

QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN, A CARGO DE LA DIPUTADA MARTHA ANGÉLICA ZAMUDIO MACÍAS, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO

La suscrita, Martha Angélica Zamudio Macías, diputada integrante del Grupo Parlamentario Movimiento Ciudadano de la LXIV Legislatura de la Cámara de Diputados, con fundamento en lo señalado en el artículo 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y los artículos 6, numeral 1, fracción I; 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete a consideración de esta soberanía la siguiente **iniciativa con proyecto de decreto que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo en materia de subcontratación**, con base en la siguiente:

Exposición de Motivos

La subcontratación es una realidad del ámbito laboral contemporáneo. Es importante reconocer y asumir este hecho si se busca mejorar la situación de millones de trabajadores que son empleados bajo dicho régimen de contratación. La popularización de la subcontratación como método de empleo se remonta a la década de 1980, cuando comienzan a crearse las primeras cadenas productivas de valor con escala global e intersectorial.

Para finales del siglo XX, la internacionalización de la producción industrial y la tendencia a subcontratar funciones estaban plenamente consolidadas al interior de los principales países productores. Para muestra de ello, basta con revisar los informes publicados por la Organización Mundial del Comercio (OMC) en aquellos años. En su Informe Anual de 1998, se expresa que “un número cada vez menor de productos puede producirse hoy de manera competitiva sólo sobre la base de insumos nacionales. Por ejemplo, no menos de nueve países participan en algún aspecto de la producción, la comercialización y la venta de un determinado automóvil fabricado por una de las grandes compañías automovilísticas estadounidenses. El 30 por ciento del valor del automóvil va a Corea por el montaje, 17 por ciento al Japón por los componentes y la tecnología avanzada, 7 por ciento a Alemania por el diseño, 4 por ciento a Taiwán y Singapur por piezas pequeñas, 2 por ciento al Reino Unido por servicios de publicidad y comercialización, y 1 por ciento a Irlanda y Barbados por procesamiento de datos. Esto significa que sólo 37 por ciento del valor de la producción de este coche “estadounidense” se genera en Estados Unidos”.¹

Hoy en día, el régimen de subcontratación es una práctica fundamental al interior de decenas de industrias en el mundo. De acuerdo con una reciente investigación elaborada por el Instituto Mexicano para la Competitividad, AC, (Imco), “en países como Alemania, Bélgica, España, Francia, Grecia, Italia, Portugal, Reino Unido, Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, México, Perú, República Dominicana, Uruguay y Canadá la subcontratación es una forma lícita de organización de la producción”.²

En el caso mexicano, la subcontratación se encuentra reglamentada en la Ley Federal del Trabajo desde finales del 2012. La reforma laboral que tuvo lugar en aquel año introdujo en la norma la figura de la subcontratación más con fines regulatorios que fundacionales.³ Ya en aquel momento se reconocía el peligro de amparar dicha práctica bajo esquemas discrecionales y opacos. Por ello, los nuevos artículos de la norma laboral introdujeron una definición clara de la figura legal y otorgaron mayores facultades de supervisión a las autoridades responsables de su regulación.⁴

Los efectos de aquella importante iniciativa, sin embargo, no fueron los esperados por millones de trabajadores mexicanos.

De acuerdo con las cifras recientes de los Censos Económicos (2019) elaborados por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi), más de 3 millones de mexicanas y mexicanos son empleados a través del régimen de subcontratación en la actualidad.⁵ En comparación con el total de personas ocupadas en establecimientos a nivel nacional, ellas y ellos representan 8.5 por ciento de todos los trabajadores mexicanos. Esta proporción no es insignificante ni trivial. Dadas las condiciones en las que actualmente se desarrolla el fenómeno de la subcontratación en México, lo anterior significa que cientos de miles de trabajadores pueden estar experimentando abusos sistemáticos en su espacio de empleo.

La crisis del régimen de subcontratación como medio de empleo no es nueva. Tampoco es desconocida.

Para las empresas que hacen uso de este método de contratación, “el atractivo más grande de reemplazar a sus propios empleados por trabajadores subcontratados recae en el control sobre sus costos. Las compañías de subcontratación permiten que las empresas y negocios conserven únicamente a su personal más adaptable y preparado como trabajadores de tiempo completo, lo suficiente como para ser capaces de adaptarse a nuevas ideas y cambios en la demanda de sus productos y servicios”⁶, de acuerdo con una investigación elaborada por la periodista estadounidense Lauren Weber para el *Wall Street Journal* en 2017.

Para los trabajadores, sin embargo, “los cambios frecuentemente conducen a menores salarios y hacen sorprendentemente difícil responder a una sencilla pregunta: ¿dónde trabajas? Algunos economistas reconocen que estos trabajos paralelos creados por la popularización de la subcontratación están contribuyendo al aumento en la desigualdad laboral entre aquellos trabajadores que realizan las mismas funciones”.⁷

En México, la subcontratación no tiene las mismas implicaciones laborales que en países como Estados Unidos, en donde la regulación laboral permite que personas contratadas a través de este régimen puedan carecer, legalmente, de seguridad social y otras prestaciones de ley. En el caso mexicano, la Ley Federal del Trabajo salvaguarda los derechos laborales de las y los trabajadores con el fin de que la subcontratación no signifique una erosión o precarización del empleo.⁸ Estos elevados ideales, sin embargo, son frecuentemente quebrantados en la práctica cotidiana, en donde cientos de empresas aplican esquemas violatorios de los derechos laborales de las y los trabajadores que se emplean bajo su guarda.

Los ejemplos anecdóticos sobre estos sucesos son abundantes pero, por fines de rigor metodológico, no es posible fundamentar sobre ellos la razón de ser de la presente iniciativa. Sí es posible, sin embargo, abocarnos a algunas de las cifras más significativas que pueden accederse libremente en fuentes oficiales.

De acuerdo con los registros del Instituto Mexicano del Seguro Social, tan solo en 2019 hubo 64 mil empleados despedidos por grupos de *outsourcing* ilegal.⁹ A estos despidos, deben de sumarse los más de 320 mil empleos que se perdieron a finales del año pasado debido a la contratación estacional, cuya práctica se ha popularizado a la par de la subcontratación ilegal.¹⁰ Al año, miles de trabajadores son víctimas de estos grupos que, a pesar del daño que hacen, permanecen en la impunidad.

Los modelos utilizados por estos grupos también son populares y conocidos. De acuerdo con distintos reportes emitidos por autoridades públicas, algunos de los esquemas más utilizados por empresas evasoras son:

La contratación de personal subcontratado a través del régimen fiscal de honorarios.

La evasión del pago de cuotas obrero-patronales en una tercera parte del año (al dar de alta y baja a sus trabajadores frente al IMSS con frecuencia para aprovechar la conservación de derechos que estipula el instituto).

El registro del personal subcontratado con el salario mínimo ante el IMSS, a pesar de que sus percepciones reales sean superiores.¹¹

A este tipo de afectaciones personales contra las y los trabajadores hay que añadir aquellas que estos grupos cometen en contra del Estado mexicano. La actual Secretaria del Trabajo y Previsión Social, Lic. Luisa María Alcalde Luján, ha informado en reiteradas ocasiones que en la institución bajo su cargo se han detectado, por lo menos desde 2019, afectaciones superiores a los 21 mil millones de pesos anuales por evasión de impuestos, cifra que corresponde a cerca de 6 mil empresas que operan en el rubro.¹²

Las prácticas anteriormente escritas no forman parte de la rutina en todas las empresas del rubro. Muchas empresas se especializan en la formación de capital humano altamente capacitado y competitivo, sin distorsionar las disposiciones normativas vigentes y sin vulnerar los derechos laborales de sus trabajadores. Los malos actores del sector, sin embargo, son quienes frecuentemente llegan a ser noticia, perpetuando el estigma con el que se desenvuelve la industria.

Debe de ser la prioridad del Estado, por lo tanto, el fortalecer su propio marco normativo e incrementar las capacidades de procuración de las dependencias involucradas en su regulación.

A partir del anterior diagnóstico, la presente iniciativa propone realizar tres modificaciones fundamentales a la Ley Federal del Trabajo con los siguientes objetivos:

- **Mejorar** la redacción de los artículos relacionado a la subcontratación y eliminar las lagunas legales que hoy en día permiten la evasión y el abuso.
- **Crear un Registro Nacional de Empresas de Subcontratación** que permita a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social mejorar sus capacidades de regulación en la industria.
- **Crear un Consejo de Coordinación** que funcione como un espacio institucional para que las diversas dependencias involucradas en el combate a las prácticas ilícitas en materia de subcontratación puedan concertar sus esfuerzos tendientes a dicho fin.

Apoyándome de la exposición previa, someto a consideración de esta soberanía la siguiente **iniciativa con proyecto de decreto que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo en materia de subcontratación**, con la firme convicción de que ningún trabajador mexicano debe de observar la erosión de sus derechos laborales con el amparo de la ley. La subcontratación será un método legal y legítimo de organizar las actividades productivas de nuestro país cuando ésta no dé cabida a ningún tipo de abuso en contra las y los trabajadores mexicanos o en contra del interés superior de la nación.

Considerandos

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que “toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de

empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley”.¹³ Mejorar la regulación existente en materia de subcontratación no solo impedirá que los grupos que promueven actividades ilícitas en la industria desistan o dejen de operar, también permitirá que miles de trabajadores finalmente puedan acceder a un trabajo digno y libre de abusos.

Sobre un trato digno para las y los trabajadores, el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo establece que “se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente 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 y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo”.¹⁴ Ningún trabajador empleado bajo el régimen de subcontratación debe de desempeñar funciones sin contar con seguridad social y un salario remunerador. La violación de este principio no solo contraviene lo estipulado en la normatividad laboral, sino también los preceptos constitucionales.

Sobre la responsabilidad de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en torno a la materia, el artículo 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal establece como asuntos correspondientes a su despacho el “vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones relativas contenidas en el artículo 123 y demás de la Constitución federal, en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos” y “establecer la política y coordinar los servicios de seguridad social de la Administración Pública Federal, así como intervenir en los asuntos relacionados con el seguro social en los términos de la ley”.¹⁵

Sobre la facultad de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (a través de su Unidad de Inteligencia Financiera) para colaborar con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en asuntos relacionados con la materia, la Ley Federal para la Prevención e Identificación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita establece, en su Artículo 6, que esta podrá “coordinarse con otras autoridades supervisoras y de seguridad pública, nacionales y extranjeras, así como con quienes realicen actividades vulnerables, para prevenir y detectar actos u operaciones relacionados con el objeto de esta Ley, en los términos de las disposiciones legales aplicables”.¹⁶ La Unidad de Inteligencia Financiera podrá aportar información y recursos técnicos fundamentales para la detección oportuna de operaciones irregulares en materia de subcontratación.

Sobre la facultad del Instituto Mexicano del Seguro Social para emprender actos jurídicos en contra de los sujetos obligados que evadan sus responsabilidad de seguridad social en materia de subcontratación, la Ley del Seguro Social establece que es facultad de éste “...realizar toda clase de actos jurídicos necesarios para cumplir con sus fines, así como aquéllos que fueren necesarios para la administración de las finanzas institucionales” y “determinar la existencia, contenido y alcance de las obligaciones incumplidas por los patrones y demás sujetos obligados en los términos de esta ley, aplicando en su caso, los datos con los que cuente o con apoyo en los hechos que conozca con motivo del ejercicio de las facultades de comprobación de que goza como autoridad fiscal o bien, a través de los expedientes o documentos proporcionados por otras autoridades fiscales”.¹⁷

Sobre la facultad del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores para coordinar esfuerzos con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en materia de cumplimiento de obligaciones patronales, la Ley establece que “el Instituto podrá celebrar convenios de coordinación y colaboración con las autoridades federales, estatales y municipales, según corresponda, para el mejor cumplimiento de sus funciones. Las dependencias y entidades públicas y privadas proporcionarán al Instituto la información estadística, censal y fiscal necesaria, para el mejor desarrollo de sus objetivos”.¹⁸

Finalmente, sobre las atribuciones del Servicio de Administración Tributaria en materia de coordinación y fiscalización con otras entidades y dependencias federales, la Ley del Servicio de Administración Tributaria menciona que el Servicio podrá “solicitar y proporcionar a otras instancias e instituciones públicas, nacionales o del extranjero, el acceso a la información necesaria para evitar la evasión o elusión fiscales, de conformidad con las leyes y tratados internacionales en materia fiscal y aduanera” y “vigilar y asegurar el debido cumplimiento de las disposiciones fiscales y aduaneras y, en su caso, ejercer las facultades de comprobación previstas en dichas disposiciones”.¹⁹

Dadas las consideraciones anteriores y la exposición de motivos que les presidieron; se somete a consideración de esta honorable Cámara de Diputados el siguiente:

Decreto

Único. Se reforman los Artículos 15-A, 15-B, 15-C y 15-D, y se adicionan los Artículos 15-E, 15-F, 15-G y 15-H de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 15-A. El trabajo en régimen de subcontratación es **aquel realizado por personas trabajadoras quienes, contratadas por un patrón,** a quien se le denomina contratista, ejecutan obras o prestan servicios a favor de otra persona, física o moral, a quien se denomina contratante, quien fija las tareas de las personas trabajadoras a cargo del contratista y las supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.

Este tipo de trabajo deberá cumplir con las siguientes condiciones:

- a) **Bajo ninguna circunstancia** podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo del contratante.
- b) Deberá justificarse por su carácter **eventual o** especializado.
- c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto **de las personas trabajadoras** al servicio del contratante.
- d) **No podrá ser prestado por personas, físicas o morales, que no se encuentren inscritas en el Registro al que se refiere el artículo 15-F de esta Ley.**

Para la celebración de cualquier contrato de subcontratación, la parte contratista deberá comprobar su inscripción al Registro al que se refiere el Artículo 15-F de esta Ley.

...

Artículo 15-B. De no cumplirse con todas las condiciones **descritas en el artículo anterior,** el contratante se considerará patrón **solidario** para todos los efectos de esta ley.

En caso de que la parte contratista falle en el cumplimiento de sus obligaciones en materia de seguridad social para con las personas trabajadoras bajo su empleo, el contratante será considerado como responsable solidario.

...

Artículo 15-C. El contratista está obligado a garantizar los derechos laborales y la seguridad social de las personas trabajadoras que se empleen en su centro de trabajo a través de este régimen.

El contratante, por su parte, está obligado a salvaguardar la seguridad e higiene de las personas trabajadoras bajo su supervisión, así como el estado óptimo e higiene del centro de trabajo en donde desempeñen sus funciones.

...

Artículo 15-D. Las personas trabajadoras empleadas bajo el régimen de subcontratación tendrán derecho a disfrutar de iguales condiciones de trabajo a las que tengan las personas trabajadoras que realicen funciones similares o afines en el centro de trabajo del contratante. Cuando esto no sea posible debido a que no existe similitud en las funciones, las personas trabajadoras tendrán los derechos generales establecidos en esta ley.

...

Artículo 15-E. Las personas trabajadoras bajo el régimen de subcontratación tendrán garantizados los derechos laborales reconocidos en el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como todos aquellos que se encuentren en los Tratados Internacionales ratificados por el Estado Mexicano y en esta Ley.

...

Artículo 15-F. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social establecerá el Registro Nacional de Empresas de Subcontratación con el objetivo de regular y supervisar la operación de todas aquellas empresas que estén integradas por personas trabajadoras bajo el régimen de subcontratación con la finalidad de prestar sus servicios en la modalidad de contratistas.

La secretaría emitirá los lineamientos mediante los cuales se dispondrá de los requisitos de ingreso y permanencia al Registro.

El Registro deberá operar bajo el principio de máxima publicidad, por lo que la información contenida en él deberá estar disponible al público en general, sujetándose a las disposiciones vigentes sobre el carácter confidencial de alguna de sus partes.

...

Artículo 15-G. Corresponde a la Secretaría regular y coordinar la operación del Registro Nacional de Empresas de Subcontratación, el cual será operado por los estados, los municipios y la Ciudad de México.

...

Artículo 15-H. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en coordinación con la Unidad de Inteligencia Financiera de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el Instituto Mexicano del Seguro Social, el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y el Servicio de Administración Tributaria, establecerá el Consejo de Coordinación Interinstitucional para el Combate de Prácticas Ilícitas en Materia de Subcontratación, el cual

tendrá por objetivo el coordinar las acciones institucionales que emprendan dichas instituciones y sean tendientes al combate y la persecución de los delitos relacionados a las prácticas ilícitas en materia de subcontratación.

El consejo deberá sesionar de manera ordinaria por lo menos seis veces al año y de manera extraordinaria las veces que sean necesarias para dar cabal cumplimiento a sus funciones. Las sesiones serán presididas por la persona Titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y, en su ausencia temporal por la persona que ésta designe. Los cargos que desempeñen los integrantes del Consejo serán de carácter honorífico, por lo que no recibirán remuneración alguna por su participación en el mismo.

El consejo estará integrado por:

- a) La persona titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social,
- b) Un representante de la Unidad de Inteligencia Financiera de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público,
- c) Un representante del Instituto Mexicano del Seguro Social,
- d) Un representante del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, y
- e) Un representante del Servicio de Administración Tributaria.

Para dar cumplimiento a sus funciones, el Consejo tendrá las siguientes atribuciones:

- I. Emitir los acuerdos, lineamientos y procedimientos necesarios para el debido cumplimiento de su objeto, vinculatorios para sus integrantes;
- II. Elaborar las políticas y programas necesarios para instrumentar una estrategia nacional de combate a las prácticas ilícitas en materia de subcontratación; y
- III. Elaborar los criterios para la suscripción de convenios de colaboración interinstitucional, así como los acuerdos de coordinación con los gobiernos de las Entidades Federativas.

Transitorios

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

Segundo. La Secretaría deberá desarrollar y emitir, en un plazo no mayor a 180 días naturales, contados a partir de la entrada en vigor del presente decreto, los lineamientos con los que se determinen los requisitos para el ingreso y la permanencia de las personas contratistas, físicas o morales, en el Registro Nacional de Empresas de Subcontratación.

Tercero. La Secretaría contará, con un plazo no mayor a 180 días naturales, contados a partir de la entrada en vigor del presente decreto, para integrar el Registro Nacional de Empresas de Subcontratación y darle publicidad.

Cuarto. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la Unidad de Inteligencia Financiera de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el Instituto Mexicano del Seguro Social, el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y el Servicio de Administración Tributaria, contarán, con un plazo no mayor a doce meses, contados a partir de la entrada en vigor del presente decreto, para integrar el Consejo de Coordinación Interinstitucional para el Combate de Prácticas Ilícitas en Materia de Subcontratación y dar inicio a sus funciones.

Notas

1 Organización Mundial del Comercio. Informe Anual 1998. Ginebra. OMC. 1998. Página 43.

2 Díaz Pérez, Diego; Molano, Manuel y Piñeiro, Arturo. Diagnóstico Imco: La Subcontratación y sus Implicaciones en México. México. Instituto Mexicano para la Competitividad, AC, 2020. Página 2. Consultado en: <https://imco.org.mx/diagnostico-imco-evidencia-para-la-discusion-sobre-la-subcontratacion-en-mexico/>.

3 Gobierno de la República. Reforma Laboral – Resumen Ejecutivo. México. Gobierno de la República. 2012. Consultado en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/66459/8_Laboral.pdf.

4 Ley Federal del Trabajo. Artículos 15-A, 15-B, 15-C y 15-D. (Última reforma: DOF 02-07-2019).

5 Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Censos Económicos 2019. Aguascalientes. Inegi. 2019. Consultado en:

<https://www.inegi.org.mx/programas/ce/2019/>.

6 Traducción propia. Weber, Lauren. Contracted-The End of Employees. Nueva York. *The Wall Street Journal*. 2017. Consultado en:

https://www.wsj.com/articles/the-end-of-employees-1486050443?mod=article_inline.

7 Traducción propia. *Ibid.*

8 Ley Federal del Trabajo. Artículos 15, 15-A, 15-B, 15-C y 15-D. (Última Reforma: DOF 02-07-2019)

9 Micha, Elías. Datos sobre la Subcontratación y el Outsourcing Ilegal. México. *El Economista*. 2020. Consultado en:

<https://www.eleconomista.com.mx/opinion/Datos-sobre-la-subcontratacion-y-el-outsourcing-ilegal-20200119-0048.html>.

10 *Ibid.*

11 Díaz Pérez, Diego; Molano, Manuel y Piñeiro, Arturo. Diagnóstico IMCO: La Subcontratación y sus Implicaciones en México. México. Instituto Mexicano para la Competitividad A.C. 2020. Pág. 15. Consultado en:

<https://imco.org.mx/diagnostico-imco-evidencia-para-la-discusion-sobre-la-subcontratacion-en-mexico/>.

12 Ávila, José. El Gobierno Estima en 21,000 MDP Anuales la Evasión por la Subcontratación. México. *Expansión*. 2020. Consultado en:

<https://expansion.mx/economia/2020/01/15/stps-empresas-subcontratacion-evaden-21-000-mdp-anuales>.

13 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Artículo 123. Párrafo Primero. (Última reforma: DOF 06-03-2020.)

14 Ley Federal del Trabajo. Artículo 2. Párrafo Segundo. (Última Reforma: 02-07-2019.)

15 Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. Artículo 40. Fracciones I y XVI, (Última reforma: DOF 22-01-2020).

16 Ley Federal para la Prevención e Identificación de Operaciones con Recursos de Procedencia ilícita. Artículo 6. Fracción III. (Última Reforma: DOF 09-03-2018).

17 Ley del Seguro Social. Artículo 251. Fracciones IV y XV. (Última Reforma: DOF 07-11-2019).

18 Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. Artículo 69. (Última Reforma: DOF 01-05-2019).

19 Ley del Servicio de Administración Tributaria. Artículo 7o., fracciones VI y VII. (Última reforma: DOF 04-12-2018).

Dado en el Palacio Legislativo de San Lázaro, a 19 de marzo de 2020.

Diputada Martha Angélica Zamudio Macías (rúbrica)