

De la senadora Geovanna del Carmen Bañuelos de la Torre, Coordinadora del Grupo Parlamentario del Partido del Trabajo de la LXIV Legislatura del H. Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 71 fracción II y 72 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 8° fracción I, 164 numeral 1, 169 numeral 1, y demás relativos del Reglamento del Senado de la Republica, somete a la consideración de esta H. Cámara de Senadores, la siguiente **Iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforma el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo con el objetivo de garantizar los derechos laborales, en materia de prima de antigüedad, de los trabajadores que se separan voluntariamente de su empleo (renuncian)**, conforme a la siguiente

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:

Introducción

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) fue la primera ley fundamental del mundo en reconocer los derechos sociales y económicos. Fue producto de la Revolución Mexicana, en donde diversas movimientos sociales y políticos confluyeron para dotar a nuestro país de un ordenamiento jurídico vanguardista y, sobre todo, protector de los derechos económicos, sociales y culturales (DESC).

En el periodo comprendido entre 1982 y 2018 se implementaron una serie de medidas que obedecían al modelo económico neoliberal, el cual -producto de diversos acontecimientos recientes- se encuentra en crisis. Durante este lapso, las políticas y la legislación laborales que se implementaron en México no cumplieron con el deber del derecho del trabajo: combatir la explotación de los trabajadores, garantizar sus derechos fundamentales por medio del establecimiento de garantías como el salario y una base mínimos para la celebración de los contratos.

Las políticas neoliberales que se implementaron en nuestro país, lejos de lograr un equilibrio entre los distintos factores de la producción, fomentaron la precarización de las condiciones laborales de las y los trabajadores, así como la caída del salario real, el cual ya ha comenzado a recuperarse sustancialmente con la llegada al poder de la Cuarta Transformación de la República (después de devenir en el salario mínimo más bajo continente¹).

Evolución del salario mínimo histórico en México			
Año	SM	Incremento	Inflación

¹ Morales, F. (1 de diciembre de 2020). Salario Mínimo de México, el más bajo del continente. *El Economista*. Recuperado de: <https://factorcapitalhumano.com/leyes-y-gobierno/salario-minimo-de-mexico-el-mas-bajo-de-todo-el-continente-americano/2020/12/>

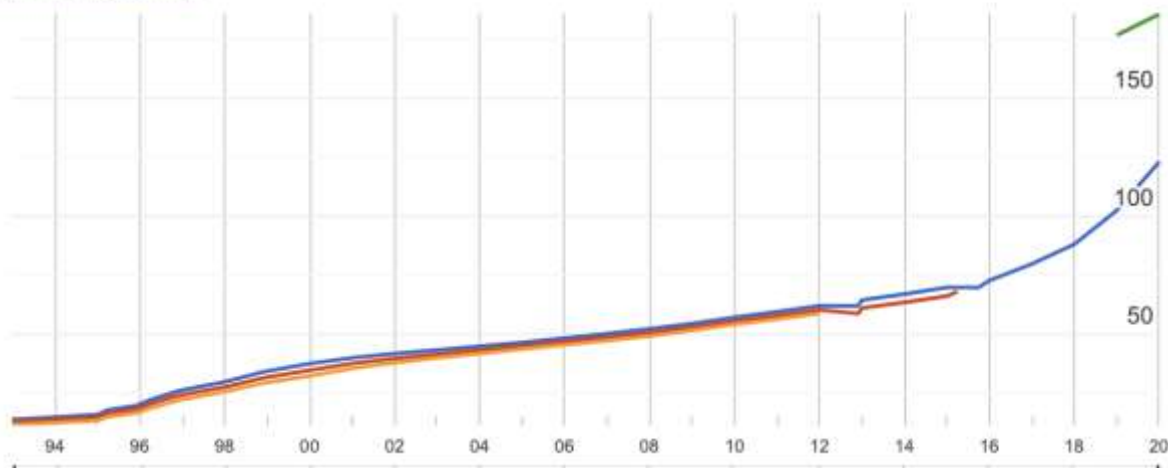
2021	\$141.70	15.00%	N/D
2020	\$123.22	20.00%	2.83%
2019	\$102.68	16.21%	2.83%
2018	\$88.36	9.90%	4.83%
2017	\$80.40	10.08%	6.77%
2016	\$73.04	4.19%	3.36%
2015	\$70.10	4.18%	2.13%
2014	\$67.29	3.91%	4.08%
2013	\$64.76	3.90%	3.97%
2012	\$62.33	N/A	3.57%

Fuente: Elaboración propia con datos de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos y del Banco de México

Se debe puntualizar que, durante un largo periodo, el país estuvo dividido en zonas geográficas, en donde el salario mínimo era distinto según la entidad federativa en donde una ciudadana o ciudadano residiera. El actual Gobierno de México, a través de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CONASAMI), decidió implementar la zona fronteriza, en donde el salario mínimo se duplicó para el año 2019, al pasar de 88.36 pesos a 102.68 pesos diarios.

En la siguiente gráfica se puede observar el incremento al salario mínimo en México desde 1994, año que evidenció las carencias del modelo económico:

Zona A
Zona B
Zona C
Zona Fronteriza



Al asumir el encargo, el gobierno del Presidente Andrés Manuel López Obrador comenzó a reivindicar una de las exigencias más grandes de la clase trabajadora: el aumento del salario mínimo, así como la reivindicación de los derechos laborales. Durante más de tres décadas, el salario mínimo no cumplió con el objetivo constitucional ordenado por el artículo 123 constitucional.

De acuerdo con la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, Luisa María Alcalde Luján, el salario mínimo perdió más del 70 por ciento de su poder adquisitivo, “debido a las políticas de contención que tuvo como consecuencias la precarización del empleo, aumento a la pobreza y desigualdad.”²

La caída en el adquisitivo del salario mínimo es uno de los tantos ejemplos de cómo las políticas neoliberales implementadas en las últimas tres décadas laceraron los derechos laborales de la clase trabajadora en beneficio de unos cuantos. Por ello, una de las primeras políticas públicas implementadas por el gobierno de México consistió en incrementar el salario mínimo “para lograr una recuperación paulatina y responsable del poder adquisitivo de la clase trabajadora”³.

La legislación laboral, la cual obedece a un mandato constitucional, data de 1970. Sin embargo, en las últimas décadas la garantía de los derechos laborales la clase trabajadora es una tarea fallida del Estado mexicano; ya que este optó por beneficiar a la oligarquía nacional e internacional, esto como consecuencia del secuestro de los poderes fácticos económicos sobre el poder político.

² <https://www.gob.mx/stps/prensa/publica-diario-oficial-de-la-federacion-la-nueva-politica-de-salarios-minimos>

³ Ibid

La lucha por el reconocimiento y protección de los derechos de las y los trabajadores en contra de la explotación se debe mantener de forma permanente. Es obligación del Estado promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos y en específico los derechos de la clase trabajadora. De esta manera, el Estado mexicano contempla garantías y protecciones en el artículo 123 de la Constitución política de los Estados Unidos mexicanos y diversos tratados internacionales suscritos en la materia.

Sin embargo, en el antiguo régimen se realizaban abiertamente fraudes a la Constitución y en la ley Federal del Trabajo con el objetivo de proteger a las y los grandes empresarios y a los grandes capitales a costa de los derechos laborales. De esta manera, la simulación laboral se convirtió en práctica común entre todas y todos los abogados laboralistas y su representado metafóricamente: la oligarquía financiera.

Felipe Calderón Hinojosa, entonces presidente de México, promovió y promulgó diversas reformas a la Ley Federal del Trabajo, atendiendo a los intereses del capital nacional e internacional nacional, una serie de reformas que atentan abiertamente contra los derechos laborales contemplados en los bloques de constitucionalidad y convencionalidad. A partir de esta reforma “ los patrones tienen todas las facilidades para contratar a los trabajadores y todas las facilidades que deseen para despedirlos.”⁴

Asimismo, se legalizó la subcontratación, el pago por hora y se crearon diversos nuevos contratos que vulneran los derechos de los trabajadores. De esta manera, se creó una inestabilidad en el derecho al trabajo.

El Grupo Parlamentario del Partido del Trabajo tiene como uno de sus objetivos dismantelar y realizar las reformas y contrarreformas necesarias para que, en efecto, se garantice el derecho humano al trabajo.

Los derechos laborales deben garantizarse, por lo que el Estado mexicano debe ser proactivo en el reconocimiento de los derechos laborales para incluirlos en el derecho positivo y, en consecuencia, incorporarlos a la Constitución política de los Estados Unidos mexicanos o, en su caso, materializarlos en la Ley Federal del Trabajo.

Son muchos los derechos y prestaciones que le hacen los trabajadores mexicanos han conquistado en el último siglo: el salario mínimo; la jornada de ocho horas: el derecho a no ser despedida o despedido injustificadamente y, en su caso, a ser compensado; el pago de horas extras, el derecho la prima de antigüedad, al aguinaldo y a la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, entre otros no menos importantes, ni relevantes.

⁴ Dávalos Morales, J. (2018). Derecho individual del trabajo. In Enciclopedia Jurídica de la UNAM (Vol. XVII). Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México. P 42

El objeto de la presente iniciativa consiste en ampliar la protección jurídica y económica de las y los trabajadores que se separan voluntariamente de su puesto de trabajo, es decir, que renuncian.

Actualmente, la Ley Federal del Trabajo no contempla garantías jurídicas en materia de prima de antigüedad a las y los trabajadores que se encuentran en esta circunstancia. Por ello, se propone que las y los trabajadores que se separen voluntariamente de su puesto de trabajo puedan acceder a su prima de antigüedad independientemente de cuánto tiempo lleven laborando en la empresa.

Caracteres del derecho al trabajo

1. Como derecho de clase

De acuerdo a la exposición de motivos de la Constitución de 1917, “los trabajadores, débiles en su capacidad económica, social, y cultural, se agrupan para ser fuertes en el número”⁵ por lo que requieren de la protección del Estado. Algunos tratadistas del derecho del trabajo señalan que este carácter proteccionista es inherente al derecho del trabajo, ya que se pone de manifiesto en las distintas ramas de la disciplina.

Sin embargo, el jurista Mario de la Cueva no concuerda con esta caracterización, ya que considera no requiere de ella porque el derecho del trabajo ya se incorporó en el texto constitucional. Asimismo, señala que sostener esta postura significaría aceptar que los trabajadores se encuentran necesitados de tutela debido a que son una clase inferior.

2. Como derecho proteccionista de la clase trabajadora

La mayoría de los laboristas coinciden en que las normas laborales tienen como finalidad u objeto apoyar y proteger a la clase trabajadora, ya que es la parte más débil en la relación trabajador-patrón⁶.

Esta situación queda de manifiesto en el artículo tercero de la Ley Federal del Trabajo que a la letra señala “que el trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio.” De esta manera se garantizan los derechos laborales al materializarlos en la citada norma jurídica.

“Es necesario señalar que en la reforma del 30 de noviembre de 2012, los intereses patronales amputaron el párrafo primero que decía: el trabajo exige respeto para las libertades dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.”⁷ De esta manera, queda en evidencia como

⁵ Exposición de motivos de la Constitución de 1917

⁶ Op. Cit.

⁷ Ibid, p 65

el régimen neoliberal se dispuso a despojar a las y los trabajadores mexicanos de todos sus derechos y, en cambio, se dedicó a saquear las rentas de la clase trabajadora.

3. Como derecho expansivo

Al igual que los derechos humanos, el derecho laboral obedece al principio de progresividad. Es decir, el derecho del trabajo se encuentra en constante crecimiento y se amplía su ámbito de aplicación. Por ello, se han publicado diversas reformas para incluir, por ejemplo, la regulación del teletrabajo. Asimismo, conforme las necesidades de la sociedad crecen y se hacen más complejas los tipos de trabajo van cambiando por lo que las nuevas modalidades de trabajo se encuentran reguladas bajo el título de “Trabajos Especiales” en la Ley Federal del Trabajo.

Por ello, es momento de continuar con la progresividad del derecho del trabajo y su constante expansión y, en consecuencia, ampliar la protección de las y los trabajadores que se separan voluntariamente de su puesto de trabajo.

4. Como un mínimo de garantías sociales para las y los trabajadores

La doctrina, la jurisprudencia, el bloque de constitucionalidad y el bloque de convencionalidad obligan a que se establezca un mínimo que debe reconocerse a las y los trabajadores para garantizar, proteger, promover y respetar los derechos humanos de carácter laboral. Cualquier contrato celebrado entre particulares que no cumpla con los mínimos establecidos por la normatividad laboral será considerado nulo o, bien, se establecerá un contrato que establezca y cumpla con los requisitos mínimos para maximizar la esfera de protección de los derechos humanos de las y los trabajadores.

En este sentido, la presente iniciativa tiene por objeto establecer como un piso mínimo de protección laboral el establecer que las y los trabajadores que se separen voluntariamente de su puesto de trabajo no deben contar con un mínimo de antigüedad para acceder a su prima de antigüedad, que por derecho les corresponde.

Principios fundamentales del derecho del trabajo mexicano

En este apartado, se enumerarán los principios del derecho al trabajo en México:

1. El trabajo como derecho y como deber social

El principio en cuestión se encuentra reconocido explícitamente en la Constitución política de los Estados Unidos mexicanos en su artículo 123 al establecer que “toda persona tiene derecho

al trabajo digno y socialmente útil”⁸ y se refuerza en el artículo tercero de la Ley Federal del Trabajo que a la letra señala “el trabajo es un derecho y un deber sociales.”⁹

Con relación a la materia de la iniciativa, queda demostrado que toda persona tiene derecho a laborar.

2. La libertad del trabajo

Las personas tienen la plena libertad para elegir la actividad o profesión que se ajuste a su plan de vida, protegido por el derecho al libre desarrollo de la personalidad, así como por el artículo quinto de la Constitución política de los Estados Unidos mexicanos que establece la libertad de “profesión, industria, Comercio o trabajo que le acomode siendo lícitos”¹⁰.

Actualmente, la legislación laboral vulnera este principio ya que no otorga los mismos derechos o prestaciones a las y los trabajadores que se separan voluntariamente y a las y los trabajadores que separan por otras circunstancias. En este sentido, es necesario que los trabajadores cuenten con el derecho a la prima de antigüedad al separarse voluntariamente, para que esto no desincentive o vulnere el ejercicio de este derecho.

3. Igualdad en el trabajo

Este principio, como ya se pudo observar, se encuentra vinculado con el anterior de manera muy estrecha. De esta manera, el principio de igualdad se puede doblar en todos sus principios que son:

- Para trabajo igual, salario igual, y
- Para trabajo igual, prestaciones también iguales.

Resulta evidente que exigir 15 años de antigüedad a las y los trabajadores que se separen voluntariamente de su puesto de trabajo para acceder a su prima de antigüedad, mientras que el resto de las y los trabajadores no se le exige este requisito vulnera este principio del derecho del trabajo.

4. La estabilidad en el empleo

De acuerdo con el Constituyente Originario la causa más frecuente de miseria es la carencia o la pérdida del empleo. Por esta razón, el derecho del y al trabajo se han desarrollado de tal manera para proteger a las y los trabajadores de perder sus ingresos, los cuales son utilizados para vivir.

⁸ Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

⁹ Artículo tercero de la Ley Federal del Trabajo.

¹⁰ Artículo quinto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

“Este principio tiene por finalidad proteger a los trabajadores en el empleo a fin de que tengan, en tanto lo necesitan y así lo deseen, una permanencia más o menos duradera. Sin este principio los postulados de igualdad, libertad, y el trabajo como un derecho y un deber sociales quedan sin sustento.”¹¹

Derecho protector de la clase trabajadora por dos razones. En primer lugar porque las y los trabajadores pueden renunciar a él y, Segundo lugar, porque pueden exigir el cumplimiento del contrato a través del ejercicio de las acciones procesales que tienen a su disposición.

El requisito establecido en el artículo 162 de la ley Federal del trabajo vulnera este principio, ya que al exigir una permanencia de 15 años en la empresa el trabajador o la trabajadora quedan expuestos o sin ingresos al renunciar a su puesto de trabajo.

Antigüedad

La antigüedad puede ser ya bien un derecho o un hecho jurídico. El destacado jurista Néstor de buen señala que la antigüedad no es un derecho sino que es un hecho jurídico del cual se desprenden derechos. Se trata, pues, de un hecho con consecuencias jurídicas.

La antigüedad genera toda una serie de derechos al interior de la relación laboral, tales como:

- Estabilidad en el empleo
- Indemnización al trabajador por rescisión de la relación laboral imputable al patrón
- El cálculo de las vacaciones depende de la antigüedad del trabajador
- El derecho a la expedición de una constancia de servicios
- Inmunidad después de 20 años de servicio por faltas graves

Cómo se puede observar, del número de años trabajados de una trabajadora o un trabajador en un determinado centro de trabajo deriva en mayor o menores prestaciones laborales.

Prima de antigüedad

Derecho a la prima de antigüedad se encuentra reglamentado en el Capítulo IV de la ley Federal del trabajo denominado “Derechos de preferencia, antigüedad y ascenso”, el cual a su vez se enmarca en el Título Cuarto denominado “Derechos obligaciones de los trabajadores y de los patrones”.

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 162:

¹¹ Op Cit. P 86

Artículo 162.- Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

- I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios;
- II. [...]
- III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;
- IV. [...]
- V. [...]
- VI. [...]

Todas y todos los trabajadores pueden acceder al derecho a la prima de antigüedad, con excepción de aquellos que se separen voluntariamente de su empleo antes de los 15 años de servicio.

Objeto de la presente iniciativa

Cómo ya se vio anteriormente la legislación actual vulnera diversos principios del derecho del trabajo, tales como el trabajo como derecho y deber social la libertad del trabajo, la igualdad del trabajo y la estabilidad en el empleo.

Actualmente, una trabajadora o un trabajador que lleve en menos de un año en laborando en una empresa tienen derecho a la prima de antigüedad aunque hayan sido despedidos injustificadamente; sin embargo, una trabajadora o un trabajador que se separen voluntariamente de su empleo deben esperar 15 años para poder contar con este beneficio.

La normatividad laboral actual es insostenible ya que vulnera principalmente el derecho a la libertad del trabajo y la igualdad entre trabajadoras y trabajadores. Asimismo, priva a la o el empleado de acceder a una prestación que debería corresponderle, con fundamento en el principio de igualdad, cuándo a éste se le ofrece una mejor oferta laboral o, en el peor de los escenarios, está huyendo del acoso laboral o del abuso sexual que se da en su centro laboral.

Por ello, el objeto de la presente iniciativa es eliminar el requisito de contar con 15 años de servicios para que las y los trabajadores que se separen voluntariamente su trabajo puedan acceder a la prima de antigüedad.

En el Grupo Parlamentario del Partido del Trabajo estamos comprometidas hasta que comprometidos con los derechos de la clase trabajadora y de sus familias. Por ello, impulsaremos

iniciativas necesarias para proteger y garantizar los derechos laborales de todas y todos los mexicanos. Esto con el objetivo de combatir y erradicar la simulación y la precarización laborales. Por ello, hemos impulsado diversas iniciativas para mejorar el salario real, garantizar la democratización sindical, para que los aumentos al salario mínimo sean superiores a la inflación, el combate al hostigamiento laboral y acoso sexual y la prohibición de la subcontratación, entre otros.

Con la llegada de la cuarta transformación de la República, se reivindicarán los derechos de todas y todos los trabajadores mexicanos con el objetivo de construir un auténtico Estado de bienestar.

Tabla comparativa

Para explicar el sentido y alcance de las reformas propuestas, se presenta un cuadro comparativo entre la legislación vigente y la presente propuesta:

Ley Federal del Trabajo	
Texto Vigente	Texto propuesto
<p>Artículo 162.- Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios; II. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486; III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido; IV. Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes: 	<p>Artículo 162.- Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios; II. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486; III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido; IV. Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

<p>1. a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.</p> <p>2. b) Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.</p> <p>3. c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores;</p> <p>V. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501; y</p> <p>VI. La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.</p>	<p>1. a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.</p> <p>2. b) Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.</p> <p>3. c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores;</p> <p>V. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501; y</p> <p>VI. La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.</p>
---	---

Por los motivos anteriormente expuestos, someto a esta Soberanía la presente iniciativa con proyecto de

DECRETO:

ARTÍCULO ÚNICO.- Se reforma el 162 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 162.- Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

- I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios;
- II. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;
- III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;
- IV. Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:
 - a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.
 - b) Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.
 - c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores;
- V. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501; y
- VI. La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

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

Dado en el Salón de Pleno de la Cámara de Senadores a los ____ días del mes de ____ del año dos mil veintiuno.

Suscribe,

Sen. Geovanna Bañuelos de la Torre