



“2021, Año de la Independencia”

## SENADO DE LA REPÚBLICA DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN LXIV LEGISLATURA

De la Senadora Alejandra Lagunes Soto Ruíz, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Verde Ecologista de México en la LXIV Legislatura del H. Congreso de la Unión, de conformidad con lo previsto en los artículos 71, fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 8, numeral 1, fracción I, 164 y 169 del Reglamento del Senado de la República, somete a la consideración de esta Soberanía la siguiente **DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES A LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL**, con base en la siguiente:

### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

#### I. Consideraciones

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), publicada por el INEGI<sup>1</sup> en el tercer trimestre del 2020, el 5.1% de la población económicamente activa disponible, trabajaba en el gobierno. Es decir, de los 51,011,033 millones de mexicanos que laboran, 2,601,562 son empleados del Gobierno.<sup>2</sup> Este rubro comprende al gobierno federal, gobiernos estatales, gobiernos municipales, empresas públicas e instancias de la seguridad social.

La mayor parte de las relaciones laborales de estos trabajadores están regidas por la Ley Federal de Los Trabajadores al Servicio del Estado, cuyo contenido hasta ahora no contempla la figura de teletrabajo.<sup>3</sup>

Por otra parte, tan solo en la Ciudad de México, la Administración Pública Federal renta 108 inmuebles para 29 Secretarías de Estado y organismos, cuyo pago anual en 2019 ascendió a más de 2 mil 81 millones 864 mil pesos.<sup>4</sup> Si bien esta cifra fue menor en 2020 al disminuir la cantidad de inmuebles rentados a 30, el costo sigue siendo alto para la Administración Pública Federal, 1 mil 207 millones 20 mil 992 pesos.<sup>5</sup>

---

<sup>1</sup> [https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/#Datos\\_abiertos](https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/#Datos_abiertos)

<sup>2</sup> [https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enoe/15ymas/doc/enoe\\_n\\_notas\\_tecnicas\\_trim3.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enoe/15ymas/doc/enoe_n_notas_tecnicas_trim3.pdf)

<sup>3</sup> <https://www.juridicas.unam.mx/legislacion/ordenamiento/constitucion-politica-de-los-estados-unidos-mexicanos#10677>

<sup>4</sup> <https://www.milenio.com/politica/gobierno-amlo-paga-2-mil-mdp-renta-100-edificios>

<sup>5</sup> <https://www.milenio.com/politica/gobierno-amlo-reduce-numero-inmuebles-secretarias>





## “2021, Año de la Independencia”

Actualmente, y cada vez con mayor claridad, se ha reconocido la urgente necesidad de establecer políticas de conciliación entre la vida laboral, personal y familiar de las personas. De acuerdo con la publicación “Tabajar para el futuro del trabajo” de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo de la OIT<sup>6</sup>, “la vida profesional ha conllevado siempre transiciones: de la escuela al trabajo, la maternidad y la paternidad, los cambios de trabajo, el acceso a la jubilación. Al reto que entrañan estas transiciones se suman las transformaciones mundiales que se están gestando: cambios tecnológicos y demográficos, y la transición a una economía baja en emisiones de carbono. Si se apoya a las personas en estas transiciones, se ampliarán sus opciones y se les infundirá seguridad para afrontar los cambios.” Asimismo, “se debe ofrecer asistencia a aquellos que quieran seguir siendo económicamente activos, por ejemplo, a través de contratos de trabajo flexibles que prevean horas de trabajo reducidas y teletrabajo.”

En México existen grandes obstáculos en este tema, uno de los más importantes es el de las relaciones laborales poco flexibles. La solución ya existe y se está utilizando, “la tecnología ofrece medios nuevos e innovadores de adaptación a los lugares de trabajo para facilitar la continuidad en el empleo de los trabajadores de edad avanzada y de aquellos que tienen o desarrollan discapacidades en el curso de su vida profesional, lo que mitigaría la pobreza entre las personas de edad avanzada.”<sup>7</sup>

A la par, hemos presenciado que las zonas metropolitanas<sup>8</sup> en México se han incrementado de forma exponencial. La primera vez que se realizó una delimitación sistemática de zonas metropolitanas fue en 1976 por Luis Unikel<sup>9</sup>, con doce áreas identificadas. Posteriormente, María Eugenia Negrete Salas y Héctor Salazar Sánchez<sup>10</sup> delimitaron, en 1986, veintiséis zonas metropolitanas, incorporando catorce más a las identificadas por Unikel. Estas zonas comprenden 131 municipios con una población de 26.1 millones de habitantes.

En 1993 Jaime Sobrino<sup>11</sup>, determinó 37 zonas metropolitanas, constituidas por 155 delegaciones y municipios, con 31.5 millones de habitantes. Para el 2004, la antes

---

<sup>6</sup>[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_662442.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf)

<sup>7</sup>[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_662442.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf)

<sup>8</sup>En México se considera la zona metropolitana “como el conjunto de dos o más municipios donde se localiza una ciudad de 50 mil o más habitantes, cuya área urbana, funciones y actividades rebasan el límite del municipio que originalmente la contenía, incorporando como parte de sí misma o de su área de influencia directa a municipios vecinos, predominantemente urbanos, con los que mantiene un alto grado de integración socioeconómica; en esta definición se incluye además a aquellos municipios que por sus características particulares son relevantes para la planeación y política urbanas” (Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL)-Consejo Nacional de Población (CONAPO)-Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), *Delimitación de las zonas metropolitanas de México*, México, 2004.)

<sup>9</sup> Luis Unikel, quien se dedicó al estudio de las diferencias entre lo urbano y rural, estableciendo cuatro intervalos de localidades para distinguir a la población urbana de la rural.

<sup>10</sup> María Eugenia Negrete Salas y Héctor Salazar Sánchez investigadores destacados en el tema de urbanización y procesos metropolitanos.

<sup>11</sup> Jaime Sobrino, Doctor en Urbanismo de la UNAM.





## “2021, Año de la Independencia”

Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL), el Consejo Nacional de Población (CONAPO) y el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), presentaron el libro “Delimitación de las zonas metropolitanas de México”, en el que se establecen 55 zonas metropolitanas en las que convergen 309 delegaciones y municipios de 29 entidades federativas, y una población en el 2000 ascendía a 51.5 millones de personas (52.8 por ciento de la población total del país).

En el 2010, con el Censo de Población y Vivienda, se obtuvo un total de 59 zonas metropolitanas en las que residen 63.8 millones de habitantes, con el 56.8 % del total nacional y con un 367 delegaciones y municipios metropolitanos.

En 2015 el Consejo Nacional de Población actualizó la delimitación de las zonas metropolitanas, con 74 áreas en las cuales conviven 75.1 millones de habitantes, que representan el 62.8 por ciento de la población nacional<sup>12</sup>.



Fuente: Elaboración Propia, con datos obtenidos de Sedesol, CONAPO e INEGI en documento: Delimitación de las zonas metropolitanas de México 2010.

El fenómeno metropolitano se ha intensificado y dispersado en las últimas décadas, tal y como se observa en los resultados obtenidos de estas investigaciones, las cuales reconocen un número creciente de zonas metropolitanas y de municipios que las conforman, aun cuando los resultados no son estrictamente comparables en el tiempo<sup>13</sup>.

<sup>12</sup> CONAPO 2018; Delimitación de las zonas metropolitanas de México 2015; <https://www.gob.mx/conapo/documentos/delimitacion-de-las-zonas-metropolitanas-de-mexico-2015>; versión electrónica consultada el 20 de marzo de 2020

<sup>13</sup> Sedesol, CONAPO e INEGI en documento: Delimitación de las zonas metropolitanas de México 2010.





El crecimiento de las zonas metropolitanas va ligado al crecimiento de la población. De acuerdo con la Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano (SEDATU), las ciudades son lugares de oportunidad, motores de la economía, impulsan la creación de prosperidad, el desarrollo social y el empleo, la provisión de servicios y bienes fundamentales, la innovación, el progreso industrial y tecnológico, el espíritu empresarial y la creatividad, generan economías de escala, facilitan la interacción, impulsan la especialización y la competitividad<sup>14</sup>.

La importancia de las zonas metropolitanas radica en el dinamismo económico que otorgan al país con el intercambio de insumos, productos y personas. Por ello, estas áreas representan una gran oportunidad para el desarrollo. Sin embargo también son un reto, al no considerarse un crecimiento planificado y ordenado, generando conflictos sociales como la desigualdad, inseguridad, escasez de agua, servicios deficientes y de mala calidad, contaminación, congestión vehicular, degradación del ambiente e ingobernabilidad<sup>15</sup>.

El crecimiento exponencial de la concentración en torno a los polos de desarrollo como son la Ciudad de México, Guadalajara y Monterrey, en muchos aspectos de forma caótica y desordenada, producto de la necesidad de trabajo y vivienda, ha mermado de manera lamentable al medio ambiente provocando que la calidad de vida haya descendido notablemente en las últimas décadas<sup>16</sup>.

La Organización de las Naciones Unidas estima que en 2050, el 70% de la población mundial vivirá en ciudades, por tanto, el transporte público y privado es uno de los problemas más representativos en la mayoría de ellas, ya que su eficacia resulta esencial para la vida y la economía de las personas, instituciones y empresas<sup>17</sup>.

El sistema de transporte público es el principal medio de movilidad para 65% de los habitantes en las ciudades y es considerado por el 53% de la población entre regular y malo, así como muy malo para el 15% de los ciudadanos. Asimismo tres de cada diez ciudadanos utiliza automóvil para desplazarse<sup>18</sup>.

Por ello, el transporte es considerado uno de los elementos que afecta directamente el bienestar de los habitantes de las zonas metropolitanas y es reconocido como un medio

---

<sup>14</sup> SEDATU, 2018; Sistema Urbano Nacional 2018; <https://www.gob.mx/conapo/documentos/sistema-urbano-nacional-2018>; página consultada el 26 de marzo de 2020

<sup>15</sup> CESOP, 2014; La opinión pública sobre los problemas metropolitanos en México; documento de trabajo número 170

<sup>16</sup> Grupo de Mexicanos Parlamentarios para el Hábitat, 2014; Reporte Nacional de Movilidad Urbana en México 2014-2015; ONU – Hábitat por un mejor futuro urbano

<sup>17</sup> Idem, Grupo de Mexicanos Parlamentarios para el Hábitat, 2014

<sup>18</sup> Idem CESOP, 2014.





## “2021, Año de la Independencia”

para que todos puedan acceder igualmente a oportunidades, bienes y servicios públicos que ofrecen las ciudades de forma equitativa para toda la población, tales como la educación, el empleo, la recreación y la salud.

Es de destacar que entre los años 2000 y 2015, México experimentó un crecimiento poblacional de un 18.5%, el parque vehicular casi se duplicó, al pasar de 15.6 a 40 millones de unidades.

La movilidad es uno de los temas prioritarios que deben atenderse, pues es una de las condiciones para lograr el bienestar y prosperidad de la población en áreas urbanas. El transporte público y privado, permite el traslado de las personas y desafortunadamente son los hogares con ingresos más bajos quienes gastan más en transporte en términos porcentuales.

De acuerdo con la ONU-Hábitat<sup>19</sup> los costos del viaje en transporte público son desiguales. En la ciudad de México un viaje representa el 12.5% del salario mínimo, pero en otras zonas metropolitanas como Mexicali y Puebla rebasa el 22%.

El crecimiento acelerado de la población y por ende de la oferta de trabajo incrementa el flujo diario de vehículos. Las malas estrategias implementadas en vivienda y movilidad, han ocasionado que hoy, en las zonas metropolitanas, tengamos un problema que parece difícil de resolver.

En materia de vivienda, durante muchos años se realizaron estrategias de otorgamiento de créditos, para la obtención de viviendas en zonas alejadas a las ciudades, alejando de sus trabajos y del lugar de las actividades diarias a la gente. En materia de movilidad, los gobiernos incentivaron la compra de vehículos particulares sin considerar las mejoras a la infraestructura vial.

Estas estrategias lejos de resolver la problemática de movilidad han incrementado la congestión vial y ocasionado una serie de efectos negativos ambientales y a la salud de la población.

En materia ambiental, el sector transporte contribuye con el 25.1 % de las emisiones nacionales de Gases Efecto Invernadero (GEI), de este poco más del 90% es generado por el autotransporte.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), cada año mueren en nuestro país 14,700 personas a causa de enfermedades asociadas a la contaminación del aire. En la

---

<sup>19</sup>ONU-Habitat, Reporte Nacional de Movilidad Urbana en México 2014-2015





medida en que el parque vehicular de las ciudades mexicanas continúe creciendo, la calidad del aire seguirá deteriorandose.<sup>20</sup>

Por lo anterior, resulta necesario generar estrategias que reduzcan el parque vehicular en las ciudades, estrategias que no solamente involucran al sector transporte y vivienda, sino también acciones innovadoras en otros sectores para reducir el uso de vehículos tanto públicos como privados. El trabajo en casa es una estrategia para reducir el uso de transporte e incrementar la productividad de los trabajadores.

Aunque de los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), México es el país con mayor cantidad de horas trabajadas por empleado promedio (2,246 horas por año), su productividad es 60% inferior al promedio del resto de las naciones que integran la Organización. Es decir, trabajar más horas no se ha traducido en una mayor productividad<sup>21</sup>.

La baja productividad se debe a 3 factores:

- El bajo crecimiento de la economía nacional.
- La incapacidad de las empresas y la planta laboral para producir más con los mismos recursos.
- La falta de innovación, investigación e inversiones en capacitación, educación y especialización de los empleados.

Tabla 1. Promedio anual de horas trabajadas por empleado 2018<sup>22</sup>

País	Promedio anual hrs trabajadas por empleado
México	2,148
Costa Rica	2,121
Corea	1,972
<b>Promedio OCDE</b>	<b>1,734</b>
Noruega	1,416
Dinamarca	1,392
Alemania	1,363

Fuente: OCDE, 2019, Perspectivas de empleo

<sup>20</sup> IDEM ONU-Habitat

<sup>21</sup> LAM Business Review. Mexicanos: poco productivos con más horas trabajando. 18 de julio de 2016  
<https://www.lambusinessreview.com.mx/oc-blog/mexicanos-poco-productivos-con-ms-horas-trabajando-2016>

<sup>22</sup> OCDE, 2018; Horas Trabajadas; <https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm>; página consultada 27 de marzo de 2020.





## “2021, Año de la Independencia”

El dar a los empleados mayor control sobre sus horarios equivale a empleados más felices, ya que tienen menor estrés, menor desgaste físico y mental, y aumento en la satisfacción del trabajo.<sup>23</sup>

A esta cantidad de horas laborales debemos incrementar aquellas utilizadas para transportar al personal, de su vivienda hasta su centro de trabajo, que desafortunadamente en México este tiempo es elevado, debido a la distancia que existe entre los hogares y el lugar de trabajo, así como el transporte público que se utiliza, el cual cada día tiene menos capacidad de satisfacer la demanda..

Aunado a ello, es necesario considerar el impacto positivo que la modalidad de trabajo en casa podría tener en la incorporación y desarrollo de las mujeres al mercado laboral. De acuerdo a la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del INEGI, durante el cuarto trimestre del 2020, la población ocupada fue de 55.3 millones de personas, de las cuales el 39.9% de esta fuerza laboral son mujeres<sup>24</sup>.



Fuente: Elaboración propia con datos de Inegi 2020  
<https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/default.html#Tabuladosy> OCDE  
[https://read.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-labour-force-statistics-2019\\_0f161409-en#page1](https://read.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-labour-force-statistics-2019_0f161409-en#page1)

A pesar del aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral, persisten profundas desigualdades de género en los mercados de trabajo tanto de nuestra región como de México. En América Latina, la brecha de participación entre hombres y mujeres

<sup>23</sup>LAM Business Review. Megatendencia: Flexibilidad laboral. 9 de junio de 2016 <https://www.lambusinessreview.com.mx/oc-blog/megatendencia-flexibilidad-laboral-2016?rq=flexib>

<sup>24</sup>Inegi, 2021; Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo  
[https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enoe/15ymas/doc/enoe\\_n\\_notas\\_tecnicas\\_trim3.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enoe/15ymas/doc/enoe_n_notas_tecnicas_trim3.pdf)





## “2021, Año de la Independencia”

es de casi 30 puntos porcentuales, mucho más de lo que se observa en países con mayor grado de desarrollo. Y en México, la brecha de género es aún mayor, 35% aproximadamente<sup>25</sup>.

En lo que va de esta LXIV Legislatura, en el Senado de la República se han presentado diversas iniciativas para la incorporación de la mujer en el mercado laboral y la igualdad sustantiva.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) promueve la igualdad de oportunidades para que ambos géneros accedan a un trabajo decente, es decir, bien remunerado, productivo y realizado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Para lograrlo la OIT considera necesario:

- Promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo,
- Generar mayores oportunidades para que las mujeres y los hombres puedan tener un empleo e ingresos dignos,
- Mejorar la cobertura y la eficacia de una seguridad social para todos, y
- Fortalecer el tripartismo y el diálogo social.

La flexibilización de la modalidad de trabajo, también ayudaría a propiciar la igualdad de género. “La igualdad de género comienza en el hogar. Recomendamos que se adopten políticas que promuevan que hombres y mujeres compartan los cuidados y las responsabilidades domésticas. Este proceso incluye la instauración y ampliación de prestaciones de permisos que animen a ambos progenitores a compartir por igual las responsabilidades de prestación de cuidados. Se requerirá una mayor inversión en servicios públicos de cuidados para garantizar un reparto equilibrado del trabajo de prestación de cuidados, no solo entre hombres y mujeres, sino también entre el Estado y la familia.”

Algunas de nuestras legislaciones continúan reforzando la división sexual del trabajo, y la carga del trabajo de cuidado no remunerado en las mujeres. Por ejemplo, la prestación del servicio de guarderías, el cual se otorga sólo a mujeres que trabajan formalmente. A los hombres esta prestación únicamente se otorga si es padre soltero con custodia definida. Afortunadamente, las leyes están cambiando y en esta LXIV legislatura se han realizado modificaciones para contribuir a construir una sociedad menos desigual. Además, resulta importante destacar que durante el periodo de “aislamiento social” ocurrido por la pandemia de COVID19, el gobierno federal, organizaciones

---

<sup>25</sup>El economista; La mujer mexicana en el mercado laboral: más y mejor es posible; <https://www.eleconomista.com.mx/opinion/La-mujer-mexicana-en-el-mercado-laboral-mas-y-mejor-es-posible-20190307-0167.html>







## “2021, Año de la Independencia”

internacionales y organizaciones de sociedad civil, han reconocido que son las mujeres quienes en su mayoría se encuentran al cuidado de sus hijos y de la familia.

En el sector laboral, la pandemia que inició en marzo de 2020 y que continúa en nuestro país, ha sido un reto para todos. Algunas empresas redujeron su personal al mínimo para poder continuar su función, otras cerraron completamente su actividad durante el periodo de emergencia y otras siguieron operando con mayores cuidados para evitar daños a la salud de su personal.

La emergencia sanitaria por COVID-19, ha acelerado la implementación de modalidades de trabajo que permitan la flexibilidad de la relación laboral.

Dependencias gubernamentales durante la pandemia, comenzaron a utilizar el llamado “Trabajo en casa” manteniéndose en contacto con los servidores públicos diariamente, con la finalidad de no cerrar la actividad gubernamental y resguardando así la salud del personal.

A razón de lo anterior, el pasado 31 de julio de 2020, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Acuerdo[1] por el que se establecieron los criterios aplicables para la administración de los recursos humanos en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal para mitigar la propagación del coronavirus COVID-19, mediante el cual la Secretaría de la Función Pública estableció del periodo del 3 de agosto al 30 de septiembre de 2020 acciones para que los titulares de las dependencias de la Administración Pública Federal aplicaran con la finalidad de reducir la transmisión del COVID-19, como las siguientes:

- Trabajo en casa, en aquellos casos en que sea posible realizarlo, sin alterar el cumplimiento de sus funciones.
- Días de trabajo alternados entre el personal.
- Horarios escalonados.
- Uso de las tecnologías de la información y comunicación para las sesiones y reuniones de trabajo.

En este sentido el 30 de septiembre de 2020, se publicó el "Acuerdo por el que se reforma el diverso que establece los criterios aplicables para la administración de los recursos humanos en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal para mitigar la propagación del coronavirus COVID-19", para extender el periodo de trabajo a distancia para las personas servidoras públicas.





El 8 de enero de 2021[2], se modificó el Acuerdo por el que se reforma el diverso que establece los criterios aplicables para la administración de los recursos humanos en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal para mitigar la propagación del COVID-19. Ampliando el plazo del trabajo a distancia al 30 de abril de 2021.

**Estos acuerdos para implementar el trabajo en casa se emitieron en consideración a que las dependencias de la Administración Pública Federal, en su mayoría se concentran en la Ciudad de México, entidad que se encontraba en semáforo rojo y naranja durante la aplicación de los Acuerdos.**

Es importante destacar que adicional a estas acciones, el Gobierno Federal emitió lineamientos en materia de austeridad en el que se incorporó esquemas de trabajo a distancia para personas servidoras públicas siempre y cuando su actividad lo permita y se otorgue el visto bueno de la Oficialía Mayor, de la Unidad de la Administración y Finanzas o su equivalente en los entes públicos[3].

---

[1] Diario Oficial de la Federación, 31 de julio de 2020; Acuerdo por el que se establecen los criterios aplicables para la administración de los recursos humanos en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal para mitigar la propagación del coronavirus COVID-19;

[https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5597618&fecha=31%2F07%2F2020](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5597618&fecha=31%2F07%2F2020)

[2] Diario Oficial de la Federación, 8 de enero de 2021; Acuerdo que modifica el Artículo Primero del Acuerdo por el que se reforma el diverso que establece los criterios aplicables para la administración de los recursos humanos en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal para mitigar la propagación del coronavirus COVID-19.

[https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5609645&fecha=08/01/2021](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5609645&fecha=08/01/2021)

[3] Diario Oficial de la Federación; 18 de septiembre de 2020, Lineamientos en materia de Austeridad Republicana de la Administración Pública Federal; [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5600749&fecha=18/09/2020](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5600749&fecha=18/09/2020)

El trabajo desde casa ofrece beneficios claros como los siguientes<sup>26</sup>:

---

<sup>26</sup>TINY Pulse. 4 advantages to allowing employees to work remotely. 6 de abril de 2016  
[https://www.tinypulse.com/blog/advantages-to-allowing-employees-to-work-remotely?utm\\_content=28191893&utm\\_medium=social&utm\\_source=twitter](https://www.tinypulse.com/blog/advantages-to-allowing-employees-to-work-remotely?utm_content=28191893&utm_medium=social&utm_source=twitter)





## “2021, Año de la Independencia”

- Un aumento instantáneo: trabajar desde casa implica un gran ahorro de tiempo y dinero invertido en transporte y alimentos.
- Mayor productividad: el trabajo desde casa genera menores distracciones y permite combinarse con el tiempo personal. Los trabajadores remotos son 20% más productivos en términos de creatividad.
- Mejor comunicación: los trabajadores remotos se comunican de manera más efectiva y con un propósito específico cuando necesitan trabajar en equipo.
- Demostrar confianza: Permitir a los empleados trabajar remotamente demuestra confianza en el trabajo independiente.

En este sentido, existen diversos países que han reducido su jornada laboral, teniendo beneficios directos en la población:

PAÍS	HORAS DE TRABAJO A LA SEMANA	DÍAS DE TRABAJO A LA SEMANA	CÓMO SE REDUJO
HOLANDA <sup>27</sup>	29* Existen prerrogativas para madres que trabajan	5	Se hizo una modificación en la ley holandesa del trabajo. Sin embargo, una persona sólo tiene derecho a trabajar 2,080 horas al año.
DINAMARCA <sup>28</sup>	37*	5	Se conoce como el modelo danés busca siempre la negociación entre los empresarios y los trabajadores, es una modificación a la ley laboral y es un modelo que se contempla para toda la Unión Europea  La oferta laboral también se ve afectada por el desarrollo de la jornada laboral media anual. En Dinamarca, la semana laboral normal tiene 37 horas. La norma eran cinco semanas de vacaciones, pero en estos últimos años se ha ido introduciendo gradualmente una sexta.
NORUEGA <sup>29</sup>	33*	5	Noruega aplica un estricto control sobre las horas de trabajo. Las horas extraordinarias también se exponen de tal manera que se limite la capacidad del empleador para que ningún empleado trabaje más de 200 horas extraordinarias al año. Los horarios de trabajo y las necesidades de las

<sup>27</sup> <http://www.wipo.int/wipolex/es/profile.jsp?code=NL> <https://labourrights.vrijebond.org/2014/12/04/derechos-laborales-en-los-paises-bajos-version-larga/>

<sup>28</sup> <http://spanien.um.dk/es/conoce-dinamarca/informacion-sobre-dinamarca/politica/flexiguridad-educacion-y-el-estado-de-bienestar-en-dinamarca>

<sup>29</sup> <http://www.noruega.org.mx/>





“2021, Año de la Independencia”

			<p>horas extraordinarias tienen que ser discutidos con los representantes electos de los trabajadores y hay limitaciones de tiempo en muchos casos por la rapidez con que un empleador tiene que hacerlo.</p>
ALEMANIA <sup>30</sup>	35*	5	<p>Modificación de la ley de jornada laboral (<i>Arbeitszeitgesetz</i>).</p> <p>Actualmente la jornada laboral varía entre 38 y 40 horas, dependiendo del convenio colectivo aplicable. Normalmente la jornada diaria no es superior a 8 horas. Un descanso de media hora como mínimo es obligatorio después de 6 horas de trabajo. Hay que respetar un período de descanso de 11 horas después de una jornada completa. Los empleados no pueden ser obligados a trabajar en días festivos o domingos, aunque hay excepciones a esta regla en un amplio número de actividades</p> <p>Las reglas relativas a la jornada laboral no suelen aplicarse en trabajos de carácter directivo o con ingresos muy altos.</p> <p>Para los trabajadores ordinarios, una jornada ordinaria sería de 8 horas entre las 06.00 y las 18.00 horas cinco días a la semana, pero hay muchas actividades sujetas a otro tipo de horarios (personal sanitario, de seguridad, de transporte, etc.).</p> <p>La flexibilidad horaria está bastante implantada en Alemania y afecta a cerca de un 30% de los trabajadores. La flexibilidad horaria funciona alrededor de unas horas “centrales” o de presencia obligatoria y otras de flexibles, lo que permite a los empleados trabajar más o menos horas dentro de unos límites prefijados.</p>

<sup>30</sup><http://www.mexiko.diplo.de/>





“2021, Año de la Independencia”

SUIZA <sup>31</sup>	35*	5	<p>Modificó la ley de jornada laboral, (<i>Arbeitsstunden, heures de travail</i>)</p> <p>Las leyes suizas fijan la jornada laboral máxima en 45 horas a la semana para trabajadores de la industria, administrativos, personal técnico y otros empleados, como dependientes de grandes comercios, y en 50 horas para el resto de los trabajadores.</p> <p>Muchas empresas suizas trabajan con horarios flexibles (<i>Gleitzeit, horaire flexible</i>), sobre todo en la industria manufacturera. Se suele dividir el día en bloques y se establecen turnos para los trabajadores.</p> <p>En principio la empresa puede establecer cualquier tipo de horario flexible, siempre y cuando éste respete el marco legal (vacaciones, descansos, fiestas, días de descanso semanales, la prohibición de trabajar en turnos de noche o en domingos, etc.). La empresa debe asimismo consultar con los trabajadores antes de publicar los turnos de trabajo, además de tener en cuenta las necesidades de los trabajadores cuando sea posible</p> <p>Este modelo comenzó a ponerse en marcha en algunas empresas seleccionadas.</p>
AUSTRALIA <sup>32</sup>	36 en el sector privado 38 en el sector público	5	<p>Ley laboral de Australia.</p> <p>Por ley no se puede trabajar más de 40 horas a la semana.</p> <p>El salario mínimo varía de estado para estado, y en Queensland por ejemplo, el dicho era de A\$ 528.40 por semana para empleos de tiempo completo (40 horas semanales) que es A\$ 13,21 por hora trabajada (más de 20 años y full time en 2007)</p> <p>- Trabajar Domingos y Festivos Nacionales incurren en el pago de un adicional del 100% de la hora normal en la mayoría de los empleos, siendo que en los días festivos puede llegar a la 150%, (pero depende de la actividad, de la profesión, y cuál industria que está conectada).</p>

<sup>31</sup><http://www.infosuiza.com/condiciones-laborales-en-suiza/>

<sup>32</sup><http://www.portaloceania.com/au-work-law-esp.htm>





## “2021, Año de la Independencia”

			Ejemplo: una persona trabajando en un restaurante y otra en un restaurante dentro de un pub que tiene juego, pueden recibir salarios y derechos diferentes, siendo que en un Pub recibe más.
--	--	--	--

**Nota:** Las horas laborales con asterisco (\*) es el promedio nacional, no significa que sea la jornada estándar en todo el país, pero por ley hay un límite de horas para laborar por semana.

Según Jesús Álvarez Barrios, de la Asociación Mexicana de Empresas de Capital Humano, los trabajadores que ejercen labores desde casa son más productivos porque toman menos descansos, le prestan más atención a sus tareas, casi no se enferman y presumen un mayor grado de satisfacción con su empleo. Con el trabajo a distancia, las empresas “podrían estar preparadas para sortear los problemas que implican el endurecimiento de programas” como la restricción de usar el auto una o dos veces por semana, dependiendo del Índice Metropolitano de la Calidad del Aire.<sup>33</sup>

Otra de las estrategias que coadyuvan a la reducción de congestionamientos vehiculares es la puesta en marcha de horarios escalonados.

De acuerdo con el índice internacional de congestionamiento vial medido por la empresa holandesa de tecnología TomTom, la Ciudad de México se ubica como la más saturada del planeta. La posibilidad de que un habitante se tope con un embotellamiento durante las horas pico de la mañana es de 97%, mientras que en las de la tarde es de 94%.<sup>34</sup>

El trabajo en casa o teletrabajo es una alternativa efectiva para que madres y padres de familia atendieran sus responsabilidades domésticas con mejores condiciones, compartiendo el cuidado y la educación de los hijos.

Actualmente, empresas como Xerox, IBM, Axxa seguros y Dell, ya establecen un sistema de trabajo en casa, permitiendo a sus trabajadores al menos un día a la semana realizar su actividad laboral en su hogar.

A lo largo de la pandemia por COVID 19 se ha comprobado, que México está listo para un cambio en la realización de trabajos de oficina, permitiendo el teletrabajo y fomentando la convivencia familiar.

Por lo anterior, es necesario generar nuevas estrategias legislativas que permitan atender problemáticas que inhiben la movilidad de las personas en las zonas metropolitanas.

<sup>33</sup>Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública, 2016, En Contexto, Horarios escalonados en la Ciudad de México: de la viabilidad a la necesidad.

<sup>34</sup>“TomTom Traffic Index. Measuring Congestion Word Wide”, en TomTom, s/f, consultado el 22 de junio de 2016, [https://www.tomtom.com/es\\_mx/trafficindex/list](https://www.tomtom.com/es_mx/trafficindex/list).





## II. Contenido de la Iniciativa

La presente iniciativa tiene por objeto, permitir la realización del trabajo a distancia a las personas trabajadoras del servicio público, contemplados en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B) del artículo 123 Constitucional.

Para ello, se proponen diversas adiciones y reformas a la Ley antes citada, se incorpora en el artículo 15 que refiere al contenido de los nombramientos, la posibilidad de realizar el trabajo a distancia en aquellos puestos en donde su actividad laboral así lo permita. Para ello, en el artículo 20 se adiciona que los catálogos de puestos deberán indicar si esa actividad laboral puede realizarse bajo esta modalidad.

En el artículo 15, se define la modalidad de trabajo a distancia, la cual se entenderá como la actividad laboral que se realiza en lugar distinto a las instalaciones del centro de trabajo, con la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación.

Se adiciona un artículo 43 Bis, para establecer las obligaciones de los Titulares de los Poderes de la Unión, y todos aquellos enlistados en el artículo 1 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B) del artículo 123 Constitucional, para lograr que los trabajadores del servicio público puedan realizar sus actividades bajo la modalidad de trabajo a distancia, entre ellas:

- Informar por escrito, respecto a los equipos e insumos que requerirán para la realización del trabajo a distancia, así como los mecanismos de contacto y supervisión durante el trabajo a distancia.
- Proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos para el trabajo a distancia.
- Solicitar con oportunidad el trabajo realizado por las personas trabajadoras al servicio público.
- Asumir costos derivados del trabajo a través de la modalidad de trabajo a distancia.
- Implementar mecanismos que garanticen la seguridad de la información y datos utilizados por las personas trabajadoras al servicio público.
- Respetar el derecho a la desconexión laboral.





## “2021, Año de la Independencia”

- Establecer mecanismos de capacitación y asesoría para garantizar la adaptación, aprendizaje y uso adecuado de las tecnologías de la información para las personas trabajadoras.

Asimismo, se adiciona un artículo 44 Bis. en el que se establecen las obligaciones de las personas trabajadoras bajo la modalidad de trabajo a distancia, entre las que se encuentran:

- Custodiar y conservar los equipos, materiales y útiles que reciban para la realización de su actividad laboral.
- No hacer propaganda de ninguna clase con el equipo electrónico otorgado para la realización del trabajo.
- Atender y utilizar los mecanismos y sistemas operativos para la supervisión de sus actividades.
- Atender las políticas y mecanismos de protección de datos utilizados en el desempeño de sus actividades, así como las restricciones sobre su uso y almacenamiento.

Para la actividad laboral bajo la modalidad de trabajo a distancia, se adiciona un nuevo capítulo VI BIS, el cual establece entre otros, lo siguiente:

- El trabajo a distancia será voluntario y establecido por escrito.
- Las partes tendrán derecho de reversibilidad a la modalidad presencial.
- Se promoverá el equilibrio de la relación laboral de las personas trabajadoras en la modalidad de trabajo a distancia, a fin de que gocen de un trabajo digno, decente y de igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, seguridad social, acceso a mejores oportunidades laborales a los trabajadores presenciales.
- Observar una perspectiva de género que permita conciliar la vida personal y la disponibilidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de trabajo a distancia en la jornada laboral.
- Los mecanismos, sistemas operativos y cualquier tecnología utilizada para supervisar el trabajo a distancia deberán ser proporcionales a su objetivo, garantizando el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de trabajo a distancia, y respetando el marco jurídico aplicable en materia de protección de datos personales.







## “2021, Año de la Independencia”

En los artículos transitorios, se prevé un plazo de 18 meses contados a partir de la entrada en vigor del decreto para publicar una Norma Oficial Mexicana que rijan las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, para el trabajo a distancia.

Se faculta a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, al siguiente año presupuestal, la emisión del Tabulador de Sueldos y Salarios para las Dependencias y entidades de la Administración Pública Federal en el cual se indique el número de puestos y los niveles del tabulador que podrán ser objeto de la modalidad de trabajo a distancia.

Por último, se establece que el Poder Legislativo y la Suprema Corte de Justicia de la Nación, deberán realizar las adecuaciones a su normatividad interna, en un plazo no mayor a 90 días, para la aplicación del trabajo a distancia de los trabajadores al servicio del estado.

La figura de trabajo en casa ya ha sido propuesta por diversos legisladores. Por mi parte, el pasado 20 de mayo de 2020, propuse un proyecto de decreto por el que se reforman diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional. Este tiene como objetivo implementar el trabajo en casa, al menos un día a la semana. Exceptuando aquellos trabajos que por su actividad no puedan desempeñarse en casa. Así como la implementación de horarios escalonados de entrada y salida entre los trabajadores en los centros de trabajo, para que sea obligatoria en aquellos lugares instalados en zonas metropolitanas.

Por otra parte, el 19 de agosto de 2020, propuse un proyecto de decreto por el que se expide la Ley para el Trabajo a distancia y reforma el artículo 132 a la Ley Federal del Trabajo y el artículo 43 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Este busca que se reconozca la modalidad del trabajo a distancia, para los trabajadores que ya cuentan con un contrato laboral cuyo lugar de trabajo está definido en él y el cual es realizado en las oficinas del empleador, puedan realizar su actividad desde su casa o en el lugar que el trabajador indique, tanto para las personas trabajadoras en el servicio público como en el sector privado.





“2021, Año de la Independencia”

Desde hace un año, presenciamos que el mercado laboral está teniendo cambios, dado que el confinamiento social era una de las medidas sanitarias para evitar la propagación del virus, las personas siguen sin desplazarse a sus trabajos. Desafortunadamente, en nuestro país no existe estadística o información oficial sobre alguna de las modalidades del trabajo a distancia (trabajo en casa, conocido también como home office) y el teletrabajo, por lo que es difícil conocer cuántos empleos formales en el país, tanto del sector público como de la iniciativa privada, tendrían los elementos para desarrollar esta modalidad laboral.

A pesar de las iniciativas que he presentado, considero necesario mejorar la legislación en el tema. En atención a lo anteriormente expuesto, someto a consideración de este Honorable Pleno la siguiente iniciativa, con proyecto de:

**DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES A LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, EN MATERIA DE TRABAJO A DISTANCIA EN EL SECTOR PÚBLICO GUBERNAMENTAL.**

**ARTÍCULO ÚNICO.** - Decreto por el que se **adicionan** la fracción VII recorriéndose en su orden el subsecuente al artículo 15; un último párrafo al artículo 16; un segundo párrafo al artículo 20, el artículo 43 Bis; 44 Bis; 44 Ter; 44 Quater; 44 Quinquies; 44 Sexties; 44 Sépties; la fracción VI recorriéndose en su orden el subsecuente al artículo 88, todos a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B) del artículo 123 Constitucional, para quedar como sigue:

**Artículo 15.-** Los nombramientos deberán contener:

**I. a VI.-** ...

**VII.-** Si la actividad laboral puede realizarse en lugar distinto a las instalaciones del centro de trabajo, con la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación, la cual será reconocida como modalidad de trabajo a distancia.





**Artículo 16.- ...**

...

...

**I a IV.- ...**

**Antes del traslado a que se refiere la fracción I, se evaluará la posibilidad de que la persona trabajadora pueda realizar sus funciones en la modalidad de trabajo a distancia.**

**Artículo 20.- ...**

**En los catálogos de puestos que se establecen en el párrafo anterior, se deberá indicar, si la actividad laboral puede realizarse en la modalidad de trabajo a distancia.**

**Artículo 32.- El sueldo o salario que se asigna en los tabuladores regionales para cada puesto, constituye el sueldo total que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados, sin perjuicio de otras prestaciones ya establecidas o pago adicional que se requiera por realizar su actividad en la modalidad de trabajo a distancia.**

...

...

**Artículo 43 Bis.- Cuando las personas trabajadoras que realicen sus actividades bajo la modalidad de trabajo a distancia los titulares a que se refiere el Artículo 1o. de esta Ley, tendrán las siguientes obligaciones:**

**I. Informar por escrito:**

- a) El equipo e insumos de trabajo, incluyendo el relacionado con las obligaciones de seguridad y salud que se entregan a la persona trabajadora;





- b) La descripción y monto que, por concepto de pago de servicios en el domicilio relacionados con la modalidad de trabajo a distancia, que será otorgado a la persona trabajadora;
- c) Los mecanismos de contacto y supervisión entre las partes, así como la duración y distribución de horarios, siempre que no excedan los máximos legales, y
- d) Las demás estipulaciones que convengan las partes.

II. Proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el trabajo a distancia como equipo de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras, entre otros;

III. Solicitar oportunamente el trabajo, con tiempos de entrega específicos y pagar los salarios en la forma y fechas estipuladas;

IV. Asumir los costos derivados del trabajo a través de la modalidad de trabajo a distancia, incluyendo, en su caso, el pago de servicios de telecomunicación y la parte proporcional de electricidad;

V. Llevar registro de los insumos entregados a las personas trabajadoras bajo la modalidad de trabajo a distancia;

VI. Implementar mecanismos que preserven la seguridad de la información y datos utilizados por las personas trabajadoras en la modalidad de trabajo a distancia;

VII. Respetar el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras en la modalidad de trabajo a distancia al término de la jornada laboral;

VIII. Establecer los mecanismos de capacitación y asesoría necesarios para garantizar la adaptación, aprendizaje y el uso adecuado de las tecnologías de la información de las personas trabajadoras en la modalidad de trabajo a distancia y

IX. Las demás que le confieran las Leyes.

**Artículo 44 Bis.-** En modalidad de trabajo a distancia, serán obligaciones de las personas trabajadoras, las siguientes:





“2021, Año de la Independencia”

- I. Tener el mayor cuidado en la guarda y conservación de los equipos, materiales y útiles que reciban;**
- II. Informar con oportunidad sobre los costos pactados para el uso de los servicios de telecomunicaciones y del consumo de electricidad, derivados del trabajo a distancia;**
- III. Obedecer y conducirse con apego a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por el patrón;**
- IV. No hacer propaganda de ninguna clase, con el equipo electrónico otorgado para la realización del trabajo;**
- V. Atender y utilizar los mecanismos y sistemas operativos para la supervisión de sus actividades, y**
- VI. Atender las políticas y mecanismos de protección de datos utilizados en el desempeño de sus actividades, así como las restricciones sobre su uso y almacenamiento.**

## **CAPÍTULO VI BIS**

**Artículo 44 Ter.- El trabajo a distancia, deberá ser voluntario y establecido por escrito, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditados.**

**En la modalidad de trabajo a distancia las partes tendrán el derecho de reversibilidad a la modalidad presencial, para lo cual podrán pactar los mecanismos, procesos y tiempos necesarios para hacer válida su voluntad de retorno a dicha modalidad.**

**Artículo 44 Quater.- Los titulares a que se refiere el Artículo 1o. de esta Ley, promoverán el equilibrio de la relación laboral de las personas trabajadoras en la modalidad de trabajo a distancia, a fin de que gocen de un trabajo digno, decente y de igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación,**





seguridad social, acceso a mejores oportunidades laborales a los trabajadores presenciales. Asimismo, deberá observar una perspectiva de género que permita conciliar la vida personal y la disponibilidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de trabajo a distancia en la jornada laboral.

**Artículo 44 Quinquies.-** Los mecanismos, sistemas operativos y cualquier tecnología utilizada para supervisar el trabajo a distancia deberán ser proporcionales a su objetivo, garantizando el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de trabajo a distancia, y respetando el marco jurídico aplicable en materia de protección de datos personales.

Solamente podrán utilizarse cámaras de video y micrófonos para supervisar el trabajo a distancia de manera extraordinaria, o cuando la naturaleza de las funciones desempeñadas por la persona trabajadora bajo la modalidad de trabajo a distancia lo requiera.

**Artículo 44 Sexies.-** Las condiciones especiales de seguridad y salud para los trabajos desarrollados al amparo del presente Capítulo serán establecidas por la Secretaría de la Función Pública, conjuntamente con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en una Norma Oficial Mexicana, misma que deberá considerar a los factores ergonómicos, psicosociales, y otros riesgos que pudieran causar efectos adversos para la vida, integridad física o salud de las personas trabajadoras que se desempeñen en la modalidad de trabajo a distancia.

**Artículo 44 Septies.-** La Secretaría de Hacienda y Crédito Público, tomando en cuenta la opinión de la Secretaría de la Función Pública y de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, determinará el número de puestos, así como los niveles del tabulador que podrán ser objeto de la modalidad de trabajo a distancia

**Artículo 88.-** Las condiciones generales de trabajo establecerán:

I. a V. ...





“2021, Año de la Independencia”

**VI. La modalidad de trabajo a distancia en caso de existir entre los Sindicatos y las Dependencias, y**

**VII. Las demás reglas que fueren convenientes para obtener mayor seguridad y eficacia en el trabajo.**

### **Transitorios**

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

**Segundo.-** El Poder Ejecutivo Federal dispondrá de un plazo de dieciocho meses contados a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, para publicar una Norma Oficial Mexicana que rijan las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo para el trabajo a distancia, de conformidad con lo establecido en el artículo 44-Sexies.

**Tercero.-** La Secretaría de Hacienda y Crédito Público, al siguiente año presupuestal a la entrada en vigor del presente Decreto, deberá emitir el Tabulador de Sueldos y Salarios para las Dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, en el cual se indicará en el número de puestos, y los niveles del tabulador que podrán ser objeto de la modalidad de trabajo a distancia.

**Cuarto.-** El Poder Legislativo y la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en un plazo no mayor a 90 días a la entrada en vigor del presente Decreto, deberán realizar las adecuaciones a su normatividad interna, para la aplicación de este Decreto.

Salón de sesiones del Senado de la República del Honorable Congreso de la Unión, a los 29 días del mes de abril de 2021.

**SENADORA ALEJANDRA LAGUNES SOTO RUIZ  
PARTIDO VERDE ECOLOGISTA DE MÉXICO**



PÁGINA 23 DE 23