



NOÉ DOROTEO

H. CONGRESO DEL ESTADO DE OAXACA
LXV LEGISLATURA

RECIBIDO
21 FEB 2023
11:59 hrs

SECRETARIA DE SERVICIOS PARLAMENTARIOS

C. JORGE ABRAHAM GONZÁLEZ ILESCAS
SECRETARIO DE SERVICIOS PARLAMENTARIOS
H. CONGRESO DEL ESTADO DE OAXACA.
PRESENTE.

El suscrito Dip. Noé Doroteo Castillejos, Diputado Local de la LXV Legislatura del Honorable Congreso del Estado de Oaxaca y Coordinador del Grupo Parlamentario del Partido del Trabajo, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 50 fracción I y 55 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca; 3 fracción XXXVI, 30 fracción I y 104 fracción I de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Oaxaca; 3 fracción XXXVI, 60 fracción II, 61 fracción III y 103 fracción VI del Reglamento Interior del Congreso Libre y Soberano de Oaxaca, acompaño al presente, la **Proposición con Punto de Acuerdo con el carácter de urgente y obvia resolución por el que la Sexagésima Quinta Legislatura del Honorable Congreso del Estado de Oaxaca, exhorta respetuosamente al Congreso de la Unión para que reforme diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo para que los sindicatos cuenten con espacios o unidades de prevención, atención, sanción y erradicación de violencia de género; solicitándole tenga a bien a darle el trámite correspondiente, lo anterior a efectos de que la misma sea incluida en la orden del día de la próxima sesión ordinaria.**

Sin otro particular por el momento quedo de usted

ATENTAMENTE
"EL RESPETO AL DERECHO AJENO, ES LA PAZ"

DIP. NOÉ DOROTEO CASTILLEJOS

Oaxaca de Juárez, Oaxaca a 20 de febrero de 2023.

H. CONGRESO DEL ESTADO DE OAXACA
LXV LEGISLATURA
RECIBIDO
21 FEB 2023
DIRECCIÓN DE APOYO LEGISLATIVO
12:06 hrs Jef

NoeDoroteo

044 951 204 21 29

Noé Doroteo

Calle 14 Oriente # 1, Primer Nivel, Edificio administrativo

San Raymundo Jalpan, Oaxaca. CP 71248



C. DIPUTADA MIRIAM DE LOS ÁNGELES VÁSQUEZ RUÍZ
PRESIDENTA DE LA MESA DIRECTIVA DEL HONORABLE
CONGRESO DEL ESTADO DE OAXACA.
PRESENTE.

El suscrito Dip. Noé Doroteo Castillejos, Diputado Local de la LXV Legislatura del Honorable Congreso del Estado de Oaxaca y Coordinador del Grupo Parlamentario del Partido del Trabajo, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 50 fracción I y 55 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca; 3 fracción XXXVI, 30 fracción I y 104 fracción I de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Oaxaca; 3 fracción XXXVI, 60 fracción II, 61 fracción III y 103 fracción VI del Reglamento Interior del Congreso Libre y Soberano de Oaxaca, someto a consideración, análisis y en su caso aprobación de esta Soberanía la presente **Proposición con Punto de Acuerdo por el que la Sexagésima Quinta Legislatura del Honorable Congreso del Estado de Oaxaca, exhorta respetuosamente al Congreso de la Unión para que reforme diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo para que los sindicatos cuenten con espacios o unidades de prevención, atención, sanción y erradicación de violencia de género, sirva de sustento a la presente Proposición con Punto de Acuerdo, las siguientes:**

CONSIDERACIONES

Primera, de los aciertos de la reforma laboral. La Reforma Laboral de 2022 en México es un cambio integral que busca transformar el mundo del trabajo en beneficio de los trabajadores¹. Esta reforma incluye la creación de centros de conciliación para disminuir la judicialización de conflictos entre trabajadores y empleadores², así como el aumento del mínimo de vacaciones en el primer año laboral a 12 días y dos días por cada año de servicios, con un incremento adicional de dos días por cada

¹ Gobierno de México. (2022). La Reforma Laboral, una aspiración de cambio que hoy se convierte en realidad a nivel nacional. Disponible en: <https://www.gob.mx/stps/prensa/la-reforma-laboral-una-aspiracion-de-cambio-que-hoy-se-convierte-en-realidad-a-nivel-nacional?idiom=es>

² Valles, Yenisey. (2021). El próximo año se duplicaría el mínimo legal de vacaciones de 6 a 12 días, a partir del primer año de servicio. Disponible en: <https://expertopyme.com/reforma-laboral/>



NoeDoroteo



044 951 204 21 29



Noé Doroteo

Calle 14 Oriente # 1, Primer Nivel, Edificio administrativo
San Raymundo Jalpan, Oaxaca. CP 71248



cinco años³. La reforma también incluye una modificación a los artículos 76 y 78 de la Ley Federal del Trabajo en materia de vacaciones⁴.

Lo anterior significa que en nuestro país la reforma laboral ha traído consigo beneficios como el acceso al mercado laboral y la creación de empleos, la transparencia y democracia sindical, el fortalecimiento de las facultades normativas, de vigilancia y sancionadoras de las autoridades del trabajo, la equidad de género, inclusión y no discriminación en las relaciones laborales⁵, la creación de juntas de conciliación y arbitraje⁶ y una mayor flexibilidad para los trabajadores con respecto a sus vacaciones⁷.

Asimismo, en materia de equidad de género se han tenido algunos progresos, es decir, ha incluido medidas para promover la equidad de género, como el establecimiento de paridad de género en los tribunales laborales federales⁸, la prevención de discriminación por razones de género⁹, el impulso de iniciativas para garantizar la seguridad, igualdad y equidad de las mujeres¹⁰, el fomento a la sindicalización¹¹ y la oferta de mayores beneficios a los trabajadores sin distinción alguna. En cierto sentido, esta reforma laboral ha logrado un sentido incluyente y de perspectiva de género. Es por eso

³ Advantageaustria. (2022). Reforma laboral en México 2022. Disponible en: https://www.advantageaustria.org/mx/news/Reforma_laboral_en_Mexico_2022.es.html

⁴ Schiaffino, Mónica & Cutipa, Valeria. (2022). México: Reforma a la Ley Federal del Trabajo en Materia de Vacaciones. Disponible en: <https://www.littler.com/publication-press/publication/mexico-reforma-la-ley-federal-del-trabajo-en-materia-de-vacaciones>

⁵ Computrabajo. (2022). Reforma Laboral en México: lo que debes tomar en cuenta. Disponible en: <https://recursos-empresa.computrabajo.com/reforma-laboral-en-mexico-lo-que-debes-tomar-en-cuenta/>

⁶ COFIDE. (2019). Reforma Laboral en México: 5 aspectos relevantes. Disponible en: <https://www.cofide.mx/blog/reforma-laboral-en-m%C3%A9xico-5-aspectos-relevantes>

⁷ Suárez, Karina. (2022). Las claves de la reforma de vacaciones en México. Disponible en: <https://elpais.com/mexico/2022-12-09/las-claves-de-la-reforma-de-vacaciones-en-mexico.html>

⁸ Juárez, Blanca. (2022). Reforma laboral e inclusión, ¿qué tanto se ha avanzado en los últimos años? Disponible en: <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Reforma-laboral-e-inclusion-que-tanto-se-ha-avanzado-en-los-ultimos-anos-20220623-0082.html>

⁹ Gobierno de México. (2019). La Reforma Laboral previene la discriminación por razones de género. Disponible en: <https://www.gob.mx/stps/prensa/la-reforma-laboral-previene-la-discriminacion-por-razones-de-genero-227858?idiom=es>

¹⁰ Juárez, Blanca. (2022). Reformas para la igualdad de género en las empresas y la burocracia, ¿letra muerta? Disponible en: <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Reformas-para-la-igualdad-de-genero-en-las-empresas-y-la-burocracia-letra-muerta-20220307-0113.html>

¹¹ Franco, Pablo. (2020). Reforma laboral para todos. Disponible en: <https://rmsindicalistas.mx/publicaciones/reforma-laboral-para-todos/>



NoeDoroteo



044 951 204 21 29



Noé Doroteo

Calle 14 Oriente # 1, Primer Nivel, Edificio administrativo

San Raymundo Jalpan, Oaxaca. CP 71248



que establece la obligación de los sindicatos a incluir a mujeres en sus dirigencias, así como también garantiza la paridad entre hombres y mujeres en los puestos clave dentro de las instituciones laborales. Además, se ha implementado un protocolo para prevenir la discriminación por razones sexuales en los centros de trabajo¹², lo que significa que hay un mayor nivel de representación de mujeres. El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) está compuesto por una buena parte de mujeres, mientras que el 56% del personal conciliador y el 47% de titulares de los juzgados son mujeres a nivel local¹³. En marzo de 2021, la Cámara Alta aprobó un paquete de reforma a 13 leyes federales para garantizar la igualdad salarial entre hombres y mujeres tanto en el sector privado como público. Estas reformas buscan mejorar la participación laboral de las mujeres y garantizarles mejores condiciones.

Segunda, de los pendientes respecto a la violencia laboral y sindical en nuestro país. Sin embargo, aún quedan muchos pendientes en el ámbito sindical para lograr esa equidad y paridad de género que tanto se merecen las mujeres. Uno de estas trabas es, precisamente, la violencia política que las mujeres viven dentro de los sindicatos para poder ejercer cargos directivos, según la investigadora Claudia Domínguez: *“la violencia política sindical por razones de género, es una clara traba que enfrentan las mujeres durante la contienda o el desempeño de un cargo de directiva sindical...el nuevo modelo laboral en México exige a las organizaciones sindicales que en sus estatutos establezcan que mujeres trabajadoras puedan contender y desempeñar cargos en la directiva sindical...No obstante, los avances son mínimos, datos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) revelan que de 2019 a la fecha la participación de las mujeres en directivas sindicales pasó de 8.6% a 10.5%...La Dirección General de Registro de Asociaciones apuntó que de un total de 4,180 asociaciones sindicales, 443 son las mujeres quienes encabezan la secretaría general; mientras que 285 son secretarías seccionales...”*¹⁴.

¹² Gobierno de México. (2019). *Ibidem*.

¹³ Juárez, Blanca. (2022). Reforma laboral e inclusión, ¿qué tanto se ha avanzado en los últimos años? *Ibidem*.

¹⁴ Martínez, María del Pilar. (2022). La violencia política contra las mujeres es un obstáculo para la democracia sindical: RMS. Disponible en: <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/La-violencia-politica-contra-las-mujeres-es-un-obstaculo-para-la-democracia-sindical-RMS-20221024-0060.html>



NoeDoroteo



044 951 204 21 29



Noé Doroteo

Calle 14 Oriente # 1, Primer Nivel, Edificio administrativo

San Raymundo Jalpan, Oaxaca. CP 71248



La violencia contra las mujeres no es exclusiva de los ámbitos del hogar o de las calles, también se encuentra presente en los sindicatos y centros laborales. Los datos muestran que los sindicatos son espacios hipermasculinizados: *“según la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la cifra es de 8 mujeres en puestos directivos por cada 100 hombres, lo que significa que solo el 8.6% de las organizaciones gremiales que cuenta con participación de mujeres trabajadores a ese nivel...Otras cifras señalan que las mujeres tienen presencia en 275 secretarías generales de sindicatos, 39 Federaciones y una confederación. La elección de mujeres ha variado, pasando de 3 mujeres electas en 2010 a 27 en 2018; mientras que en 2019 sumaron 35...La mayor participación de mujeres se registra en los sectores servicios, educación, industria y textil, principalmente...mientras que los hombres encabezan 2,981 sindicatos; 493 federaciones y 46 confederaciones¹⁵”*.

Los datos disponibles reflejan la prevalencia de la violencia política dentro de los sindicatos, sin embargo, datos cualitativos revelan que existen otras formas de violencia de género en el gremio sindical, que se traducen en violencia laboral, violencia económica, acoso sexual y hostigamiento sexual, entre las principales. De acuerdo con un estudio de caso de violencia de género realizado por los investigadores Rangel, et. al. dentro de un sindicato de electricistas encontraron que: *“la víctima sufrió daños en su integridad, salud, seguridad y autoestima, así como violencia institucional. Como conclusión principal se señala que la violencia laboral consentida por las mujeres en el entorno sindical está condicionada por la relación de poder que pone en manos del patrón su bienestar económico, el de su familia y personas allegadas¹⁶”*.

Según la Organización de Estados Americanos, subraya el hecho de los retos subsistentes en los sindicatos: *“lo cierto es que la mayor afiliación de las mujeres no ha logrado aún revertir la inequidad histórica que subyace en las organizaciones de trabajadores, ni ha garantizado per se la igualdad de*

¹⁵ Martínez, María del Pilar. (2022). La violencia de género sindical atenta contra la seguridad y la salud de las mujeres. Disponible en: <https://www.economista.com.mx/empresas/La-violencia-de-genero-sindical-atenta-contra-la-seguridad-y-la-salud-de-las-mujeres-20221125-0044.html>

¹⁶ Rangel, Víctor Manuel. (2021). Violencia laboral en el Comité ejecutivo nacional del Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM): estudio de caso. Disponible en: <https://revistafiguras.acatlan.unam.mx/index.php/figuras/articlé/view/195/407>



NoeDoroteo



044 951 204 21 29



Noé Doroteo

Calle 14 Oriente # 1, Primer Nivel, Edificio administrativo

San Raymundo Jalpan, Oaxaca. CP 71248



*género dentro de éstos o una nueva configuración institucional, los cuales se mantienen como instituciones fuertemente masculinizadas y excluyentes*¹⁷.

Otro caso emblemático fueron los señalamientos de una víctima que fue drogada y violada en las oficinas de un sindicato de electricistas; del mismo modo, una abogada fue despedida después de denunciar el abuso y acoso sexual durante una década por parte de directivos del mismo sindicato y por parte de un compañero de trabajo¹⁸.

Otras malas prácticas dentro de los sindicatos han sido los señalados por Solidarity Center México: *"Hasta 2021, seis de cada 10 mujeres trabajadoras no contaban con seguridad social, mientras que la brecha salarial entre varones y mujeres ni siquiera está bien documentada"*¹⁹.

También se ha dado el llamado sindicalismo machista en donde las *"...mujeres han tenido que luchar por la reivindicación de sus derechos laborales, al tiempo que sufren amenazas, discriminación, acoso laboral y sexual y despidos injustificados"*²⁰.

Cabe señalar que la violencia de género no es propia de los sindicatos de electricistas, esto es, *"que la violencia de género ocurre en cualquier sector...pero los riesgos son mayores cuando se trata de lugares de trabajo como las maquiladoras, ya que las condiciones de empleo son precarias, con bajos salarios y sin respeto a los derechos laborales, principalmente cuando la parte patronal es de capital extranjero"*²¹. Por citar cómo se da la violencia en otro sector.

¹⁷ OEA. (2020). La participación de las mujeres en el ámbito sindical desde un enfoque de derechos humanos y con perspectiva de género. Disponible en: <http://www.oas.org/es/CIM/docs/MujeresDerechosSindicales-ES.pdf>

¹⁸ Guillén, Beatriz. (2022). Violaciones y acoso dentro de la CFE: "Allí las mujeres somos objetos sexuales". Disponible en: <https://elpais.com/mexico/2022-06-25/violaciones-y-acoso-dentro-de-la-cfe-alli-las-mujeres-somos-objetos-sexuales.html>

¹⁹ El Pulso Laboral. (2022). Se abre brecha de género: sindicatos. Disponible en: <https://elpulsolaboral.com.mx/mercado-laboral/27719/se-abre-brecha-de-genero-sindicatos>

²⁰ Laureles, Jared. (2022). Persiste machismo en los sindicatos: Comité Fronterizo de Obreras. Disponible en: <https://www.jornada.com.mx/notas/2022/11/28/politica/persiste-machismo-en-los-sindicatos-comite-fronterizo-de-obreras/>

²¹ Laureles, Jared. (2022). *Ibíd.*



NoeDoroteo



044 951 204 21 29



Noé Doroteo

Calle 14 Oriente # 1, Primer Nivel, Edificio administrativo
San Raymundo Jalpan, Oaxaca. CP 71248



Tercera, de la posibilidad de que los sindicatos cuenten con unidades o espacios exclusivos para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia de género. Recientemente, se ha demostrado que los sindicatos se pueden erigir como lugares proactivos que defienden los derechos laborales y sindicales de sus agremiadas e ir más allá para constituirse como verdaderos protectores de los derechos de las mujeres a una vida libre de violencia de género: *“Si bien diversos sindicatos han adoptado paulatinamente medidas para el combate de la violencia de género y particularmente del abuso y hostigamiento sexual de las mujeres, se observa que muy pocos han incluido el combate a la violencia de género entre sus prioridades institucionales, lo cual aún no se identifica como un factor medular para lograr una mayor participación de las mujeres en la actividad sindical...No obstante, los sindicatos son una herramienta colectiva crucial e inigualable para garantizar y defender el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en espacios públicos y privados, existiendo una relación estrecha entre la prevención de la violencia de género, el trabajo decente y la protección sindical. Se ha observado, por ejemplo, que las mujeres trabajadoras están usualmente más protegidas frente la violencia de género en los centros de trabajo donde existe un sindicato y, por el contrario, que esta violencia se agudiza en aquellos trabajos en donde no hay una protección sindical o donde existe un limitado acceso a los derechos laborales y de sindicación (como por ejemplo en el caso de trabajadoras domésticas y migrantes)²²”.*

En este contexto, lo que los sindicatos pueden comenzar a hacer es tomar con seriedad esta situación e implementar medidas sustantivas y afirmativas que garanticen el derecho a una vida libre de violencia de género establecido previamente en el artículo 2 de la Ley Federal de Trabajo:

“...Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón. La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

²² OEA. (2020). *Ibidem*.



NoeDoroteo



044 951 204 21 29



Noé Doroteo

Calle 14 Oriente # 1, Primer Nivel, Edificio administrativo
San Raymundo Jalpan, Oaxaca. CP 71248



Así como en el artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo, por tratarse de un asunto de interés social:

"...Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones".

O por lo establecido en el artículo 56 de la Ley Federal de Trabajo que garantiza la igualdad sustantiva en los centros de trabajo:

"Artículo 56. Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley".

En este sentido el artículo 11 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, es muy clara al definir lo que se entiende por violencia laboral, la cual va muy aparejada de las disposiciones establecidas en la Ley Federal de Trabajo:

"ARTÍCULO 11.- Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género".

Para hacer posibles estos cambios o la implementación de espacios o unidades para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia de género dentro de los sindicatos se necesita de la coordinación con el Instituto Nacional de la Mujer y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de conformidad con lo establecido en los artículos 46 y 48 fracción V de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia:

"ARTÍCULO 46 Bis. Corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social:



NoeDoroteo



044 951 204 21 29



Noé Doroteo

Calle 14 Oriente # 1, Primer Nivel, Edificio administrativo
San Raymundo Jalpan, Oaxaca. CP 71248



- I. Impulsar acciones que propicien la igualdad de oportunidades y la no discriminación de mujeres y de hombres en materia de trabajo y previsión social;
- II. Diseñar, con una visión transversal, la política integral con perspectiva de género orientada a la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia laboral contra las mujeres;
- III. Promover la cultura de respeto a los derechos humanos de las mujeres en el ámbito laboral;
- IV. Diseñar y difundir materiales que promuevan la prevención, atención y erradicación de la violencia contra las mujeres en los centros de trabajo;
- VI. Tomar medidas y realizar las acciones necesarias, en coordinación con las demás autoridades, para alcanzar los objetivos previstos en la presente ley;
- VII. Celebrar convenios de cooperación, coordinación y concertación en la materia".

"ARTÍCULO 48. Corresponde al Instituto Nacional de las Mujeres:

- V. Impulsar la creación de unidades de atención y protección a las víctimas de violencia prevista en la ley".

Es de destacarse que otras formas de violencia de género como el acoso y hostigamiento sexual dentro de los centros de trabajo o sindicatos han recibido mayor atención y, por lo tanto, estas instituciones deben establecer estrategias para su erradicación, como así lo menciona el artículo 15 fracción II de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia:

"ARTÍCULO 15.- Para efectos del hostigamiento o el acoso sexual, los tres órdenes de gobierno deberán:

- I. Reivindicar la dignidad de las mujeres en todos los ámbitos de la vida;
- II. Establecer mecanismos que favorezcan su erradicación en escuelas y centros laborales privados o públicos, mediante acuerdos y convenios con instituciones escolares, empresas y sindicatos".

En mérito de lo anteriormente expuesto y con fundamento en lo dispuesto por los artículos con fundamento en lo dispuesto por los artículos 50 fracción I y 55 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca; 3 fracción XXXVI, 30 fracción I y 104 fracción I de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado del Estado de Oaxaca; 3 fracción XXXVI, 60 fracción II, 61 fracción III y 103 fracción VI del Reglamento Interior del Congreso Libre y Soberano de Oaxaca, propongo a esta Soberanía la siguiente Proposición con Punto de Acuerdo, en los términos siguientes:

La Sexagésima Quinta Legislatura Constitucional del Estado Libre y Soberano de Oaxaca.

ACUERDA



NoeDoroteo



044 951 204 21 29



Noé Doroteo

Calle 14 Oriente # 1, Primer Nivel, Edificio administrativo

San Raymundo Jalpan, Oaxaca. CP 71248



ÚNICO. La Sexagésima Quinta Legislatura del Honorable Congreso del Estado de Oaxaca, exhorta respetuosamente al Congreso de la Unión para que reforme diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo para que los sindicatos cuenten con espacios o unidades de prevención, atención, sanción y erradicación de violencia de género.

Dado en la Sede del Poder Legislativo del Estado de Oaxaca, San Raymundo Jalpan, Oaxaca, a 20 de febrero de 2023.

ATENTAMENTE
"EL RESPETO AL DERECHO AJENO, ES LA PAZ"

DIP. NOÉ DOROTEO CASTILLEJOS
Oaxaca de Juárez, Oaxaca a 20 de febrero de 2023



NoeDoroteo



044 951 204 21 29



Noé Doroteo

Calle 14 Oriente # 1, Primer Nivel, Edificio administrativo
San Raymundo Jalpan, Oaxaca. CP 71248