

Ciudad de México a, 8 de septiembre de 2026

DIP. OLIVIA GARZA DE LOS SANTOS
PRESIDENTA DE LA MESA DIRECTIVA
DEL CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO
III LEGISLATURA
P R E S E N T E

La suscrita **Diputada Juana María Juárez López**, integrante del Grupo Parlamentario de MORENA en la III Legislatura del H. Congreso de la Ciudad de México, con fundamento en los artículos 1º y 122, Apartado A, Fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 29, Apartado A, numerales 1, 2 y 6 de la Constitución Política de la Ciudad de México; y 1, 3, 7, 10 (párrafos primero y tercero), 13 de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México, así como en los artículos 1, 3, 4 (párrafo primero, fracción I), 5, 49, 50, 82, 99 (fracción II) y 101 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, me permito someter a la consideración del Pleno de este Poder Legislativo local el siguiente:

PROPOSICIÓN CON PUNTO DE ACUERDO DE URGENTE Y OBVIA RESOLUCIÓN POR EL CUAL SE EXHORTAR RESPETUOSAMENTE A LA PERSONA TITULAR DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, A LA PERSONA TITULAR DE LA SECRETARÍA DE TRABAJO Y FOMENTO AL EMPLEO DE LA CIUDAD DE MÉXICO Y A LAS PERSONAS TITULARES DE LAS DIECISÉIS ALCALDÍAS PARA QUE, EN EL ÁMBITO DE SUS RESPECTIVAS ATRIBUCIONES, Y CON BASE EN SU SUFICIENCIA PRESUPUESTAL FORTALEZCAN DE MANERA COORDINADA LA DIFUSIÓN DE LOS PROGRAMAS, ACCIONES INSTITUCIONALES Y BOLSAS DE TRABAJO DIRIGIDOS A LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS NEURODIVERGENTES, MEDIANTE LA DISTRIBUCIÓN DE MATERIAL INFORMATIVO ACCESIBLE, ASÍ COMO LA IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS DE DIFUSIÓN TERRITORIAL, CON EL PROPÓSITO DE AMPLIAR EL ACCESO A OPORTUNIDADES DE EMPLEO DIGNO, INCLUSIVO Y LIBRE DE DISCRIMINACIÓN

OBJETIVO

Garantizar que las personas neuro divergentes, como sujetas plenas de derecho puedan encontrar acceso completo y efectivo a un trabajo digno, inclusivo y libre de discriminación, que fomente su desarrollo personal y profesional, así como su independencia económica en igualdad en condiciones.



ANTECEDENTES

La neurodiversidad es un concepto que reconoce las diferencias neurológicas como parte natural de la diversidad humana. Este enfoque considera que condiciones como el trastorno del espectro autista (TEA), el trastorno por déficit de atención e hiperactividad (TDAH), la dislexia, dispepsia y otras formas de funcionamiento neurológico representan variaciones en la manera en que las personas perciben, procesan información y se relacionan con su entorno. A diferencia de los modelos tradicionales centrados únicamente en la enfermedad o la deficiencia, la neurodiversidad propone comprender estas diferencias desde una perspectiva de derechos humanos, inclusión y respeto a la diversidad. La neurodiversidad se plantea como un reconocimiento único y fundamental que promueve las diferencias del desarrollo y aprendizaje en todas sus fases.

Durante gran parte del siglo XX, las personas neurodivergentes fueron abordadas principalmente desde un enfoque médico y asistencialista. Las diferencias cognitivas y conductuales eran consideradas anomalías que debían corregirse o normalizarse mediante tratamientos especializados. Como consecuencia, muchas personas fueron excluidas de espacios educativos, sociales y laborales, enfrentando estigmatización y limitaciones para ejercer plenamente sus derechos.

A partir de la década de 1990, diversos investigadores, organizaciones civiles y movimientos de defensa de derechos impulsaron una nueva visión basada en la inclusión y el reconocimiento de la diversidad neurológica. Este cambio estuvo acompañado por el fortalecimiento de instrumentos internacionales orientados a garantizar la igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de sus características físicas, cognitivas o sensoriales.



En el ámbito internacional, la educación inclusiva comenzó a consolidarse como un derecho fundamental con la adopción de diversos acuerdos y declaraciones. Entre ellos destaca la Declaración de Salamanca de 1994, promovida por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), la cual establece la importancia de que los sistemas educativos respondan a las necesidades de todos los estudiantes mediante prácticas inclusivas y libres de discriminación. Posteriormente, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por la Organización de las Naciones Unidas en 2006, reafirmó el derecho de las personas con discapacidad a recibir educación inclusiva en igualdad de condiciones con las demás.¹

En México, la protección de los derechos de las personas neurodivergentes encuentra sustento en diversos instrumentos jurídicos. El artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos por la propia Constitución y los tratados internacionales, además de prohibir cualquier forma de discriminación que tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

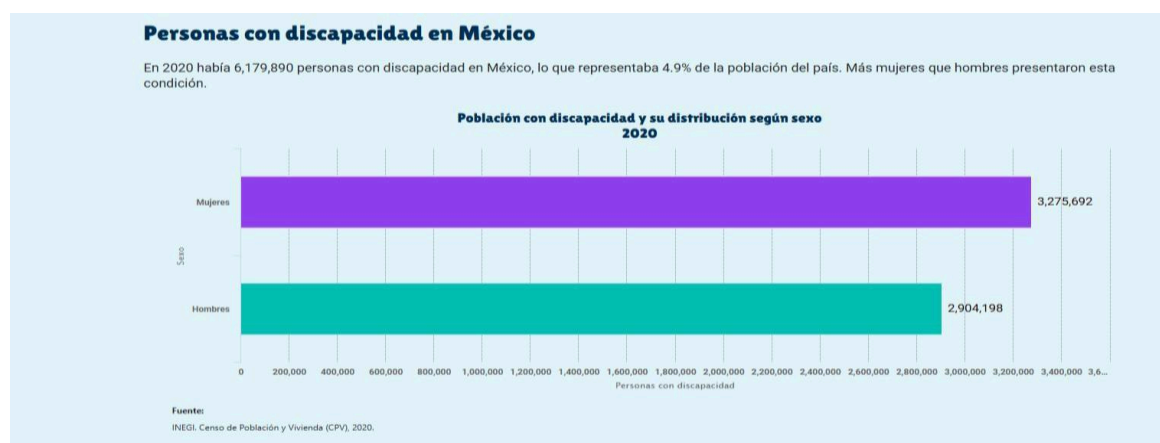
Estas barreras también se extienden al ámbito laboral. Aunque cada vez existe un mayor reconocimiento de las capacidades y habilidades que las personas neurodivergentes pueden aportar en distintos sectores profesionales, muchas continúan enfrentando dificultades para acceder a oportunidades de empleo, procesos de selección poco inclusivos y entornos de trabajo que no consideran sus necesidades específicas. La falta de adaptaciones, los prejuicios y el

¹ Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (1994). *Declaración de Salamanca y marco de acción para las necesidades educativas especiales*. UNESCO https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000098427_spa
Organización de las Naciones Unidas (2006). *Convención sobre los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo*. Naciones Unidas. <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>



desconocimiento sobre la neurodiversidad pueden limitar su incorporación y permanencia en el mercado laboral, a pesar de contar con las competencias necesarias para desempeñarse exitosamente en diversas actividades laborales.

De acuerdo al INEGI en el censo del año 2020 reporto que alrededor de 6.2 millones de personas presentan algún tipo de discapacidad en México, esta cifra engloba en conjunto con las personas que presentan alguna condición intelectual del desarrollo.



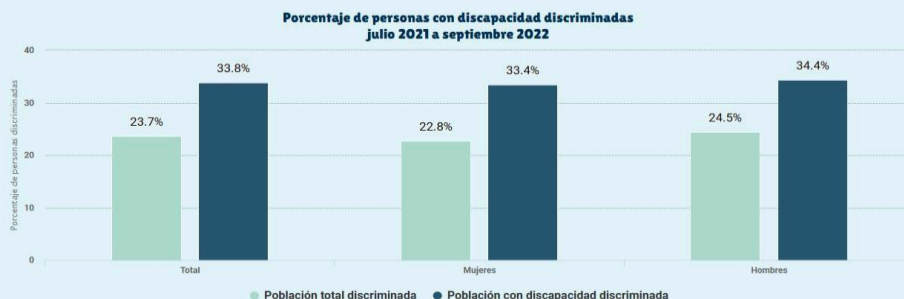
Así mismo en la encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS), 2022 reporta que para las personas con discapacidad fue de 34.4% entre los hombres y 33.4% entre las mujeres de 12 años y más. Es decir, aproximadamente una de cada tres personas con discapacidad declaró haber sido discriminada en los últimos 12 meses.



Discriminación

La discriminación es el impedir que una persona haga o diga algo solo porque tiene características distintas a las nuestras. A veces, se discrimina a las personas por ser mujeres u hombres, por su color de piel, por cómo se ven, por practicar alguna religión, por su edad o por tener alguna discapacidad.

La siguiente gráfica muestra la cantidad de población con discapacidad que experimentó discriminación en comparación con las demás personas que también la sufrieron. La cantidad te la daremos en porcentaje.



Conforme a los datos del INEGI (2020), la Ciudad de México registra a 145,428 habitantes con alguna condición de salud mental

5					
6	Entidad federativa	Grupo quinquenal de edad	Población con algún problema o condición mental		
7			Total	Hombres	Mujeres
8	Ciudad de México	Total	145,428	75,482	69,946
9		0 a 4 años	5,471	3,108	2,363
10		5 a 9 años	10,297	6,472	3,825
11		10 a 14 años	12,145	7,543	4,602
12		15 a 19 años	11,932	7,099	4,833
13		20 a 24 años	11,073	6,081	4,992
14		25 a 29 años	10,777	5,783	4,994
15		30 a 34 años	10,442	5,510	4,932
16		35 a 39 años	9,477	4,934	4,543
17		40 a 44 años	9,127	4,635	4,492
18		45 a 49 años	9,490	4,675	4,815
19		50 a 54 años	8,950	4,355	4,595
20		55 a 59 años	7,757	3,727	4,030
21		60 a 64 años	6,972	3,252	3,720
22		65 a 69 años	5,489	2,516	2,973
23		70 a 74 años	4,339	1,847	2,492
24		75 a 79 años	3,641	1,491	2,150
25		80 a 84 años	3,293	1,162	2,131
26		85 y más años	4,751	1,292	3,459
27		No especificado	5	0	5

Se hace referencia que, respecto al ámbito laboral, cifras reportadas por el INEGI evidencian esta desigualdad: una persona sin discapacidad percibe un salario promedio mensual de \$8,373 pesos, en contraste con los \$5,531 pesos que recibe



una persona con discapacidad o condición de salud, brecha que equivale a un ingreso aproximado 34% menor.

PROBLEMÁTICA

El acceso al empleo constituye un derecho fundamental para el desarrollo personal, la autonomía económica y la participación social de todas las personas. Sin embargo, quienes presentan alguna discapacidad neurológica, como los trastornos del espectro autista, la discapacidad intelectual, el trastorno por déficit de atención e hiperactividad (TDAH) o diversas condiciones neurológicas que afectan el desempeño cotidiano, continúan enfrentando múltiples barreras para incorporarse y permanecer en el mercado laboral. Estas dificultades no siempre se relacionan con sus capacidades reales, sino con prejuicios, estereotipos y prácticas discriminatorias presentes en los procesos de contratación y en los espacios de trabajo.

Desde la perspectiva de la neurodiversidad, las diferencias neurológicas forman parte de la diversidad humana y no deben ser consideradas como limitaciones que justifiquen la exclusión. Sin embargo, la falta de comprensión sobre estas condiciones continúa favoreciendo prácticas discriminatorias que dificultan el acceso no solo al mundo laboral, la educación, en la vida política, etc.

En México, la discriminación hacia las personas con discapacidad sigue representando un problema social significativo. De acuerdo con datos de la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS), una de las principales problemáticas identificadas por esta población es la falta de oportunidades para encontrar empleo, situación que limita su desarrollo profesional y económico. Asimismo, muchas personas reportan haber sido excluidas de oportunidades laborales o de ascensos debido a su condición de discapacidad.

Esta situación se refleja en los niveles de participación laboral de las personas con discapacidad, quienes frecuentemente presentan mayores tasas de desempleo y menores oportunidades de acceder a puestos de trabajo estables y bien remunerados. En consecuencia, muchas de ellas se ven obligadas a desempeñarse



en empleos precarios o informales, limitando sus posibilidades de crecimiento profesional y desarrollo económico.

A esta problemática se suma la persistencia de estigmas sociales y la falta de conocimiento sobre las distintas formas en que se manifiestan las discapacidades neurológicas. En muchos casos, las personas son evaluadas a partir de prejuicios relacionados con sus condiciones en lugar de considerar sus habilidades, experiencia y potencial. Como resultado, los procesos de selección y contratación pueden reproducir prácticas de exclusión que limitan el acceso equitativo al empleo.

Pese a los avances normativos en materia de derechos humanos e inclusión, persisten obstáculos relacionados con la falta de ajustes razonables, la escasa sensibilización de empleadores, la insuficiente accesibilidad en los entornos laborales y la percepción errónea de que las personas con discapacidad neurológica poseen menor productividad o capacidad para desempeñar determinadas funciones. Estas condiciones generan desigualdad de oportunidades y favorecen la exclusión social y económica de este sector de la población.

CONSIDERANDOS

A efecto de fundamentar el instrumento legislativo, se cita la legislación aplicable:

PRIMERO. - Que la constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su Artículo 1ro establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección.

En ese sentido, 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, prohibiendo toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidades, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

SEGUNDO. - En su Artículo 5º la Constitución determina que a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos



TERCERO. - Por otra parte, el Artículo 123° de la misma constitución garantiza el Derecho Humano al Trabajo digno y socialmente útil, promoviendo la creación de empleos y la organización social de trabajo.

La fracción XXV del Artículo antes mencionado refiere que el servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular.

CUARTO. - Por lo que respecta a la Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 2°, establece que las normas del trabajo tienen que ser tendientes a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales, en un entorno libre de violencias y con respeto pleno a los derechos humanos.

Definiendo Trabajo Digno o decente como aquel en que se respeta la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil, se tiene acceso a la seguridad social, se percibe un salario remunerador, se recibe capacitación continua y se cuenta con condiciones de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

QUINTO. – El Artículo 3 del ordenamiento referido en el considerando anterior, jerarquiza al trabajo como un derecho y un deber social, y no como artículo de comercio exigiendo el respeto y la dignidad de quien no lo realiza, asimismo, buscando el reconocimiento de las diferencia ente hombre y mujeres con el objeto de alcanzar la igualdad sustantiva, sin establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

SEXTO. – La Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad en su Artículo 2do, define a la Igualdad de Oportunidades como el proceso de adecuaciones, ajustes, mejoras o adopción de acciones afirmativas necesarias en el entorno jurídico, social, cultural y de bienes y servicios, que faciliten a las personas con discapacidad su inclusión, integración, convivencia y participación, en igualdad de oportunidades con el resto de la población.

En ese sentido, la observancia de esta Ley corresponde a las dependencias, entidades paraestatales y órganos desconcentrados de la Administración Pública Federal, organismos constitucionales autónomos, Poder Legislativo, Poder Judicial, el Consejo, a los Gobiernos de las Entidades Federativas y de los Municipios, en el ámbito de sus



respectivas competencias, así como a las personas físicas o morales de los sectores social y privado que presten servicios a las personas con discapacidad.

SÉPTIMO. – Por su parte el Artículo 11 de la Ley antes referida, determina que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social promoverá el derecho de las personas con discapacidad al trabajo digno y al empleo, en igualdad de oportunidades y equidad, de manera que se les otorgue certeza en su desarrollo personal, social y laboral.

De acuerdo con lo anterior, la Secretaría deberá:

- Prohibir cualquier tipo de discriminación por motivo de discapacidad en la selección, contratación, remuneración, tipo de empleo.
- Diseñar, ejecutar, evaluar y promover políticas públicas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad atendiendo a sus competencias laborales.
- Elaborar e instrumentar el programa nacional de trabajo y empleo para las personas con discapacidad.
- Proporcionar asistencia técnica y legal a los sectores productivos que así lo soliciten, tanto sociales como privados, en materia de derechos e inclusión laboral para personas con discapacidad.
- Fomentar la capacitación y sensibilización al personal que trabaje con personas con discapacidad en el sector público o privado.
- Promover medidas a efecto de que las obligaciones laborales no interrumpan el proceso de rehabilitación de las personas con discapacidad.

OCTAVO. – La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, en su Capítulo IV denominado, “*De las Medidas de Nivelación, Medidas de Inclusión y Acciones Afirmativas*”, refieren que los poderes públicos federales y aquellas instituciones que estén bajo su regulación o competencia, están obligados a realizar las medidas de nivelación, las medidas de inclusión y las acciones afirmativas necesarias para garantizar a toda persona la igualdad real de oportunidades y el derecho a la no discriminación.

Entendiendo como Medidas de Nivelación a aquellas que buscan hacer efectivo el acceso de todas las personas a la igualdad real de oportunidades eliminando las barreras físicas, comunicacionales, normativas o de otro tipo, que obstaculizan el ejercicio de derechos y libertades prioritariamente a las mujeres y a los grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad. Como ajustes razonables en materia de accesibilidad física, de información y comunicaciones.

Por lo que respecta a las Medidas de Inclusión son aquellas disposiciones, de carácter preventivo o correctivo, cuyo objeto es eliminar mecanismos de exclusión o diferenciaciones desventajosas para que todas las personas gocen y ejerzan sus



derechos en igualdad de trato. Como lo es la integración en el diseño, instrumentación y evaluación de las políticas públicas del derecho a la igualdad y no discriminación.

Y las Acciones Afirmativas, que son medidas especiales, específicas y de carácter temporal, a favor de personas o grupos en situación de discriminación, cuyo objetivo es corregir situaciones patentes de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos y libertades, aplicables mientras subsistan dichas situaciones. Estas pueden ser medidas para favorecer el acceso, permanencia y promoción de personas pertenecientes a grupos en situación de discriminación y subrepresentados, en espacios educativos, laborales y cargos de elección popular a través del establecimiento de porcentajes o cuotas

SEPTIMO. – La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad establece en su Artículo 27 denominado Trabajo y empleo.

“1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad.

...”

La convención establece como medidas pertinentes de implementar como lo son:

A) ...

B) ...

C) ...

D) ...

e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;

f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;

g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público;



Juana María Juárez López
DIPUTADA CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO, III Legislatura



h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;

OCTAVO. - Por su parte la Constitución Política de la Ciudad de México, en su Artículo 11, denominado Ciudad Incluyente, en particular en el apartado “G, Derechos de las Personas con Discapacidad”, se establece la responsabilidad de las autoridades de adoptarán las medidas necesarias para salvaguardar integralmente el ejercicio de los derechos y respetar su voluntad, garantizando en todo momento los principios de inclusión y accesibilidad, considerando el diseño universal y los ajustes razonables.

La Constitución de la Ciudad de México el Artículo 53 menciona como una de las finalidades de las Alcaldías el promover la participación efectiva de niñas, niños y personas jóvenes, así como de las personas con discapacidad y las personas mayores en la vida social, política y cultural de las demarcaciones.

NOVENO. – La Ley para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad de la Ciudad de México, en su Artículo 5 fracción III, contempla como acciones prioritarias para la integración al desarrollo de las personas con discapacidad, “el trabajo y los programas de incorporación al mercado laboral, facilitando su contratación, promoción y permanencia en el empleo, tanto en entidades públicas como privadas”.

Asimismo, en su Artículo 23, otorga a la Secretaría de Trabajo y Fomento al empleo la facultad de promover a través del Programa de Empleo y Capacitación, la contratación de personas con discapacidad, en los diferentes sectores productivos y de servicios, creando para ello, programas para la capacitación y el adiestramiento laboral de personas con discapacidad, la creación de agencias laborales, ferias de empleo, y de centros de trabajo protegido. Así como crear un sistema de colocación laboral que permita ofertar empleo al mayor número de personas con discapacidad, promoviendo su permanecía y desarrollo en el mismo.

Es por ello que, atendiendo a la normatividad antes mencionada, y con el objeto de reforzar la difusión de manera coordinada las acciones y bolsas de trabajo dirigidas a la inclusión laboral de las personas de la neurodiversidad, por ello someto a consideración de este H. Congreso de la Ciudad de México como un asunto de Urgente y Obvia Resolución, la siguiente Proposición con Punto de Acuerdo.

Resolutivo

ÚNICO.- SE EXHORTAR RESPETUOSAMENTE A LA PERSONA TITULAR DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, A LA PERSONA TITULAR DE LA SECRETARÍA DE TRABAJO Y FOMENTO AL EMPLEO DE LA CIUDAD DE



MÉXICO Y A LAS PERSONAS TITULARES DE LAS DIECISÉIS ALCALDÍAS PARA QUE, EN EL ÁMBITO DE SUS RESPECTIVAS ATRIBUCIONES, Y CON BASE A SU SUFICIENCIA PRESUPUESTAL FORTALEZCAN DE MANERA COORDINADA LA DIFUSIÓN DE LOS PROGRAMAS, ACCIONES INSTITUCIONALES Y BOLSAS DE TRABAJO DIRIGIDOS A LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS DE LA NEURODIVERSIDAD, MEDIANTE LA DISTRIBUCIÓN DE MATERIAL INFORMATIVO ACCESIBLE, ASÍ COMO LA IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS DE DIFUSIÓN TERRITORIAL, CON EL PROPÓSITO DE AMPLIAR EL ACCESO A OPORTUNIDADES DE EMPLEO DIGNO, INCLUSIVO Y LIBRE DE DISCRIMINACIÓN.

Dado en el Recinto del Congreso de la Ciudad de México a los 08 días del mes de septiembre de 2026.

ATENTAMENTE.

Juana María Juárez López

DIP. JUANA MARÍA JUÁREZ LÓPEZ,

INTEGRANTE GRUPO PARLAMENTARIO DE MORENA.

Certificado de firma		01/09/2026 11:45
Documento electrónico	Solicitante del proceso de firma Manifestación unilateral	
Identificador: 6A970EF95EFF9201084AB989	Nombre: Juana María Juárez López	
Nombre y extensión: P.P INCLUSIÓN LABORAL 8 DE SEPTIEMBRE.pdf	Compañía: SR LUZ SA DE CV	
Descripción:	Correo electrónico: maria.juarez@congresocdmx.gob.mx	
Cantidad de páginas: 12	Teléfono:	
Estado: Firmado	Dirección IP: 189.146.106.102	
Firmantes: 1	Fecha y hora de emisión	
Huella digital del contenido del documento original:	(America/Mexico_City):	
6669b387742902f471c04c224809114311722ad24fc7151551c90ad28844d2e0	01/09/2026 11:44	
Huella digital del contenido del documento firmado:		
c1b29f1cf842b03878485bcc41f696e64b215948898f0cb297f22c013ca9410		

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 17:45:26 UTC (01/09/2026 11:45:26 Hora local de la Ciudad de México)	PSC WORLD S.A. DE C.V.
Nombre y extensión:	Certificado PSC válido desde: 2017-07-19
127204b5-4125-4de8-a922-ab8cb61c5b34.cons	Certificado PSC válido hasta: 2029-07-19
Huella digital contenida en la constancia:	
c1b29f1cf842b03878485bcc41f696e64b215948898f0cb297f22c013ca9410	

Firmantes		
Firmante 1. Juana María Juárez López		
Atributos	Firma	Fecha
Tipo de actuación: Por su Propio	ID: 6A970F2E5ACA4C2007375495	Enviado: 01/09/2026
Derecho	IP: 189.146.106.102	11:44:30
Compañía: SR LUZ SA DE CV		Aceptó Aviso de
Método de notificación: Correo		Privacidad: 01/09/2026
Correo: maria.juarez@congresocdmx.gob.mx		11:45:18
Teléfono:		Visto: 01/09/2026 11:45:18
Emisor de la firma electrónica:	Firma con texto	Confirmado:
Dibujada en dispositivo	Juana María Juárez López	01/09/2026 11:45:19.147
Plataforma: https://app.con-certeza.mx		Firmado:
		01/09/2026 11:45:19.161

EL ESPACIO DEBAJO SE HA DEJADO EN BLANCO INTENCIONALMENTE

