendrán derecho a solicitar, cuando la naturaleza de las funciones lo permita, la modalidad de teletrabajo, trabajo a distancia o esquemas flexibles de jornada laboral, previo acuerdo con el patrón, a fin de facilitar el cuidado, atención y acompañamiento del menor. El patrón deberá analizar la solicitud bajo criterios de razonabilidad, productividad y naturaleza del puesto, procurando garantizar el interés superior de la niñez.**

### IX. TEXTO NORMATIVO PROPUESTO

Conforme a lo anteriormente expuesto, fundado y motivado se somete a consideración de este honorable congreso de la ciudad de México, la propuesta del texto normativo siguiente **INICIATIVA ANTE EL CONGRESO DE LA UNIÓN CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA UNA FRACCIÓN VIII AL ARTÍCULO 170 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE TELETRABAJO PARA MADRES TRABAJADORAS CON HIJAS E HIJOS CON TRASTORNO DEL ESPECTRO AUTISTA O CUALQUIER OTRA**



## III LEGISLATURA

**CONDICIÓN DEL NEURODESARROLLO QUE REQUIERA TERAPIAS, ATENCIÓN ESPECIALIZADA O ACOMPAÑAMIENTO PERMANENTE.** en los términos siguientes:

**ÚNICO.** Se adiciona una fracción VIII. al artículo 170 de la **Ley Federal del Trabajo**, para quedar como sigue:

**Artículo 170.** Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

I. Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;

II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto;

III. Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;

IV. En el período de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en el lugar adecuado e higiénico que designe la empresa;

V. Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días;

VI. A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y



## III LEGISLATURA

VII. A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales.

**VIII. Cuando las madres trabajadoras tengan hijas o hijos diagnosticados con Trastorno del Espectro Autista o cualquier otra condición del neurodesarrollo que requiera terapias, atención especializada o acompañamiento permanente, tendrán derecho a solicitar, cuando la naturaleza de las funciones lo permita, la modalidad de teletrabajo, trabajo a distancia o esquemas flexibles de jornada laboral, previo acuerdo con el patrón, a fin de facilitar el cuidado, atención y acompañamiento del menor.**

**El patrón deberá analizar la solicitud bajo criterios de razonabilidad, productividad y naturaleza del puesto, procurando garantizar el interés superior de la niñez.**

### ARTÍCULOS TRANSITORIOS

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

**SEGUNDO.** Remítase el presente Decreto a la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, para los efectos constitucionales y legales conducentes.

Dado en el Recinto del Congreso de la Ciudad de México, a los veintitrés días del mes de abril de dos mil veintiséis.

**ATENTAMENTE**


*Elizabeth Mateos Hernández*

**ELIZABETH MATEOS HERNÁNDEZ**

Certificado de firma		17/04/2026 11:25
Documento electrónico	Solicitante del proceso de firma Almacenado	
Identificador: 69E26C731D80961E0236090A	Nombre: Elizabeth Mateos Hernández	
Nombre y extensión: INICIATIVA HOMEOFFICE 230426 (1) (1).pdf	Compañía: SR LUZ SA DE CV	
Descripción:	Correo electrónico: elizabeth.mateos@congresocdmx.gob.mx	
Cantidad de páginas: 3	Teléfono:	
Estado: Firmado	Dirección IP: 189.146.153.163	
Firmantes: 1	Fecha y hora de emisión	
Huella digital del contenido del documento original:	(America/Mexico_City):	
5a739c751b172d515879297ea98f2a91672f5b1653e10f3fec159db8f5d307a3	17/04/2026 11:23	
Huella digital del contenido del documento firmado:		
7f3db6ba0e4dabe1706cba40d1d357e25df94f7987ab08438d0f8f8e2b5a3e6d		

Constancia de conservación del documento firmado	
Información de la constancia NOM-151	Información del emisor de la constancia NOM-151
Fecha de emisión:	Prestador de Servicios de Certificación (PSC):
17/04/2026 17:25:39 UTC (17/04/2026 11:25:39 Hora local de la Ciudad de México)	PSC WORLD S.A. DE C.V.
Nombre y extensión:	Certificado PSC válido desde: 2017-07-19
34ae3baf-2565-4f7b-8c18-68edf7e418d6.cons	Certificado PSC válido hasta: 2029-07-19
Huella digital contenida en la constancia:	
7f3db6ba0e4dabe1706cba40d1d357e25df94f7987ab08438d0f8f8e2b5a3e6d	

Firmantes		
Firmante 1. Elizabeth Mateos Hernández		
Atributos	Firma	Fecha
Tipo de actuación: Por su Propio	ID: 69E26D0BB8B2022AE22DF06C	Enviado: 17/04/2026
Derecho	IP: 189.146.154.24	11:24:56
Compañía:		Aceptó Aviso de
Método de notificación: Correo		Privacidad: 17/04/2026
Correo:		11:23:04
elizabeth.mateos@congresocdmx.gob.mx		Visto: 17/04/2026 11:25:32
Teléfono:		Confirmado:
Emisor de la firma electrónica:		17/04/2026 11:25:32.656
Dibujada en dispositivo		Firmado:
Plataforma: https://app.con-certeza.mx		17/04/2026 11:25:32.658

Firma con texto  


EL ESPACIO DEBAJO SE HA DEJADO EN BLANCO INTENCIONALMENTE

