



LENGUAJE CIUDADANO

AUTORIDADES INVOLUCRADAS:

Dependencias del Gobierno Federal
Dependencias de los Gobiernos Locales.

OBJETIVO:

Reconocer de forma expresa el derecho a la desconexión digital de los servidores públicos, protegiendo los riesgos psicosociales asociados a la hiperconexión laboral.

IMPACTO/ALCANCE

Esta reforma beneficiará a todas las personas servidoras públicas en el ejercicio de su derecho a la desconexión, garantizando el respeto de su tiempo personal y protegiendo el equilibrio entre la vida privada y laboral.

SÍGUEME EN REDES SOCIALES



Leonor Otegui



@leonorotegui



@LeonorOtegui



**Dip. Olivia Garza de los Santos
Presidenta de la Mesa Directiva del
Congreso de la Ciudad de México,
III Legislatura
PRESENTE**

Quien suscribe, **Leonor Gómez Otegui**, Diputada integrante del Grupo Parlamentario de MORENA en el Congreso de la Ciudad de México, III Legislatura, con fundamento en la fracción III de Artículo 71, la fracción II apartado A del artículo 122, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; el inciso c), apartado D del Artículo 29 de la Constitución Política de la Ciudad de México; la fracción XII del Artículo 29 de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México; el Artículo 5, fracción II y el Artículo 96 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, someto a consideración de este Honorable Congreso la siguiente **INICIATIVA ANTE EL CONGRESO DE LA UNIÓN CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA LA FRACCIÓN VI AL ARTÍCULO 14 Y EL ARTÍCULO 27 BIS DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, EN MATERIA DE DESCONEXIÓN DIGITAL**, al tenor de lo siguiente:

TÍTULO DE LA INICIATIVA

Iniciativa ante el Congreso de la Unión con proyecto de Decreto por el que se adiciona la fracción VI al artículo 14 y el artículo 27 BIS de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B) del artículo 123 Constitucional.

OBJETIVO DE LA INICIATIVA



Homologar la legislación laboral aplicable al Apartado B del artículo 123 constitucional para reconocer y regular de forma expresa el derecho a la desconexión digital de los servidores públicos, protegiendo los riesgos psicosociales asociados a la hiperconexión laboral.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Derivado de la pandemia del COVID-19, surgió una nueva dinámica laboral. El confinamiento impulsó el auge del teletrabajo o home office, una modalidad que exigió nuevas condiciones y configuraciones para su correcto desempeño¹. Sin embargo, debido a la inmediatez con la que se adoptó, los riesgos de trabajo asociados al uso de las tecnologías de la información y la comunicación no se atendieron de manera prioritaria en su inicio.

Esta falta de límites ha detonado una crisis de salud en las dependencias de gobierno, debido a la exigencia de atender asuntos laborales fuera de horario por medio de celulares y computadoras. Al respecto, evidencia científica nacional reciente (2024) realizada en una muestra de más de 1,500 servidores públicos confirma que el personal administrativo y de atención ciudadana es altamente vulnerable al síndrome de *bounout* reconocido por la Organización Mundial de la Salud (OMS), manifestando en niveles críticos de agotamiento emocional y despersonalización².

¹ Faz Garza, Oscar, & Malagón Monroy, David Iván. (2021). *La desconexión laboral como nuevo derecho humano. Un análisis de derecho comparado y México. Boletín mexicano de derecho comparado*, 54(161), 541-570. Disponible en https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0041-86332021000200541&script=sci_arttext

² Rosas Santiago, Francisco Javier, & Lagunes Córdoba, Roberto. (2025). *Validez y estructura factorial del Maslach Burnout Inventory en una muestra de servidores públicos mexicanos. Acta Colombiana de Psicología*, 28, 20. Disponible en http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-91552025000100020&script=sci_arttext



Como legisladores, reconocemos que omitir la regulación expresa del derecho a la desconexión digital perpetuará afectaciones multidimensionales. La hiperconexión fomenta trastornos psicológicos como la ansiedad y la depresión; asimismo, detona padecimientos físicos como alteraciones de sueño, fatiga visual, dolores cervicales y sedentarismo. Patologías que, como advierten especialistas en la salud mental, detonan a su vez cambios metabólicos, obesidad y enfermedades crónico degenerativas.

La gravedad de esta situación se sustenta en informes del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), los cuales revelan que aproximadamente el 75% de los trabajadores en el país experimentan estrés laboral, lo que ha costado la pérdida de más de un millón de jornadas laborales en el país en solo un año, debido a trastornos de salud mental³. Esta realidad no es ajena al sector público: a nivel global, la OMS señala que uno de cada seis trabajadores padece de algún trastorno mental en su ambiente laboral, mientras que localmente, autoridades médicas como el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) han alertado sobre un alarmante incremento en el número de incapacidades médicas transmitidas por los servidores públicos a causa de estrés laboral⁴.

Aunado al daño humano, este fenómeno genera un devastador impacto económico indirecto que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) dimensiona en más de 100,000 millones de pesos anuales en costos indirectos para el país por concepto de tratamientos médicos, absentismo y pérdida de productividad. De igual forma, el

³ Consultor salud (2025). Estrés laboral en México: el impacto de la ansiedad y depresión en los empleados. Disponible en <https://consultorsalud.com.mx/estres-laboral-en-mexico-impacto-en-la-salud/>

⁴ UdgTV (2026). Aumentan incapacidades médicas en ISSSTE por estrés laboral. Disponible en <https://udgtv.com/noticias/aumentan-incapacidades-medicas-en-issste-por-estres-laboral/114968>



estudio “Riesgos Psicosocial México 2026”, revela que los principales factores de riesgo laboral en el país se concentran críticamente en la carga de trabajo (39.4%) y la jornada laboral extensa (37.9%).

La evidencia demuestra que la disponibilidad permanente fuera de horario laboral genera una “economía del burnout”: un costo diferido insostenible para el Estado donde la productividad inmediata aparente termina pagando con el colapso operativo y la saturación de los servicios de seguridad del ISSSTE⁵. De no homologarse el marco normativo en las leyes que rigen los derechos de los servidores públicos, estas problemáticas seguirán escalando hasta consolidar una crisis irreversible de salud pública.

PROBLEMÁTICA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

La urgencia de regular este derecho adquiere dimensión crítica cuando se analiza bajo una perspectiva de género e interseccionalidad, demostrando que la exigencia de disponibilidad permanente fuera de horario no es neutral, sino que profundiza las brechas de desigualdad de las mujeres en el ámbito profesional. De acuerdo con datos del Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO), siete de cada diez mujeres que participan en el mercado laboral son madres, un grupo que se enfrenta a desigualdades estructurales. Muestra que ello es que la tasa de participación económica disminuye de manera drástica conforme aumenta el número de hijos: mientras que el 54% de las madres con un solo hijo tiene un empleo o busca uno, la cifra se desploma al 38% para aquellas con cuatro hijos, y al 27% cuando se tiene cinco o más.

⁵ Expansión (2026). *Economía del burnout: el costo invisible de la productividad inmediata*. Disponibles en <https://expansion.mx/carrera/2026/05/05/empresas-ganan-con-burnout-pero-pagan-con-rotacion>



Esta preocupante realidad se vincula directamente con una severa asimetría en la distribución de la jornada de cuidados no remunerados. En promedio, una mujer en el país dedica 40 horas semanales a tareas del hogar y de cuidados, en contraste con las 15.9 horas que destinan los hombres. Esta brecha se agudiza drásticamente en los hogares con infantes menores de 6 años, donde las mujeres aportan 3.4 veces más de valor económico por las tareas no remuneradas que realizan que los hombres.

Al no existir un límite legal que garantice la desconexión digital en las dependencias públicas, el Estado obstaculiza la posibilidad de avanzar hacia una verdadera corresponsabilidad en el hogar. La exigencia de disponibilidad permanente fuera de horario fragmenta el tiempo personal y familiar de las servidoras públicas del Estado, imponiendo una penalización invisible sobre las trabajadoras del sector público. Lejos de invadir un tiempo de “ocio”, esta conectividad forzada interrumpe el espacio necesario para equilibrar la vida laboral y personal; un impacto que resulta diferenciado, pues mientras que para los hombres limita su involucramiento activo en las tareas de crianza, para las mujeres se traduce en una sobrecarga que satura las jornadas. Esta incompatibilidad sistemática ha generado fenómenos de alerta demográfica: las tasas de fecundidad en el país han descendido a un promedio de 1.7 hijos, alcanzando su punto más crítico en la Ciudad de México con apenas 0.9 hijos en promedio por mujer, reflejo directo de un entorno laboral que obliga a decidir entre el desarrollo profesional y la vida familiar.

Por tanto, la homologación del derecho a la desconexión digital en el Apartado B constituye una acción con perspectiva de género indispensable. Permitirá transitar hacia un modelo de corresponsabilidad, liberando tiempo mental y físico para las servidoras públicas, y garantizando que la permanencia y el ascenso en el servicio público no dependan de una disponibilidad tecnológica 24/7 que ignora la realidad social de las mujeres en México.



ARGUMENTOS QUE LA SUSTENTAN

El panorama cambió formalmente a inicios de 2021, marcando el hito en la legislación laboral de México con la incorporación del teletrabajo en la Ley Federal del Trabajo⁶. Esta reforma, impulsada por la necesidad de adaptarse a las condiciones de la emergencia sanitaria, reguló formalmente dicha modalidad de empleo. En este sentido, el marco legal definió con claridad los derechos y obligaciones tanto de empleadores como de trabajadores, los cuales se detallan a continuación:

Artículo 330-E.- *En modalidad de teletrabajo, los patrones tendrán las obligaciones especiales siguientes:*

I. a la V.

*VI. Respetar el derecho a la **desconexión** de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al **término** de la jornada laboral;*

VI...

VII...

No obstante, el avance que representa la cita legal anterior para el sector privado regido por el Apartado A de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, carece por completo de una disposición homóloga. Esta asimetría normativa genera disparidad injustificable y deja en la indefensión jurídica a miles de servidores públicos.

Bajo la dinámica de la administración pública, el uso de herramientas de mensajería instantánea y correos electrónicos fuera del horario de servicio se ha normalizado bajo el argumento de las cargas de trabajo cotidianas. El Estado mexicano no puede

⁶ Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2021). *Entra en vigor reforma que regula el teletrabajo en México*. Disponible en <https://www.gob.mx/stps/prensa/entra-en-vigor-reforma-que-regula-el-teletrabajo-en-mexico>



mantenerse en un doble estándar normativo donde exige a los patrones privados respetar el tiempo de descanso, mientras que sus propias dependencias invaden la vida privada de los trabajadores del sector público a través de medios digitales⁷.

El artículo 123 constitucional, en su Apartado B, Fracciones I y II, garantiza el derecho irrenunciable a una jornada máxima establecida y al descanso legítimo con goce de salario íntegro. En la era digital, donde las fronteras físicas de la oficina se han disuelto a través de los dispositivos móviles, la desconexión digital es la única vía real para hacer efectivas estas garantías constitucionales. Mantener el vacío normativo actual implica conseguir que las llamadas, correos electrónicos y mensajes de mensajería instantánea fuera de horario extiendan de facto la jornada diurna y nocturna más allá de las ocho y siete horas que la Constitución manda de forma estricta.

Por tanto, la presente iniciativa busca subsanar esta omisión y armonizar nuestra legislación laboral reglamentaria, extendiendo de forma explícita este derecho humano a los servidores públicos. Con ello, el Estado mexicano asume su responsabilidad de proteger de manera integral la salud, la vida familiar y la dignidad de su propia fuerza laboral, asegurando que el derecho al descanso sea una realidad y no una simulación en los tiempos de hiperconexión.

De acuerdo con el análisis de Alfredo K. para la firma *Mayer Brown*, entre los beneficios del derecho a la desconexión se incluye un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal para los empleados, lo que también favorece la salud mental y repercute positivamente en la productividad. Asimismo, esta medida funciona como

⁷ Rosas Santiago, Francisco Javier, & Lagunes Córdoba, Roberto. (2025). *Validez y estructura factorial del Maslach Burnout Inventory en una muestra de servidores públicos mexicanos*. *Acta Colombiana de Psicología*, 28, 20. Disponible en http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-91552025000100020&script=sci_arttext



una herramienta eficaz para atraer y retener talento, al tiempo que reduce el ausentismo laboral⁸.

La experiencia global demuestra que los marcos jurídicos modernos buscan equilibrar la vida laboral y personal mediante dos vías: países como Francia (en su Código del Trabajo desde 2016) y España (a través de su Ley Orgánica 3/2018) regulan la desconexión como una obligación patronal de abstenerse de emitir órdenes informáticas durante periodos de descanso. En América Latina, naciones como Argentina (Ley 27.555) y Chile (Ley 21.220) ya han legislado formalmente el derecho. Destaca el modelo chileno, el cual establece un piso mínimo de desconexión garantizando al menos doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas, prohibiendo explícitamente formular requerimientos en días de descanso o permisos.

Esta evolución internacional cobra un sentido de urgencia en México al vincularse en la tutela de los derechos fundamentales a la vida privada y la intimidad, ya reconocidos por nuestro Máximo Tribunal. Al respecto, la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) ha establecido criterios jurisprudenciales claros (Tesis: 1ª CXLIX/2007 y Tesis: 1ª CCXIV/2009), donde define a la vida privada como el espacio reservado al escrutinio de terceros para el desarrollo de la autonomía del individuo, y a la intimidad como su núcleo radicalmente vedado⁹.

⁸ Alfredo K. para *Mayer Brown* (s.f.). "México: Preguntas y respuestas sobre el derecho a desconectarse". Disponible en <https://www.mayerbrown.com/en/insights/publications/2025/03/mexico-the-right-to-disconnect-qa> Consultado en junio de 2026.

⁹ Biblioteca Jurídica de la UNAM (2021). LA DESCONEXIÓN LABORAL COMO NUEVO DERECHO HUMANO. UN ANÁLISIS DE DERECHO COMPARADO Y MÉXICO. Disponible en <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/16485/17155>



Por tanto, con base en las mejores prácticas internacionales y la doctrina judicial mexicana, la presente iniciativa plantea un acto de estricta justicia y homologación legislativa. No se pretende crear un régimen de excepción, sino extender la misma protección de la salud mental, el descanso y la intimidad familiar que el Estado ya exige a los patrones particulares, configurando la desconexión digital en el Apartado B como una prohibición explícita para las dependencias de emitir requerimientos fuera de los horarios establecidos.

FUNDAMENTACIÓN LEGAL

El artículo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece que todas las personas gozarán de los derechos reconocidos por su texto normativo y los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, como a continuación se cita:

Artículo 1o. *En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.*

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

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. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.
(...)

El inciso d del artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, reconoce que el ejercicio del derecho al trabajo debe garantizar



condiciones equitativas y satisfactorias, lo cual incluye de manera inherente el derecho al descanso, al tenor de lo siguiente:

Artículo 7

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

a) a la c)

d) *El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.*

El artículo 7 del Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo mandata el dialogo entre las autoridades públicas y los servidores públicos para negociar mejoras en las condiciones de trabajo, como se cita a continuación:

C151 - Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151)

Parte IV. Procedimientos para la Determinación de las Condiciones de Empleo

Artículo 7

Deberán adoptarse, de ser necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo, o de cualesquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones.

A fin de ilustrar las propuestas de reforma de la presente iniciativa se anexa el cuadro que contiene el texto vigente y las modificaciones en materia de:

LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL	
TEXTO VIGENTE	PROPUESTA DE REFORMA
TITULO SEGUNDO	TITULO SEGUNDO



Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Titulares Artículo 14.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los trabajadores, aun cuando las admitieren expresamente, las que estipulen: I. Una jornada mayor de la permitida por esta ley; II.- II. Las labores peligrosas o insalubres o nocturnas para menores de dieciséis años; III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva o peligrosa para el trabajador, o para la salud de la trabajadora embarazada o el producto de la concepción; IV. Un salario inferior al mínimo establecido para los trabajadores en general, en el lugar donde se presten los servicios, y V. Un plazo mayor de quince días para el pago de sus sueldos y demás prestaciones económicas. Sin correlativo...	Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Titulares Artículo 14.- Serán condiciones nulas y no obligarán a las personas trabajadoras, aun cuando las admitieren expresamente, las que estipulen: I. Una jornada mayor de la permitida por esta ley; II. Las labores peligrosas o insalubres o nocturnas para menores de dieciséis años; III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva o peligrosa para persona trabajadora, o para la salud de la trabajadora embarazada o el producto de la concepción; IV. Un salario inferior al mínimo establecido para las personas trabajadoras en general, en el lugar donde se presten los servicios, V. Un plazo mayor de quince días para el pago de sus sueldos y demás prestaciones económicas; y VI. La obligación de atender requerimientos administrativos, instrucciones oficiales, herramientas tecnológicas o canales digitales de mensajería instantánea fuera del horario establecido para su jornada laboral permitida en esta ley.
CAPITULO II	CAPITULO II



Artículo 27.- Por cada seis días de ~~trabajo disfrutará el trabajador~~ de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro. <i>Sin correlativo...</i>	Artículo 27.- Por cada seis días de trabajo la persona trabajadora disfrutará de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro. Artículo 27 Bis. - La persona trabajadora tendrá derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos, licencias y vacaciones, así como de su identidad personal y familiar, con el fin de garantizar el equilibrio entre la vida privada y laboral.
--	--

Por lo expuesto, someto a la consideración de este Pleno la siguiente iniciativa con proyecto de decreto.

DECRETO

ÚNICO. - Se adiciona la fracción VI al artículo 14 y el artículo 27 Bis a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional.

LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

TITULO SEGUNDO

Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Titulares

CAPITULO I

Artículo 14.- Serán condiciones nulas y no obligarán a las personas trabajadoras, aun cuando las admitieren expresamente, las que estipulen:



- I. Una jornada mayor de la permitida por esta ley;
- II. Las labores peligrosas o insalubres o nocturnas para menores de dieciséis años;
- III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva o peligrosa para la persona trabajadora, o para la salud de la trabajadora embarazada o el producto de la concepción;
- IV. Un salario inferior al mínimo establecido para las personas trabajadoras en general, en el lugar donde se presten los servicios,
- V. Un plazo mayor de quince días para el pago de sus sueldos y demás prestaciones económicas; y
- VI. La obligación de atender requerimientos administrativos, instrucciones oficiales, herramientas tecnológicas o canales digitales de mensajería instantánea fuera del horario establecido para su jornada laboral permitida en esta ley.

CAPITULO II

Artículo 27.- Por cada seis días de trabajo la persona trabajadora disfrutará de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro.

Artículo 27 Bis. - La persona trabajadora tendrá derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos, licencias y vacaciones, así como de su identidad personal y familiar, con el fin de garantizar el equilibrio entre la vida privada y laboral.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

PRIMERO. – Remítase a la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión.

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

TERCERO. – Las dependencias gubernamentales deberán adecuar sus reglamentos interiores de trabajo, condiciones generales de trabajo o políticas internas, a fin de prever lo conducente a la modificación temporal de las condiciones de trabajo, por



desastres naturales y el derecho a la desconexión digital en un plazo no mayor a 180 días naturales, contados a partir de la entrada en vigor del presente Decreto.

Dado en el Recinto Legislativo de la Ciudad de México, de Donceles y Allende, a los 03 días del mes de septiembre de 2026.

SUSCRIBE

Leonor Gómez Otegui

DIPUTADA LEONOR GÓMEZ OTEGUI

Certificado de firma		01/09/2026 12:15
Documento electrónico		Solicitante del proceso de firma Manifestación unilateral
Identificador: 6A97162F2451A64B23041046	Nombre: Leonor Gómez Otegui	
Nombre y extensión: IN_DESCONEXIÓN_DIGITAL_B_lista 20260903.pdf	Compañía: SR LUZ SA DE CV	
Descripción:	Correo electrónico: leonor.gomez@congresocdmx.gob.mx	
Cantidad de páginas: 15	Teléfono:	
Estado: Firmado	Dirección IP: 189.146.98.114	
Firmantes: 1	Fecha y hora de emisión	
Huella digital del contenido del documento original:	(America/Mexico_City):	
1616a62ee56c3685832417135458b2c08c7141cf34cd7afa12af1b5c6dd17e00	01/09/2026 12:15	
Huella digital del contenido del documento firmado:		
a6408eb72ada539235bad4ab3f8c4bb2b3c11c51247bf7c2971524b92347c12f		

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):
01/09/2026 18:15:49 UTC (01/09/2026 12:15:49 Hora local de la Ciudad de México)	PSC WORLD S.A. DE C.V.
Nombre y extensión:	Certificado PSC válido desde: 2017-07-19
fd7b2913-43b6-44d8-b28f-f672f0c128f3.cons	Certificado PSC válido hasta: 2029-07-19
Huella digital contenida en la constancia:	
a6408eb72ada539235bad4ab3f8c4bb2b3c11c51247bf7c2971524b92347c12f	

Firmantes		
Firmante 1. Leonor Gómez Otegui		
Atributos	Firma	Fecha
Tipo de actuación: Por su Propio	ID: 6A97164E9047771543339CF5	Enviado: 01/09/2026
Derecho	IP: 189.146.98.114	12:15:14
Compañía: SR LUZ SA DE CV		Aceptó Aviso de
Método de notificación: Correo		Privacidad: 01/09/2026
Correo: leonor.gomez@congresocdmx.gob.mx		12:15:42
Teléfono:		Visto: 01/09/2026 12:15:42
Emisor de la firma electrónica:		Confirmado:
Dibujada en dispositivo		01/09/2026 12:15:42.791
Plataforma: https://app.con-certeza.mx		Firmado:
		01/09/2026 12:15:42.811

Firma con texto

Leonor Gómez Otegui

EL ESPACIO DEBAJO SE HA DEJADO EN BLANCO INTENCIONALMENTE

