

CONTENIDO

Iniciativas

- 2** Que adiciona el artículo 8 Bis de la Ley General de Cultura Física y Deporte, en materia de promoción de la activación física cotidiana, a cargo de la diputada Ivonne Aracelly Ortega Pacheco, del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano
- 5** Que reforma los artículos 8o. y 22 de la Ley General de Turismo, en materia de gestión de riesgos, a cargo de la diputada Ivonne Aracelly Ortega Pacheco, del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano
- 10** Que reforma diversas disposiciones de las Leyes Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, y General de Responsabilidades Administrativas, en materia de subejercicios en el sector salud, a cargo de la diputada Ivonne Aracelly Ortega Pacheco, del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano
- 15** Que adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, en materia de auditorías salariales con perspectiva de género, a cargo de la diputada Ivonne Aracelly Ortega Pacheco, del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano
- 20** Que reforma el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo y adiciona un artículo 28 Bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, en materia de licencias de paternidad, a cargo del diputado Miguel Ángel Sánchez Rivera, del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano
- 25** Que adicionan diversas disposiciones a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en materia de Violencia Obstétrica, suscrita por los senadores Amalia Dolores García Medina, María Alejandra Barrales Magdaleno y Luis Donaldo Colosio Riojas, del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano

Anexo II-6

Miércoles 14 de enero

Iniciativas

QUE ADICIONA EL ARTÍCULO 8 BIS DE LA LEY GENERAL DE CULTURA FÍSICA Y DEPORTE, EN MATERIA DE PROMOCIÓN DE LA ACTIVACIÓN FÍSICA COTIDIANA, A CARGO DE LA DIPUTADA IVONNE ARACELLY ORTEGA PACHECO, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO

Quien suscribe, diputada Ivonne Aracelly Ortega Pacheco, coordinadora del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano en la LXVI Legislatura de la Cámara de Diputados, con fundamento en los artículos 71, fracción II, y 78, párrafo segundo, fracción III, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 116 y 122, numeral 1, de la Ley Orgánica del Congreso General, y 55, fracción II y 179 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, somete a consideración de esta soberanía la siguiente iniciativa con proyecto de decreto por el que se adiciona el artículo 8 Bis a la Ley General de Cultura Física y el Deporte, en materia de promoción de la activación física cotidiana, al tenor de la siguiente

Exposición de Motivos

I. Contexto y problemática social

En México, el sobrepeso y la obesidad se convirtieron en un problema de salud pública que atraviesa casi todos los grupos de edad. Con base en la Encuesta Nacional de Salud y Nutrición 2021, retomada por la Alianza por la Salud Alimentaria, 72.4 por ciento de las personas de 20 años y más viven con sobrepeso u obesidad, en la población escolar de 5 a 11 años, el sobrepeso y la obesidad alcanza 37.4 por ciento, y en adolescentes de 12 a 19 años llega a 42.9 por ciento. lo que muestra que el problema se instala desde edades tempranas.¹

En relación con lo anteriormente expuesto, el principal problema que implica el sobrepeso y la obesidad, es la aparición de enfermedades crónicas que derivan de las mismas; un análisis reciente presentado en la Encuesta Nacional de Salud y Nutrición 2022 muestra que las personas adultas con obesidad tienen un mayor riesgo de desarrollar enfermedades cardiovasculares, así como diabetes, hipertensión arterial, dislipidemias, entre otras, esto en comparación con quienes tienen un índi-

ce de masa corporal normal.² En consecuencia, las repercusiones van mucho más allá de la apariencia física, pues implican un aumento significativo en la demanda de servicios médicos, y por ende, un mayor gasto público en salud.

Por supuesto que este fenómeno no se desprende únicamente por la alimentación, si no que la falta de actividad física diaria es un componente principal. De acuerdo con la Organización Panamericana de Salud (OPS) señala que a nivel mundial 1 de cada 4 personas adultas no alcanza los niveles de actividad física recomendados, y que en América Latina y el Caribe los niveles de inactividad física aumentaron de 33 a 39 por ciento entre 2011 y 2016.³

Dicho de otro modo, la población en general se ha vuelto más sedentaria, y deja la actividad física únicamente para aquellos que practican algún deporte, siendo que es algo que debería realizarse de manera rutinaria.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) recomienda que las personas adultas realicen al menos 150 a 300 minutos de actividad física moderada a la semana, mientras que niñas, niños y adolescentes deberían acumular al menos 60 minutos diarios de actividad física moderada o intensa.⁴ Sin embargo, la realidad es distinta, considerando que las escuelas, centros de trabajo y comunidades no ofrecen condiciones para cumplir las recomendaciones mínimas, sino que dificultan la misma, con jornadas de trabajo largas, falta de espacios seguros y ausencia de programas de activación física cotidiana.

En relación con la idea anterior, la política pública debe ir más allá de promover el “deporte competitivo”, la visión debe estar enfocada en la actividad física diaria como un componente básico de la salud, tan importante como la vacunación o la detección oportuna de enfermedades.

II. Marco Jurídico Internacional

Desde el punto de vista internacional, la OMS, ha dejado claro que la inactividad física es uno de los principales factores de riesgo de muerte y discapacidad evitables. En su Plan de Acción Mundial sobre Actividad Física 2018-2030: “Más personas activas para un mundo más sano”, la OMS llama a los Estados a in-

crementar los niveles de actividad física en todas las edades mediante políticas que transformen los entornos cotidianos: escuelas que integren el movimiento en la jornada, ciudades que faciliten caminar y pedalear, así como programas comunitarios que hagan del ejercicio algo accesible para todas las personas.⁵

Por su parte, la OPS ha insistido en que la actividad física contribuye a prevenir y manejar enfermedades no transmisibles como las cardiovasculares, algunos tipos de cáncer y la diabetes, además de reducir síntomas de depresión y ansiedad.⁶

Finalmente, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenibles señala un marco de referencia que México ha suscrito, en su Objetivo de Desarrollo Sostenible 3 Salud y Bienestar, plantea reducir la mortalidad prematura.⁷

III. Marco jurídico nacional

Dentro del marco jurídico mexicano, el artículo 4o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, reconoce expresamente que toda persona tiene derecho a la cultura física y a la práctica del deporte, y establece que corresponde al Estado su promoción, fomento y estímulo.⁸

Lo anterior se desarrolla en la Ley General de Cultura Física y Deporte (LGCFD), que reglamenta justamente el derecho anteriormente señalado, previsto en el artículo 4o. constitucional. En su artículo primero señala que esta ley es de observancia general en toda la República, y corresponde su aplicación de manera concurrente al Ejecutivo Federal, por Conducto de la Comisión Nacional de Cultura Física y Deporte (Conade).⁹

Asimismo, la LGCFD señala en el artículo 2o. las bases para la distribución de competencias y coordinación entre la Federación, entidades federativas y municipios en la materia, que, dentro de sus finalidades generales, se incluyen el fomento al desarrollo de la cultura física y el deporte, y el reconocimiento de estas actividades como medio para la preservación de la salud y prevención de enfermedades.

Finalmente, en el artículo 3o. la LGCFD establece que la cultura física y la práctica del deporte son un derecho fundamental, es por todo lo anteriormente men-

cionado, que se deja en claro que el Estado mexicano debe implementar medidas para promover la actividad física como parte de una política de salud, educación y bienestar.

IV. Disposiciones preliminares

Es importante mencionar que la presente iniciativa no crea nuevas instituciones ni modifica la estructura orgánica, únicamente se limita a mandar a la Conade, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública, la Secretaría de Salud y las demás autoridades correspondientes, a promover programas de activación física cotidiana, de manera que se aproveche la infraestructura, especialmente en centros educativos y espacios públicos.

V. Propuesta

En conclusión a lo anterior, esta iniciativa plantea adicionar un artículo 8 Bis que establezca de manera clara la responsabilidad de la Conade de diseñar y promover en coordinación con la Secretaría de Educación Pública, la Secretaría de Salud y las autoridades competentes, programas de activación física cotidiana en escuelas de educación básica y media superior, así como campañas comunitarias en espacios públicos, los cuales deberán ser accesibles, y adaptables a diferentes edades y contextos.

VI. Contenido de la iniciativa

Para una fácil comprensión de la iniciativa, sirva la siguiente tabla comparativa para apreciar en la primera columna el texto vigente y en la segunda columna la propuesta de modificación:

Ley General de Cultura Física y Deporte.	
Texto vigente	Propuesta de modificación
Sin Correlativo.	Artículo 8 Bis. La Comisión Nacional de Cultura Física y Deporte, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública, la Secretaría de Salud y las autoridades locales competentes, promoverán la implementación de programas de activación física cotidiana en los centros escolares de educación básica y media superior, así como campañas de activación física comunitaria en espacios públicos. Estos programas deberán: I. Favorecer rutinas breves de movimiento a lo largo de la jornada escolar o comunitaria, accesibles para niñas, niños, adolescentes, personas adultas y personas adultas mayores, sin requerir equipo especializado; II. Priorizar la atención de comunidades con alta prevalencia de sobrepeso, obesidad u otros factores de riesgo para

	enfermedades crónicas no transmisibles; III. Integrarse en el Programa Nacional de Cultura Física y Deporte y coordinarse, en su caso, con estrategias nacionales de prevención de enfermedades crónicas, salud mental y promoción de estilos de vida saludables, y IV. Respetar las atribuciones de las autoridades educativas y de salud, evitando imponer cargas administrativas o financieras adicionales a los planteles escolares y privilegiando el uso eficiente de la infraestructura y horarios existentes.
--	--

En virtud de lo expuesto y fundado, se propone al pleno de la honorable asamblea la aprobación del siguiente proyecto de:

Decreto por el cual se adiciona un artículo 8 Bis a la Ley General de Cultura Física y el Deporte

Único. Se **adiciona** un artículo 8 Bis con las fracciones I, II, III y IV a la Ley General de Cultura Física y Deporte, para quedar como sigue:

Artículo 8 Bis. La Comisión Nacional de Cultura Física y Deporte, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública, la Secretaría de Salud y las autoridades locales competentes, promoverá la implementación de programas de activación física cotidiana en los centros escolares de educación básica

y media superior, así como campañas de activación física comunitaria en espacios públicos.

Estos programas deberán:

I. Favorecer rutinas breves de movimiento a lo largo de la jornada escolar o comunitaria, accesibles para niñas, niños, adolescentes, personas adultas y personas adultas mayores, sin requerir equipo especializado;

II. Priorizar la atención de comunidades con alta prevalencia de sobrepeso, obesidad u otros factores de riesgo para enfermedades crónicas no transmisibles;

III. Integrarse en el Programa Nacional de Cultura Física y Deporte y coordinarse, en su caso, con estrategias nacionales de prevención de enfermedades crónicas, salud mental y promoción de estilos de vida saludables, y

IV. Respetar las atribuciones de las autoridades educativas y de salud, evitando imponer cargas administrativas o financieras adicionales a los planteles escolares y privilegiando el uso eficiente de la infraestructura y horarios existentes.

Transitorios

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

Segundo. En un plazo no mayor a ciento ochenta días naturales contados a partir de la entrada en vigor del presente decreto, la Comisión Nacional de Cultura Física y Deporte, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública y la Secretaría de Salud, realizará los ajustes necesarios al Programa Nacional de Cultura Física y Deporte para incorporar los programas de activación física cotidiana previstos en el artículo 8 Bis de la Ley General de Cultura Física y Deporte.

Notas

1 De Obesidad y Sobrepeso. Alianza por la Salud Alimentaria, publicado el 23 de febrero de 2023, disponible en: <https://alianzasalud.org.mx/2023/02/de-obesidad-y-sobrepeso/>

2 Prevalencia de obesidad y factores de riesgo asociados en adultos mexicanos: resultado de Ensanut 2022, publicado el 14 de junio de 2023, disponible en: 31-Obesidad.y.riesgo-ENSANUT2022-14809-72498-2-10-20230619.pdf

3 Actividad Física, Organización Panamericana de la Salud, OMS, disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/actividad-fisica>

4 Directrices de la OMS sobre actividad física y hábitos sedentarios, OMS 2020, disponible en <https://pronamsalud.csg.gob.mx/actividad-fisica-oms.pdf>

5 Más Personas Activas para un Mundo más Sano, Plan de acción mundial sobre actividad física 2018 – 2030, disponible en: <https://iris.paho.org/server/api/core/bitstreams/2a0165c6-f242-4cb0-862e-c897694c7fd5/content>

6 Ídem.

7 ODS 3 Salud y Bienestar, Naciones Unidas México, disponible en: <https://mexico.un.org/es/sdgs/3>

8 Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

9 Ley General de Cultura Física y Deporte, disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGCFD.pdf>

Palacio Legislativo, sede de la
Comisión Permanente, a 14 de enero de 2026.

Diputada Ivonne Aracelly Ortega Pacheco (rúbrica)

QUE REFORMA LOS ARTÍCULOS 80. Y 22 DE LA LEY GENERAL DE TURISMO, EN MATERIA DE GESTIÓN DE RIESGOS, A CARGO DE LA DIPUTADA IVONNE ARACELLY ORTEGA PACHECO, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO

Quien suscribe, diputada Ivonne Aracelly Ortega Pacheco, coordinadora del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano en la LXVI Legislatura, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 71, fracción II, y 78, párrafo segundo, fracción III, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en los artículos 116 y 122, numeral 1, de la Ley Orgánica del Congreso General, y 55, fracción II, y 179 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, somete a consideración la siguiente iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman los artículos 8 y 22 de la Ley General de Turismo, en materia de gestión de riesgos, al tenor de la siguiente:

Exposición de Motivos

La actividad turística constituye uno de los sectores estratégicos para la detonación del desarrollo económico, social y regional de un país. Datos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), estiman que en 2023, el turismo alcanzó 3.3 billones de dólares, aportando 3 por ciento del producto interno bruto mundial¹ y, se espera que en 2034 genere 16 billones de dólares.²

El turismo, es además, una fuente de empleo, pues durante 2024 representó a nivel mundial uno de cada diez puestos de trabajo, es decir, sostiene más de 350 millones de empleos, un dato que refleja el peso de esta actividad como motor de desarrollo regional y de oportunidades laborales para las personas.³

Por otra parte, la última edición del Barómetro del Turismo Mundial, calcula que hasta septiembre de 2025, hubo alrededor de mil 100 millones de turistas realizando viajes internacionales, aproximadamente 32 millones de turistas más en el mismo periodo comparado con 2024. El informe señala que Europa sigue siendo el destino preferido, registrando 624 millones de turistas internacionales, lo que significa un aumento de 4 por ciento. Las Américas registraron un crecimiento de 2 por ciento dentro del periodo de estudio, al igual que la región del Oriente Medio. Tanto Asia como el

Pacífico crecieron 8 por ciento y, finalmente África registró un aumento de 10 por ciento en llegadas internacionales.⁴

Si de destinos hablamos, en 2025 Portugal, Malasia, Grecia, Austria, Japón, China, Reino Unido, Alemania, Tailandia, Turquía, Italia, Estados Unidos, España, Francia y México, fueron las naciones más visitadas.⁵

De manera específica, nuestro país “cuenta con una gran diversidad de recursos naturales, enorme riqueza cultural e histórica, reconocida gastronomía a nivel mundial privilegiada ubicación geográfica y clima excepcionales”⁶, condiciones que lo favorecen para atraer turistas internacionales.

A principios de diciembre de 2025, la Secretaría de Turismo, Josefina Rodríguez, señaló durante la conferencia matutina de la titular del Poder Ejecutivo federal que, México alcanzó de enero a octubre de dicho año, un total de 79.3 millones de visitantes extranjeros, lo que representó un incremento de 13.6 por ciento en comparación al mismo periodo en 2024, siendo octubre el más visitado, rompiendo récord histórico con 8.3 millones de visitantes, lo que significó un incremento de 10.7 por ciento con respecto al mismo mes de 2024.⁷

Así, los principales mercados emisores vía aérea hacia nuestro país, fueron Estados Unidos, Canadá, Reino Unido, Argentina, España, Costa Rica, Italia, China, Panamá y Corea. Los destinos más atractivos para los turistas fueron Mazatlán, Acapulco, Cancún, Los Cabos y Puerto Vallarta.⁸

Y aunque la playa fue el atractivo principal, el turismo cultural también creció 3.2 por ciento, pues la Secretaría destacó que más de 19.5 millones de personas visitaron recintos culturales bajo el resguardo del Instituto Nacional de Antropología e Historia (INAH), siendo las más concurridas Chichén Itzá con 2 millones de visitantes, seguida de Teotihuacán con 1.6 millones y Tulum con 980 mil visitantes. La capital mexicana no se quedó atrás, pues en 2025 fue declarada como la “Capital Cultural Global”, al ser la ciudad con más museos alrededor del mundo, poco más de 190 recintos de difusión artística e histórica, así como contar con un amplio corredor gastronómico con restaurantes y bares con distinciones Michelin.⁹

La derrama económica que dejó este sector durante 2025, fue de 35 mil 800 millones de dólares, 6.5 por ciento más en comparación con 2024, sumando un total de 111 mil millones de viajes tan sólo a nivel nacional. Además, el empleo turístico llegó a 5 millones de puestos, es decir, 1.8 por ciento más que en el tercer trimestre de 2024, siguiendo con la tendencia a nivel mundial, pues representa uno de cada 10 empleos en nuestro país. Lo anterior, logró que el turismo alcanzara 2.71 billones de pesos del PIB Turístico, lo que representa 8.7 por ciento del PIB nacional.¹⁰

Estas cifras confirman que México se ha consolidado como un pilar a nivel turístico, y como un referente de identidad regional que garantiza que el patrimonio nacional siga siendo un motor para el desarrollo económico y social.

Sin embargo, el turismo también se ve afectado por fenómenos externos, principalmente ambientales, mismos que se han intensificado en los últimos años a consecuencia del cambio climático. Por la ubicación geográfica de nuestro país y su vasta diversidad territorial, se encuentra expuesto de manera recurrente a huracanes, sismos, inundaciones, sequías, y demás fenómenos meteorológicos extremos, mismos que terminan impactando de manera directa los destinos turísticos.

Por ejemplo, durante 2025, el Servicio Meteorológico Nacional (SMN) de la Comisión Nacional del Agua (Conagua), informó que se registraron 40 ondas tropicales, una cifra que rompió el máximo histórico de 38, así como 31 ciclones tropicales, de los cuales 13 se presentaron en el océano Atlántico (8 tormentas tropicales, 1 huracán categoría 1 y 4 huracanes categoría 3, 4 y 5) y 18 en el océano Pacífico (8 tormentas tropicales, 7 huracanes categoría 1 y 2, y 3 huracanes categoría 3, 4 y 5). En esta temporada, sin duda alguna el evento más significativo por su intensificación fue el huracán Erick que golpeó la zona del Pacífico, caracterizándose por su rápida evolución.¹¹

Si bien es cierto que, los ciclones tropicales no son el resultado del cambio climático porque éstos ya existían mucho antes de la acumulación de emisiones antropogénicas, sí ha cambiado la intensidad con la se presentan, lo cual tiene relación con el cambio climático, pues el incremento de la temperatura de los océanos favorece a la formación de éstos, ya que, de acuerdo al

Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC por sus siglas en inglés) de las Naciones Unidas, ha reiterado que el calentamiento global intensifica los ciclones tropicales, y que podrían incrementar 7 por ciento por cada grado Celsius adicional.¹²

Este fenómeno meteorológico ha puesto en alerta a los turistas, quienes deciden aplazar o cancelar la planeación de su viaje y que termina afectando al sector con daños económicos e incluso a la misma infraestructura, como se ha vivido en otras ocasiones. En años recientes, el ejemplo más claro es el que se vivió en Acapulco tras el huracán Otis que ocasionó pérdidas materiales por cerca de 16 millones de pesos y afectaciones de 80 por ciento a la infraestructura hotelera, así como 20 mil viviendas, restaurantes, bares, escuelas, hospitales casa-habitaciones destruidas.

Para la restauración de este destino turístico, el gobierno federal invirtió 8 mil millones de pesos que se ha requerido para la reconstrucción de carreteras, puentes y entrega directa de apoyos a las personas afectadas¹³, y después de dos años, Acapulco llegó a 80 por ciento de su ocupación hotelera.¹⁴

No obstante, los fenómenos meteorológicos no son los únicos que llegan a impactar el turismo, también lo son los riesgos sanitarios y sociales.

La pandemia por Covid-19 provocó en 2020 una caída de 74 por ciento en el turismo a nivel mundial, con pérdidas monetarias que superan los \$4 billones de dólares entre 2020 y 2021, así como entre 100 y 200 millones de empleos ligados al sector que estuvieron en riesgo.¹⁵

En México la situación no fue diferente, de acuerdo con un estudio publicado por la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL), se estima que el turismo internacional en nuestro país tuvo una caída de 90 por ciento durante la pandemia, hecho que se tradujo en una disminución de 15 por ciento en el producto interno bruto (PIB) turístico, así como la pérdida de uno de cada 5 empleos en el sector que, en suma significaron 15 mil millones de dólares al PIB turístico y una caída a la economía mexicana del 8.5 por ciento.¹⁶

Las medidas que tomó nuestro país en el sector turístico durante la pandemia, fueron no cerrar las fronte-

ras y en todo caso, llevar a cabo el llenado de cuestionarios de la Secretaría de Salud respecto de posibles síntomas asociados al virus SARS-CoV-2. Por su parte, la *Asociación de Secretarios de Turismo de México* anunció la suspensión temporal de la temporada de cruceros, más tarde, la dependencia federal presentó la *Estrategia digital para la contención de crisis del sector turístico*, misma que estuvo pensada en tres fases:

- a) Inmediata, con el mensaje “Nos vemos pronto” y destinada a contener la crisis.
- b) Intermedia, con el mensaje “El viaje está dentro de nosotros”, a fin de generar acompañamiento.
- c) Recuperación, con el mensaje “México te necesita”, dirigida al mercado internacional.

Posteriormente, la Secretaría de Turismo y la Secretaría de Salud, emitieron la Actualización del protocolo de atención a personas en centros de hospedaje y restaurantes durante la cuarentena obligatoria por covid-19, donde se establecieron medidas sanitarias que los establecimientos debían aplicar para la desinfección y mantenimiento de los espacios. Poco después, nuevamente ambas dependencias expidieron los Lineamientos nacionales para la reapertura del sector turístico, cuyo objetivo era emitir acciones de prevención y disminución de los riesgos de contagio, tales como limpieza y desinfección de superficies, lavado correcto de manos, filtros sanitarios, capacitación al personal de empresas, uso de equipo de protección personales y demás acciones.

Así, recuperarse de este duro golpe, le llevó a nuestro país cerca de 5 años, pues según declaraciones de la Secretaría de Turismo, en 2025 se alcanzaron las cifras antes de la pandemia, generando una derrama económica de 32 mil 956 millones de dólares¹⁷.

Por otra parte, los conflictos sociales representan una amenaza para el turismo, pues a diferencia de otros sectores estratégicos, el turismo depende en gran medida de la estabilidad social, la seguridad y la cohesión comunitaria que perciben los turistas.

Si bien, México se encuentra dentro de la lista de los 10 países más visitados a nivel mundial, su posición también se encuentra expuesta a factores sociales que llegan a incidir en la operación y sostenibilidad del tu-

rismo, específicamente en aquellos destinos donde la actividad turística convive con contextos de desigualdad, violencia, conflictos sociales o exclusión de las comunidades sociales.

En la actualidad, los altos índices de inseguridad y violencia que se viven en nuestro país, afectan al turismo, pues la presencia de delitos de alto impacto o enfrentamientos armados generan desconfianza y descontento no sólo entre la comunidad, sino a nivel internacional. El ejemplo más claro es el de Mazatlán, que en 2024 sufrió una caída de ocupación hotelera de 20 por ciento debido a esta crisis de inseguridad.¹⁸ Otro caso similar es el de Chiapas, específicamente San Cristóbal de Las Casas que enfrenta una baja en la ocupación hotelera de entre 50 y 55 por ciento.¹⁹

Asimismo, las tensiones por conflictos sociales también afecta la actividad turística, pues en diversos destinos del país se han registrado protestas, bloqueos de carreteras o cierres de accesos a zonas turísticas, mismos que interrumpen la prestación de servicios turísticos y deterioran la imagen del destino, lo que impacta en la confianza de inversionistas y visitantes.

Adicionalmente, problemas sociales como la gentrificación en destinos turísticos ha generado el descontento social y deterioran la convivencia entre residentes y visitantes. En las ciudades con alta afluencia turística como la Ciudad de México, han provocado la expulsión local y la saturación de servicios básicos, motivo por el cual se han llevado a cabo manifestaciones y promovido el rechazo social al turismo.

Pase a todo este contexto, la Ley General de Turismo carece de un enfoque integral de la gestión de riesgos en la actividades turísticas, limitándose a prever mecanismos generales de coordinación ante emergencias naturales.

Las experiencias recientes han demostrado que la falta de preparación y mecanismos especializados para la atención de crisis turística, provoca pérdida de empleos, deterioro de la infraestructura turística y debilitamiento de la competitividad regional.

Por ello, resulta indispensable que la Ley General de Turismo cuente con modelos preventivos y de gestión integral del riesgo en la actividad turística que permitan anticipar escenarios y reducir vulnerabilidades en materia sanitaria y social.

Por lo antes expuesto y para mayor claridad, se integra el siguiente cuadro comparativo de la propuesta:

Ley General de Turismo

Texto Vigente	Propuesta de Modificación
Artículo 8. La Secretaría se coordinará con las dependencias y entidades competentes de la Administración Pública Federal para la realización de las acciones conducentes cuando la actividad turística de alguna región del país haya resultado considerablemente afectada, o esté en peligro de serlo, por fenómenos naturales.	Artículo 8. La Secretaría se coordinará con las dependencias y entidades competentes de la Administración Pública Federal para la realización de las acciones conducentes cuando la actividad turística de alguna región del país haya resultado considerablemente afectada, o esté en peligro de serlo, por fenómenos naturales, sanitarios o sociales.
Artículo 22. La Secretaría elaborará el Programa Sectorial, que se sujetará a los objetivos y metas establecidas para el sector en el Plan Nacional de Desarrollo	Artículo 22. La Secretaría elaborará el Programa Sectorial, que se sujetará a los objetivos y metas establecidas para el sector en el Plan Nacional de Desarrollo
La Secretaría al especificar en el programa las políticas, objetivos y prioridades que regirán a la actividad turística, procurará investigar las características de la demanda y los atractivos turísticos naturales y culturales con que cuenta cada ruta o región	La Secretaría al especificar en el programa las políticas, objetivos y prioridades que regirán a la actividad turística, procurará investigar las características de la demanda y los atractivos turísticos naturales y culturales con que cuenta cada ruta o región.
El Programa Sectorial de Turismo podrá contener entre otros elementos metodológicos de la planificación, un diagnóstico y un pronóstico de la situación del turismo en el país, el ordenamiento turístico del territorio, y	El Programa Sectorial de Turismo podrá contener entre otros elementos metodológicos de la planificación, un diagnóstico y un pronóstico de la situación del turismo en el país, el ordenamiento turístico del territorio, y
las políticas, objetivos y metas a corto, mediano y largo plazo de esta actividad, con observancia a lo que establezcan los instrumentos jurídicos, administrativos y de política económica que sean aplicables.	las políticas, objetivos y metas a corto, mediano y largo plazo de esta actividad, con observancia a lo que establezcan los instrumentos jurídicos, administrativos y de política económica que sean aplicables.
Sin correlativo	Asimismo, deberá incorporar acciones de coordinación para la prevención, mitigación y adaptación ante riesgos y efectos por fenómenos naturales, sanitarios o sociales, con el fin de proteger a las personas turistas, a las personas prestadoras de servicios turísticos y a las comunidades anfitrionas.

En tal virtud, someto a la consideración de la asamblea, la siguiente iniciativa con proyecto de

Decreto por el que se reforman los artículos 8 y 22 de la Ley General de Turismo, en materia de gestión de riesgos

Único. Se reforma el artículo 8 y se adiciona un cuarto párrafo al artículo 22, ambos de la Ley General de Turismo, para quedar como sigue:

Artículo 8. La Secretaría se coordinará con las dependencias y entidades competentes de la administración pública federal para la realización de las acciones conducentes cuando la actividad turística de alguna región del país haya resultado considerablemente afectada, o esté en peligro de serlo, por fenómenos naturales, **sanitarios o sociales.**

Artículo 22. ...

...

...

Asimismo, deberá incorporar acciones de coordinación para la prevención, mitigación y adaptación ante riesgos y efectos por fenómenos naturales, sanitarios o sociales, con el fin de proteger a las personas turistas, a las personas prestadoras de servicios turísticos y a las comunidades anfitrionas.

Transitorio

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

Notas

1 ONU, El turismo internacional recuperará en 2024 el nivel que tenía antes de la pandemia, disponible en <https://news.un.org/es/story/2024/01/1527207>

2 World Economic Forum, *El turismo podría alcanzar los 16 billones de dólares en 2034: ¿Cómo pueden los destinos lograr un crecimiento sostenible?*, disponible en <https://es.weforum.org/stories/2025/07/el-turismo-podria-alcanzar-los-16-billones-de-dolares-en-2034-como-pueden-los-destinos-lograr-un-crecimiento-sostenible/>

3 Ibídem.

4 ONU Turismo, Las llegadas de turistas internacionales aumentaron 5 por ciento en los nueve primeros meses de 2025, disponible en [https://www.untourism.int/es/news/Las-llegadas-de-turistas-internacionales-aumentaron-un-5-en-los-nueve-primeros-meses-de-2025#:~:text=Las%20llegadas%20de%20turistas%20internacionales%20\(visitantes%20que%20pernoctan\)%20crecieron%20un,e n%20particular%20por%20sus%20resultados.%E2%80%9D](https://www.untourism.int/es/news/Las-llegadas-de-turistas-internacionales-aumentaron-un-5-en-los-nueve-primeros-meses-de-2025#:~:text=Las%20llegadas%20de%20turistas%20internacionales%20(visitantes%20que%20pernoctan)%20crecieron%20un,e n%20particular%20por%20sus%20resultados.%E2%80%9D)

5 National Geographic, *Los países más visitados del mundo en 2025*, disponible en https://viajes.nationalgeographic.com/es/lifestyle/paises-mas-visitados-mundo_20109

6 Secretaría de Relaciones Exteriores, *Por qué visitar México*, disponible en <https://consulmex.sre.gob.mx/sacramento/index.php/promocion-economica-turistica-y-cultural/por-que-visitar-mexico-visiting-mexico>

7 Secretaría de Turismo en Milenio, ¡México rompe récords turísticos en 2025! Sector genera 35 mil 800 mdd, disponible en <https://www.milenio.com/negocios/turismo-en-mexico-genera-derrama-de-35-mil-800-millones-de-dolares>

8 Ibídem.

9 Indigo, “Turismo cultural en México aumentó 3.2 por ciento en 2025, disponible en <https://www.reporteindigo.com/nacional/turismo-cultural-en-mexico-aumento-3.2-en-2025-20260106-0024.html>

10 Secretaría de Turismo en Milenio, obra citada,

11 SMN, En la Temporada de Lluvias y Ciclones Tropicales 2025 se registraron 31 ciclones tropicales, disponible en <https://www.gob.mx/smn/prensa/en-la-temporada-de-lluvias-y-ciclones-tropicales-2025-se-registraron-31-ciclones-tropicales-414984?idiom=es>

12 Greenpeace, ¿Los huracanes tienen relación con el cambio climático?, disponible en <https://www.greenpeace.org/mexico/blog/54250/los-huracanes-tienen-relacion-con-el-cambio-climatico/#:~:text=La%20ciencia%20ha%20avanzado%20mucho,actividad%20de%20los%20ciclones%20tropicales.>

13 *El Economista*, “A un año y medio de Otis, Acapulco ya recuperó 75 por ciento de su oferta hotelera”, disponible en <https://www.eleconomista.com.mx/politica/ano-medio-otis-acapulco-recupero-75-oferta-hotelera-20250419-755502.html>

14 *El Sur*, Hubo una clara recuperación turística en todo el estado; llegó a 80 por ciento de ocupación: Sector, disponible en <https://suracapulco.mx/impreso/5/hubo-una-clara-recuperacion-turistica-en-todo-el-estado-llego-al-80-de-ocupacion-sector/>

15 ONU, La economía mundial podría perder más de 4 billones de dólares por el impacto del covid-19 en el turismo, disponible en <https://unctad.org/es/news/la-economia-mundial-podria-perder-mas-de-4-billones-de-dolares-por-el-impacto-del-covid-19-en-turismo>

16 UANL, Mide estudio el impacto del covid en el turismo internacional del país, disponible en <https://vidauniversitaria.uanl.mx/expertos/mide-estudio-el-impacto-del-covid-en-el-turismo-internacional-del-pais/>

17 *Forbes*, “México alcanza el nivel de turismo prepandemia y busca ser el quinto país más visitado”, disponible en <https://forbes.com.mx/mexico-alcanza-el-nivel-de-turismo-prepandemia-y-busca-ser-el-quinto-pais-mas-visitado/>

18 *El Sol de Mazatlán*, “Mazatlán enfrenta crisis turística y económica ante el aumento de desapariciones”, disponible en <https://oem.com.mx/elsoldemazatlan/local/mazatlan-enfrenta-crisis-turistica-y-economica-ante-el-aumento-de-desapariciones-26431739>

19 *El Heraldo de Chiapas*, “Inseguridad afecta afluencia turística en Chiapas; se espera recuperación en 3 años”, disponible en <https://oem.com.mx/elheraldodechiapas/turismo/inseguridad-afecta-afluencia-turistica-en-chiapas-22739199>

Palacio Legislativo, sede de la
Comisión Permanente, a 14 de enero de 2026.

Diputada Ivonne Aracelly Ortega Pacheco (rúbrica)

QUE REFORMA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LAS LEYES FEDERAL DE PRESUPUESTO Y RESPONSABILIDAD HACENDARIA, Y GENERAL DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS, EN MATERIA DE SUBEJERCICIOS EN EL SECTOR SALUD, A CARGO DE LA DIPUTADA IVONNE ARACELLY ORTEGA PACHECO, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO

Quien suscribe, diputada Ivonne Aracelly Ortega Pacheco, coordinadora del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano en la LXVI Legislatura de la Cámara de Diputados, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 71, fracción II, y 78, párrafo segundo, fracción III, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en los artículos 116 y 122, numeral 1, de la Ley Orgánica del Congreso General, y 55, fracción II y 179 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, somete a la consideración de esta soberanía la presente iniciativa, al tenor de la siguiente

Exposición de Motivos

La salud es entendida como “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no consiste únicamente en la ausencia de enfermedad o discapacidad”¹. Este derecho obliga a los Estados a garantizar el acceso a los servicios de salud para todas las personas sin ningún tipo de discriminación. En nuestro país, el derecho a la salud ha sido protegido en diferentes instrumentos jurídicos como lo son:

Declaración Universal de los Derechos Humanos²

Artículo 25

1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

2. ...

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales³

Artículo 12

1. Los Estados parte en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental.
2. Entre las medidas que deberán adoptar los Estados parte en el Pacto a fin de asegurar la plena efectividad de este derecho, figurarán las necesarias para:
- a) a d) ...

Protocolo de San Salvador⁴

Artículo 10 Derecho a la salud

1. Toda persona tiene derecho a la salud, entendida como el disfrute del más alto nivel de bienestar físico, mental y social.
2. Con el fin de hacer efectivo el derecho a la salud los Estados parte se comprometen a reconocer la salud como un bien público y particularmente a adoptar las siguientes medidas para garantizar este derecho:
- a. a f. ...

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos⁶

Artículo 4o. ...

...

...

...

Toda Persona tiene derecho a la protección de la salud. La Ley definirá las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y establecerá la concurrencia de la federación y las entidades federativas en materia de salubridad general, conforme a lo que dispone la fracción XVI del artículo 73 de esta Constitución. La ley definirá un sistema de salud

para el bienestar, con el fin de garantizar la extensión progresiva, cuantitativa y cualitativa de los servicios de salud para la atención integral y gratuita de las personas que cuenten con seguridad social.

...

Ley General de Salud⁶

Artículo 1o. La presente ley reglamenta el derecho a la protección de la salud que tiene toda persona en los términos del artículo 4o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud, distribuye competencia y establece los casos de concurrencia entre la federación y las entidades federativas en materia de salubridad general. Es de aplicación en toda la República y sus disposiciones son de orden público e interés social.

Para poder garantizar este derecho, es necesario que los Estados destinen recursos necesarios y suficientes para atender las necesidades de salubridad de la población en general. De acuerdo con la Organización Panamericana de la Salud, ésta recomienda a los países destinar por lo menos 6 por ciento de su producto interno bruto (PIB) al sector salud⁷, en el caso de México el promedio es de 2.8 por ciento.

En la siguiente tabla se puede observar el presupuesto aprobado y el ejercicio desde 2013 a 2024:

Tabla 1 Recursos aprobados y ejercidos para el sector salud
(millones de pesos)

Año	Aprobado	Ejercido	Diferencia
2013	\$782,497	\$792,407	\$9,910
2014	\$822,633	\$800,040	-\$22,593
2015	\$835,909	\$818,709	-\$17,200
2016	\$806,824	\$796,573	-\$10,251
2017	\$776,521	\$788,297	\$11,776
2018	\$777,628	\$777,309	-\$319
2019	\$786,641	\$764,288	-\$22,353
2020	\$795,391	\$821,755	\$26,364
2021	\$801,759	\$826,596	\$24,837
2022	\$895,619	\$893,355	-\$2,264
2023	\$937,492	\$875,353	-\$62,139
2024	\$989,887	\$980,901*	-\$8,986

Fuente: Elaboración propia con datos de la SHCP.
*Los datos corresponden al primer trimestre del ejercicio fiscal 2024.

Como se puede observar en la Tabla 1, “para 2023, se aprobó un incremento de 4.2 por ciento en el gasto en salud respecto a 2022, lo que sumaría 937 mil 492 mdp. Este monto sería equivalente a 2.8 por ciento del

producto interno bruto, el mayor porcentaje desde 2016. Sin embargo, el gasto ejecutado fue de 875 mil 352 millones de pesos, esto es 62 mil 139 millones de pesos menos, lo que equivale a un subejercicio de 6.6 por ciento, el mayor en los últimos 10 años”.⁸

Es importante mencionar que el subejercicio en el IMSS e ISSSTE es menor en comparación con la Secretaría de Salud donde “van desde 49.7 por ciento en 2023, relacionado con el presupuesto destinado al OPD IMSS Bienestar, hasta sobreejercicios de 22.3 por ciento en 2020, en el inicio de la pandemia.”⁹

Por ejemplo, en 2023 la Cámara de Diputados del honorable Congreso de la Unión aprobó un recurso total para la Secretaría de Salud por 209 mil 615 millones de pesos, de los cuales sólo se ejercieron 105 mil 425 millones de pesos, lo que representa un subejercicio de 49.7 por ciento, siendo el programa de “Atención a la Salud y medicamentos gratuitos con 49 mil 592.3 millones de pesos menos, Atención a la salud con 33 mil 879.9 millones de pesos menos y el Programa de vacunación con 11 mil 70.8 millones de pesos menos.”¹⁰

Tabla 2 Programas para la Población sin seguridad social

Ramo / Programa presupuestario	Aprobado 2023	Ejercido 2023	Diferencia(mdp)	Variación %
SSa	209,616.5	105,425.4	-104,191.0	-49.7 %
Actividades de apoyo administrativo	8,901.3	4,639.7	-4,261.6	-47.9 %
Atención a la Salud	79,416.3	45,536.4	-33,879.9	-42.7 %
Atención a la Salud y Medicamentos Gratuitos para la PSSL*	81,914.0	32,311.7	-49,602.3	-60.5 %
Formación y capacitación de recursos humanos para la salud	7,738.2	6,516.8	-1,221.4	-15.8 %
Fortalecimiento a la atención médica	882.5	809.0	-73.5	-8.3 %
Fortalecimiento de los Servicios Estatales de Salud	1,806.8	474.1	-1,332.7	-73.8 %
Investigación y desarrollo tecnológico en salud	2,614.9	2,631.4	16.5	0.6 %
Mantenimiento de Infraestructura	-	36.5	36.5	-
Prevención y atención contra las adicciones	1,536.7	1,486.2	-50.0	-3.3 %
Prevención y atención de VIH/SIDA y otras ITS	509.8	408.6	-101.2	-19.8 %
Prevención y control de enfermedades	731.7	474.6	-257.0	-35.1 %
Prevención y Control de Sobrepeso, Obesidad y Diabetes	616.2	48.9	-567.3	-92.1 %
Programa de Atención a Personas con Discapacidad	28.2	26.6	-1.6	-5.7 %
Programa de vacunación	14,091.8	2,991.0	-11,100.8	-79.0 %
Proyectos de infraestructura social de salud	-	286.7	286.7	-
Proyectos de inmuebles (oficinas administrativas)	35.7	19.5	-16.1	-45.3 %
Rectoría en Salud	988.3	532.4	-456.0	-46.1 %
Regulación y vigilancia de establecimientos	17.4	0.8	-16.7	-95.7 %
Salud materna, sexual y reproductiva	2,240.1	816.9	-1,423.1	-63.5 %
Vigilancia epidemiológica	600.2	357.0	-243.1	-40.5 %
Otros programas	5,016.8	5,050.7	33.8	0.7 %
IMSS Bienestar (OPD)	-	49,054.7	49,054.7	-
Atención a la salud de personas sin seguridad social	-	10,424.2	10,424.2	-
Atención a la Salud y Medicamentos Gratuitos para la PSSL	-	35,442.5	35,442.5	-
Fortalecimiento a la atención médica	-	474.6	474.6	-
Proyecto de infraestructura social de salud	-	2,447.8	2,447.8	-
Aportaciones para Entidades y municipios	125,564.3	127,088.2	1,523.9	1.2 %
TOTAL para población sin seg social	335,180.80	281,568.31	-53,612.48	-16.0 %

Nota: * PSSL: Población sin seguridad social laboral.
Fuente: Elaborado por el CIEP, con información de: Cuenta Pública 2023 (SHCP, 2024).

Por su parte, los Hospitales Regionales de Alta Especialidad no presentaron subejercicios, a excepción del Hospital Regional de Alta Especialidad de Oaxaca con 6.4 millones de pesos sin ejercer. Por otro lado, los Institutos Nacionales de Salud presentan un subejercicio de 62 mil 564 millones de pesos, siendo el Instituto Nacional de Salud para el Bienestar el que no ejercería 59.7 por ciento de los recursos aprobados, seguido del Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía con 14.8 por ciento de recursos sin ejercer.¹¹

Tabla 3 Hospitales e Institutos para Población sin seguridad social

Ramo / Unidad Responsable	Aprobado 2023	Ejercido 2023	Diferencia(mdp)	Variación %
SSa	209,616.5	105,425.4	-104,191.0	-49.7 %
Hospital General "Dr. Manuel Gea González"	1,046.6	1,053.3	150.7	8.8 %
Hospital General de México "Dr. Eduardo Liceaga"	4,003.9	5,247.2	343.3	7.0 %
Hospital Infantil de México Federico Gómez	2,066.1	2,234.4	258.3	12.5 %
Hospital Juárez de México	2,318.5	2,469.9	151.4	6.5 %
Centro Regional de Alta Especialidad de Chiapas	1,836.3	1,845.6	9.2	0.5 %
Hospital Regional de Alta Especialidad de Ciudad Victoria "Bicentenario 2010"	999.0	985.1	-13.9	-1.4 %
Hospital Regional de Alta Especialidad de Ixtapalapa	1,162.2	1,403.3	241.1	20.7 %
Hospital Regional de Alta Especialidad de la Península de Yucatán	1,225.1	1,394.0	168.9	13.8 %
Hospital Regional de Alta Especialidad de Oaxaca	916.0	909.5	-6.5	-0.7 %
Hospital Regional de Alta Especialidad del Bajío	1,441.5	1,570.9	127.4	8.8 %
Instituto de Salud para el Bienestar	107,216.5	43,187.3	-64,029.3	-59.7 %
Instituto Nacional de Cancerología	2,103.7	2,245.2	141.5	6.7 %
Instituto Nacional de Cardiología Ignacio Chávez	1,981.0	2,154.7	173.7	8.8 %
Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición Salvador Zubirán	2,506.5	2,693.5	187.0	7.5 %
Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias Ismael Cosío Villegas	1,821.2	2,501.9	680.7	37.4 %
Instituto Nacional de Geriátrica	83.2	98.4	15.2	18.3 %
Instituto Nacional de Medicina Genómica	273.4	296.4	23.0	8.4 %
Instituto Nacional de Neurocirugía y Neurocirugía Manuel Velasco Suárez	1,444.3	1,230.7	-213.7	-14.8 %
Instituto Nacional de Pediatría	2,507.1	2,569.7	62.6	2.5 %
Instituto Nacional de Perinatología Isidro Espinosa de los Reyes	1,003.3	1,225.1	221.8	22.1 %
Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Múñiz	499.9	516.6	16.7	3.3 %
Instituto Nacional de Rehabilitación Luis Guillermo Barria Barria	1,948.5	1,971.8	23.4	1.2 %
Instituto Nacional de Salud Pública	547.7	570.9	23.2	4.2 %
Otras Unidades Responsables	66,395.2	22,898.8	-43,496.4	-65.5 %
IMSS Bienestar (OPD)	-	49,054.7	49,054.7	-
Aportaciones para Entidades y municipios	125,564.3	127,088.2	1,523.9	1.2 %
TOTAL para población sin seg social	335,180.80	281,568.31	-53,612.48	-16.0 %

Nota: * PSSL: Población sin seguridad social laboral.

Fuente: Elaborado por el CIEP, con información de: Cuenta Pública 2023 (SHCP, 2024).

Es importante mencionar que los subejercicios son “disponibilidades presupuestarias que resultan, con base en el calendario de presupuesto, sin cumplir las metas contenidas en los programas o sin contar con el compromiso formal de su ejecución”¹², es decir, son los recursos que las entidades públicas no han gastado y que tenían autorizado para usarlo en un ejercicio fiscal. La Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria establece que los recursos no ejercidos deben ser devueltos a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SCHP) para que ésta los reasigne a otros rubros. Sin embargo, a pesar de que la SCHP tiene la obligación de reportar cómo se reasignaron los recursos subejercidos, no está obligada a transparentar el destino de estos, por lo que no existe garantía de que los recursos sean destinados a rubros de atención prioritaria para la población. Además, resulta irracional que en un tema tan sensible como la salud, se estén manifestando subejercicios, aunado a la situación deplorable de nuestro sistema en la materia. Que existan subejercicios en salud puede repercutir de forma negativa, pues está en juego el bienestar de la población mexicana.

Así, los datos reflejan “al contexto de la desigualdad en el gasto per cápita para la población con y sin seguridad social laboral. Además, estos subejercicios no coinciden con una menor necesidad de servicios de salud y podría agudizarse ya que en esta investigación se presentan los cierres anuales. Sin embargo, los subejercicios en el gasto mensual son mayores y comprometen la oportunidad en los tratamientos y servicios médicos que la población recibe”.¹³

No obstante, es importante recalcar que la Secretaría de Salud proporciona a la SHCP su anteproyecto de

presupuesto, donde plasma el monto total de recursos para el funcionamiento del sector durante un ejercicio fiscal, mismos que deben dispersarse una vez que la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión aprobó el Presupuesto de Egresos de la Federación. A pesar de contar con herramientas como el calendario de pagos, diseñado para programar de manera periódica la ministración de recursos que las dependencias requieren para su adecuado funcionamiento, la SHCP muchas veces no cumple con éstos, por lo que se ha convertido en una práctica recurrente que afecta el buen funcionamiento de la administración pública, y en casos delicados como el sector salud, se pone en riesgo la vida de las y los mexicanos.

Por ello, la presente iniciativa tiene como objetivo establecer en la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria que la Secretaría de Salud no podrá generar subejercicios, y en caso de que así sea, la SCHP no podrá reasignarlos, sino dejarlos disponibles para cuando el sector salud así lo requiera, así como considerar una falta administrativa no grave en la Ley General de Responsabilidades Administrativas cuando la autoridad sea omisa, o de manera culposa o negligente y sin incurrir en alguna de las faltas administrativas graves señaladas en la Ley, no se dispersen los recursos del sector salud conforme al calendario de pagos, ello, con la finalidad de prevenir y evitar los subejercicios, además de mejorar y eficientar la planeación, programación y presupuestación en el ámbito público.

A continuación, se integra cuadro comparativo de la propuesta:

Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria	
Texto Vigente	Propuesta de Modificación
Artículo 23. ...	Artículo 23. ...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
...	...
Sin correlativo	

Sin correlativo	La Secretaría de Salud no podrá generar subejercicios presupuestarios a fin de garantizar los servicios públicos de salud a toda la población, incluyendo acceso gratuito a la atención médica y hospitalaria, medicamentos y demás insumos asociados.
...	En caso de presentarse, la Secretaría no podrá reasignar el monto subejercido a otros rubros, con el objetivo de que estén disponibles para el sector salud en áreas prioritarias para la atención de la población cuando así lo quiera.
	...

Ley General de Responsabilidades Administrativas	
Texto Vigente	Propuesta de Modificación
Sin correlativo	Artículo 50 Bis. Será considerada falta administrativa no grave cuando la autoridad sea omisa, o de manera culposa o negligente y sin incurrir en alguna de las faltas administrativas graves señaladas en la Ley, no disperse los recursos del sector salud conforme al calendario de pagos aprobado.

Por lo expuesto, someto a consideración de esta soberanía la siguiente iniciativa con proyecto de:

Decreto por el que se reforman la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria y la Ley General de Responsabilidades Administrativas en materia de subejercicios en el Sector Salud

Primero. Se adiciona un párrafo décimo primero y un párrafo décimo segundo, recorriendo el subsecuente del artículo 23 de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, para quedar como sigue:

Artículo 23. ...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

La Secretaría de Salud no podrá generar subejercicios presupuestarios a fin de garantizar los servicios públicos de salud a toda la población, incluyendo acceso gratuito a la atención médica y hospitalaria, medicamentos y demás insumos asociados.

En caso de presentarse, la Secretaría no podrá reasignar el monto subejercido a otros rubros, con el objetivo de que estén disponibles para el sector salud en áreas prioritarias para la atención de la población cuando así lo quiera.

...

Segundo. Se adiciona un artículo 50 Bis a la Ley General de Responsabilidades Administrativas, para quedar como sigue:

Artículo 50 Bis. Será considerada falta administrativa no grave cuando la autoridad sea omisa, o de manera culposa o negligente y sin incurrir en alguna de las faltas administrativas graves señaladas en la ley, no disperse los recursos del sector salud conforme al calendario de pagos aprobado.

Transitorio

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

Notas

1 Humanium, Derecho a la Salud, disponible en <https://www.humanium.org/es/derecho-salud/>

2 ONU, Declaración Universal de los Derechos Humanos, Artículo 25, disponible en <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

3 ONU, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Artículo 12, disponible en <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

4 OEA, Protocolo de San Salvador, artículo 10, disponible en <https://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolo-ssv/docs/protocolo-san-salvador-es.pdf>

5 Cámara de Diputados del honorable Congreso de la Unión, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artículo 4, disponible en <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

6 Cámara de Diputado del honorable Congreso de la Unión, Ley General de Salud, Artículo 1, disponible en <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGS.pdf>

7 OPS en Centro de Estudios Espinosa Yglesias, El gasto per cápita en salud pública como desafío para la movilidad social en México, disponible en [https://ceey.org.mx/el-gasto-per-capita-en-salud-publica-como-desafio-para-la-movilidad-social-en-mexico/#:~:text=El%20presupuesto%20para%20la%20salud,prop%C3%B3sito%20\(OPS%2C%202016\)](https://ceey.org.mx/el-gasto-per-capita-en-salud-publica-como-desafio-para-la-movilidad-social-en-mexico/#:~:text=El%20presupuesto%20para%20la%20salud,prop%C3%B3sito%20(OPS%2C%202016))

8 CIEP, Evolución del gasto en salud: En 2023, el mayor subejercicio en diez años, disponible en <https://ciep.mx/evolucion-del-gasto-en-salud-en-2023-el-mayor-subejercicio-en-diez-anos/>

9 Ibídem.

10 Ibídem.

11 Ibídem.

12 Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, Artículo 2, disponible en <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPRH.pdf>

13 Obra citada, CIEP.

Dado en el Palacio Legislativo, sede de la Comisión Permanente, a 14 de enero de 2026.

Diputada Ivonne Aracelly Ortega Pacheco (rúbrica)

QUE ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES, EN MATERIA DE AUDITORÍAS SALARIALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO, A CARGO DE LA DIPUTADA IVONNE ARACELLY ORTEGA PACHECO, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO

La que suscribe, diputada Ivonne Aracelly Ortega Pacheco, coordinadora del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano en la LXVI Legislatura, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 71, fracción II, y 78, párrafo segundo, fracción III, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; así como en los artículos 116 y 122, numeral 1, de la Ley Orgánica del Congreso General, y 55, fracción II y 179 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, presenta la siguiente iniciativa con proyecto de decreto por el que se adicionan diversas disposiciones de las Leyes Federal del Trabajo, y General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, en materia de auditorías salariales con perspectiva de género, con base en lo siguiente

Exposición de Motivos

La igualdad entre mujeres y hombres constituye uno de los principios fundamentales del orden constitucional mexicano y un eje transversal de los derechos humanos. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos¹ establece, en los artículos 1o., 4o. y 123, la prohibición de toda forma de discriminación, el reconocimiento expreso de la igualdad entre mujeres y hombres y el derecho de toda persona a un trabajo digno y socialmente útil, bajo condiciones que aseguren una retribución justa, suficiente y equitativa. Estos mandatos no se limitan a prohibir la discriminación, sino que obligan al Estado a adoptar medidas que garanticen condiciones reales de igualdad en el ámbito laboral, de modo que los derechos se ejerzan de manera efectiva y en igualdad de circunstancias.

En el ámbito del trabajo, el principio de igualdad salarial por trabajo de igual valor se encuentra reconocido de manera expresa en el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo², el cual dispone que, a trabajo igual, desempeñado en jornada, puesto y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual. Este principio ha sido recientemente fortalecido mediante una reforma que reconoce de manera explí-

cita la obligación del Estado de reducir la brecha salarial de género y faculta a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, así como a las autoridades laborales de las entidades federativas, para practicar visitas de inspección en los centros de trabajo con el fin de verificar su cumplimiento³. Esto representa un paso relevante en el fortalecimiento del principio de igualdad salarial, al dotar a la autoridad laboral de herramientas explícitas para vigilar su cumplimiento y reconocer la reducción de la brecha salarial de género como una obligación del Estado. No obstante, el esquema vigente mantiene un enfoque predominantemente correctivo, basado en la detección de incumplimientos a través de inspecciones, sin incorporar mecanismos preventivos que permitan identificar de manera sistemática las desigualdades salariales antes de que se consoliden o generen afectaciones estructurales. En este contexto, resulta necesario complementar las facultades de inspección con instrumentos que favorezcan la transparencia, el diagnóstico y la corrección temprana de las brechas retributivas, fortaleciendo así la eficacia real del principio constitucional de igualdad salarial.

La evidencia demuestra que la igualdad salarial entre mujeres y hombres aún no se materializa plenamente en la realidad laboral del país. La brecha salarial de género continúa siendo una problemática persistente y estructural, que se manifiesta no sólo en el salario base, sino también en el acceso diferenciado a bonos, incentivos, prestaciones, ascensos, capacitación y puestos de toma de decisiones⁴. Esta situación impacta de manera directa en la autonomía económica de las mujeres y reproduce desigualdades que trascienden el ámbito laboral, afectando el bienestar de los hogares y el desarrollo social en su conjunto.

Diversos factores explican la persistencia de la brecha salarial, entre ellos la segregación ocupacional, la penalización asociada a las tareas de cuidado, la infravaloración del trabajo desempeñado mayoritariamente por mujeres y la existencia de prácticas retributivas desiguales que, en muchos casos, no son explícitas ni intencionales, pero que producen efectos discriminatorios. Estas prácticas suelen permanecer ocultas dentro de los esquemas internos de remuneración de las empresas, lo que dificulta su detección y corrección, tanto por parte de las personas trabajadoras como de las autoridades laborales.

La legislación vigente en México, si bien prohíbe la

discriminación salarial, se ha construido históricamente sobre un modelo predominantemente reactivo, que actúa una vez que la desigualdad ya se ha producido y, en muchos casos, sólo a partir de la denuncia individual. Este enfoque resulta limitado frente a una problemática de carácter estructural, pues traslada a las personas trabajadoras la carga de identificar, probar y denunciar prácticas discriminatorias, al tiempo que depende de la capacidad operativa del Estado para realizar inspecciones en un universo amplio y diverso de centros de trabajo.

La reciente reforma al artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo fortalece de manera significativa las facultades de inspección del Estado y constituye un paso relevante hacia una mayor vigilancia del cumplimiento del principio de igualdad salarial⁵. Sin embargo, la inspección laboral, por sí sola, no resulta suficiente para erradicar brechas salariales que se originan en estructuras internas complejas de remuneración y clasificación de puestos. La experiencia demuestra que, sin instrumentos de diagnóstico interno, las inspecciones pueden enfrentar dificultades para identificar desigualdades que no son evidentes a simple vista o que se encuentran dispersas en distintos componentes de la compensación laboral.

Ante esta situación, resulta indispensable complementar el modelo de supervisión existente con mecanismos preventivos que permitan identificar, de manera sistemática y objetiva, las brechas salariales al interior de los centros de trabajo. Las auditorías salariales con perspectiva de género se han consolidado a nivel internacional como una herramienta eficaz para avanzar hacia la igualdad sustantiva en el ámbito laboral, al permitir un análisis integral de las políticas retributivas y de las condiciones en que se asignan salarios y prestaciones⁶.

Las auditorías salariales⁷ no deben entenderse como un instrumento punitivo, sino como una herramienta de mejora continua y de cumplimiento normativo. Su objetivo principal es proporcionar a las personas empleadoras información clara y verificable sobre la existencia de posibles brechas salariales injustificadas, con el fin de diseñar e implementar medidas correctivas de manera progresiva y razonable. Este enfoque preventivo contribuye a reducir conflictos laborales, litigios y sanciones, al tiempo que fortalece la cultura de igualdad y transparencia en los centros de trabajo.

En México, la brecha salarial entre mujeres y hombres sigue siendo una realidad presente y documentada por diversas encuestas oficiales y estudios. De acuerdo con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi)⁸, las mujeres perciben ingresos aproximadamente 15 por ciento menores que los hombres, una diferencia que se mantiene de manera constante a lo largo de las últimas décadas y que coloca al país en una posición desfavorable dentro de estudios comparativos internacionales sobre igualdad de género. Esta disparidad implica, para muchas mujeres, una pérdida acumulada de hasta 1.6 millones de pesos a lo largo de su vida laboral, según estimaciones basadas en las cifras de la misma encuesta.

Los efectos de esta desigualdad se observan de manera aún más profunda cuando se consideran las distintas condiciones de trabajo según la educación y la jornada laboral. Informes especializados muestran que la brecha puede alcanzar niveles superiores al 20 por ciento entre quienes laboran jornadas largas, mientras que las distancias salariales se amplían de acuerdo con niveles educativos y otros factores sociodemográficos⁹. Esta realidad no solo limita la autonomía económica de las mujeres, sino que también condiciona sus oportunidades de permanencia y ascenso en el mercado laboral formal, lo que se traduce en una menor participación en posiciones directivas y de toma de decisiones, perpetuando la reproducción de desigualdades estructurales en el ámbito productivo.

A nivel comparado, diversos países han incorporado obligaciones de transparencia y evaluación salarial como parte de sus políticas públicas de igualdad. En particular, la experiencia europea ha demostrado que la combinación de auditorías internas obligatorias y facultades de inspección externa genera mejores resultados que cualquiera de estos mecanismos por separado¹⁰. Estas medidas han permitido visibilizar desigualdades previamente desconocidas y han incentivado cambios estructurales en las políticas de recursos humanos, sin afectar negativamente la competitividad económica ni la generación de empleo.

El panorama global tampoco es significativamente más alentador, lo que demuestra que la brecha salarial es una problemática compleja y de alcance mundial. Según estadísticas recientes de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), en

promedio, las mujeres que trabajan a tiempo completo ganan alrededor de 11.5 por ciento menos que los hombres en los países miembros del organismo, aun cuando se comparan puestos similares en términos de jornada y responsabilidad¹¹. Esta brecha persiste a pesar de décadas de políticas de igualdad de género, y representa un reto para economías avanzadas y en desarrollo por igual.

Además, los datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) muestran que las desigualdades de ingresos de género son incluso más profundas cuando se analizan los ingresos laborales en su conjunto¹². A nivel mundial, por cada dólar que ganan los hombres, las mujeres perciben poco más de 50 centavos, lo que refleja no solo diferencias salariales directas, sino también desigualdades estructurales en la forma en que las mujeres acceden y se desempeñan en los mercados laborales. Estos patrones globales subrayan la magnitud del desafío, si bien se han logrado avances en algunos indicadores de participación laboral femenina, las disparidades persistentes en ingresos demandan acciones concretas y sostenidas por parte de los gobiernos y los sectores productivos.

Estos datos tanto nacionales como internacionales, evidencian que la brecha salarial de género es un fenómeno que tiene diversas causas, que no se resuelven únicamente con instrumentos reactivos o aislados. Su persistencia exige la adopción de mecanismos que vayan más allá de la denuncia individual y de la supervisión externa para promover una transformación profunda de las prácticas retributivas dentro de las organizaciones. En este sentido, la implementación de auditorías salariales con perspectiva de género se presenta como una herramienta estratégica para identificar y corregir desigualdades ocultas, promoviendo así condiciones de trabajo más equitativas y congruentes con los compromisos constitucionales y los estándares internacionales de derechos humanos.

La presente iniciativa se inscribe en esta lógica de complementariedad y armonización normativa. Su propósito no es modificar ni sustituir el principio de igualdad salarial ni las facultades de inspección previstas en el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, sino fortalecer su eficacia mediante la incorporación de un mecanismo preventivo que opere al interior de las empresas. De esta manera, se busca construir un sistema integral de igualdad salarial que

combine la responsabilidad empresarial con la supervisión estatal.

Se propone establecer la obligación para las empresas medianas y grandes de realizar auditorías salariales con perspectiva de género de manera periódica, bajo criterios objetivos y previamente definidos. Esta obligación se limita a centros de trabajo con una estructura organizacional suficiente para implementar estos procesos, evitando así cargas administrativas desproporcionadas para micro y pequeñas empresas. Asimismo, se prevé que los resultados de dichas auditorías sean conservados y puestos a disposición de la autoridad laboral cuando esta lo requiera, garantizando en todo momento la protección de datos personales y la confidencialidad de la información.

Igualmente se contempla que, cuando las auditorías identifiquen brechas salariales injustificadas, las personas empleadoras elaboren planes de acción correctivos con metas y plazos razonables para su eliminación. Este enfoque reconoce que la corrección de desigualdades estructurales puede requerir ajustes progresivos, pero establece la obligación de actuar y de dar seguimiento a los resultados obtenidos.

De manera complementaria, se propone armonizar esta obligación con la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, incorporando de forma expresa las auditorías salariales como un instrumento de política pública para la reducción de la brecha salarial de género. Con ello, se fortalece la coherencia del marco normativo y se refuerza el carácter transversal de la igualdad sustantiva en las acciones del Estado.

Desde una perspectiva social y económica, avanzar hacia la igualdad salarial no sólo constituye una exigencia de justicia, sino también una condición para el desarrollo sostenible e incluyente. La reducción de la brecha salarial contribuye a mejorar los ingresos de los hogares, a fortalecer la autonomía económica de las mujeres y a incrementar la productividad y competitividad de las empresas, al promover entornos laborales más equitativos y motivadores.

En este sentido, esta propuesta parte de la convicción de que la igualdad real entre mujeres y hombres requiere herramientas legales modernas, preventivas y verificables, que permitan transformar prácticas laborales arraigadas y garantizar el pleno ejercicio del de-

recho al trabajo digno en condiciones de igualdad. La combinación de auditorías salariales internas y facultades de inspección externa constituye un modelo equilibrado y eficaz para avanzar hacia ese objetivo.

En la Bancada Naranja, estamos convencidas y convencidos de que poner a las personas en el centro y las causas al frente implica asumir compromisos reales frente a las desigualdades que persisten en el país. La brecha salarial de género no es sólo un problema estadístico, sino una injusticia que limita la autonomía económica de millones de mujeres trabajadoras. Esta iniciativa apuesta por mecanismos preventivos y verificables que promuevan la igualdad salarial, con el objetivo de transformar prácticas laborales arraigadas, garantizar el derecho al trabajo digno en condiciones de igualdad y avanzar hacia un mercado laboral más justo, incluyente y acorde con los valores de una sociedad moderna.

Por todo lo anteriormente expuesto, se somete a la consideración de esta soberanía el presente proyecto de decreto, con el propósito de fortalecer el marco jurídico en materia de igualdad salarial.

A continuación, se agrega un cuadro comparativo de la propuesta de reforma:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
TEXTO VIGENTE	PROPUESTA DE MODIFICACIÓN
SIN CORRELATIVO	Artículo 132 Bis.- Las personas empleadoras que cuenten con cincuenta o más personas trabajadoras deberán realizar, al menos cada dos años, una auditoría salarial con perspectiva de género, cuyo objeto será identificar posibles brechas de remuneración y prestaciones entre mujeres y hombres que desempeñen trabajos de igual valor con base en criterios objetivos como puesto, responsabilidades, jornada y eficiencia, en términos del principio establecido en el artículo 86 de esta Ley.
SIN CORRELATIVO	Artículo 132-Ter.- La auditoría salarial deberá contener, como mínimo: I. Un análisis de remuneraciones, incentivos, bonos y prestaciones; II. La comparación de puestos de trabajo de igual valor; III. La identificación de diferencias salariales y de prestaciones injustificadas por género; IV. Recomendaciones y medidas correctivas para eliminar las brechas detectadas.
SIN CORRELATIVO	Artículo 132 Quáter.- Las personas empleadoras deberán conservar y poner a disposición de la autoridad laboral competente los resultados de

	las auditorías salariales cuando esta los requiera. La información se resguardará con las debidas medidas de protección de datos personales.
SIN CORRELATIVO	Artículo 132 quinquies.- Cuando la auditoría detecte brechas injustificadas, la persona empleadora deberá elaborar un plan de acción con plazos y metas concretas para corregirlas en un período no mayor a un año. La autoridad laboral podrá considerar los resultados de las auditorías como parte de sus visitas de inspección conforme al artículo 86 de esta Ley. El incumplimiento de estas obligaciones será sancionado conforme a lo previsto en los ordenamientos aplicables, privilegiando la corrección voluntaria de las irregularidades detectadas.

LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
TEXTO VIGENTE	PROPUESTA DE MODIFICACIÓN
Artículo 12.- Corresponde al Gobierno Federal: I a V. ... SIN CORRELATIVO VI a VIII. ...	Artículo 12.- Corresponde al Gobierno Federal: I a V. ... V Bis. Promover, coordinar y evaluar la implementación de auditorías salariales con perspectiva de género en los sectores público y privado, como instrumento para reducir la brecha salarial entre mujeres y hombres y fortalecer el principio de igualdad salarial. VI a VIII. ...

Por lo expuesto, me permito someter a consideración de esta soberanía la siguiente iniciativa con proyecto de:

Decreto por el que se adicionan diversas disposiciones de las Leyes Federal del Trabajo, y General para la Igualdad entre Mujeres y hombres

Primero. Se **adicionan** los artículos 132 Bis, 132 Ter, 132 Quáter y 132 Quinquies, todos a la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 132 Bis. Las personas empleadoras que cuenten con cincuenta o más personas trabajadoras deberán realizar, al menos cada dos años, una auditoría salarial con perspectiva de género, cuyo objeto será identificar posibles brechas de remuneración y prestaciones entre mujeres y hombres que desempeñen trabajos de igual valor con base en criterios objetivos como puesto, res-

ponsabilidades, jornada y eficiencia, en términos del principio establecido en el artículo 86 de esta ley.

Artículo 132-Ter. La auditoría salarial deberá contener, como mínimo:

- I. Un análisis de remuneraciones, incentivos, bonos y prestaciones;
- II. La comparación de puestos de trabajo de igual valor;
- III. La identificación de diferencias salariales y de prestaciones injustificadas por género;
- IV. Recomendaciones y medidas correctivas para eliminar las brechas detectadas.

Artículo 132 Quáter. Las personas empleadoras deberán conservar y poner a disposición de la autoridad laboral competente los resultados de las auditorías salariales cuando esta los requiera. La información se resguardará con las debidas medidas de protección de datos personales.

Artículo 132 Quinquies. Cuando la auditoría detecte brechas injustificadas, la persona empleadora deberá elaborar un plan de acción con plazos y metas concretas para corregirlas en un período no mayor a un año. La autoridad laboral podrá considerar los resultados de las auditorías como parte de sus visitas de inspección conforme al artículo 86 de esta Ley.

El incumplimiento de estas obligaciones será sancionado conforme a lo previsto en los ordenamientos aplicables, privilegiando la corrección voluntaria de las irregularidades detectadas.

Segundo. Se **adiciona** una fracción V Bis al artículo 12 de la Ley General Para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, para quedar como sigue:

Artículo 12. Corresponde al gobierno federal:

I a V. ...

V Bis. Promover, coordinar y evaluar la implementación de auditorías salariales con perspectiva de género en los sectores público y privado, como instrumento para reducir la brecha sala-

rial entre mujeres y hombres y fortalecer el principio de igualdad salarial.

VI. a VIII. ...

Transitorios

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

Segundo. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social emitirá, dentro de los 120 días naturales siguientes a la entrada en vigor del presente decreto, los lineamientos técnicos para la realización de las auditorías salariales.

Tercero. Las personas empleadoras sujetas a estas obligaciones contarán con un plazo de un año para efectuar su primera auditoría salarial.

Notas

1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/966422/Constitucion_Politica_de_los_Estados_Unidos_Mexicanos.pdf

2 Ley Federal del Trabajo

<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

3 <https://www.eleconomista.com.mx/capital-humano/senado-aprueba-inspecciones-enfocadas-brecha-salarial-genero-20251125-788194.html>

4 Las mujeres en México ganan entre 14 y 18 % menos que los hombres, según expertas <https://efe.com/mundo/2025-09-19/mujeres-mexico-brecha-salarial-estudio/>

5 Senado aprueba reforma a inspecciones laborales para garantizar igualdad salarial en mujeres <https://idconline.mx/laboral/2025/11/26/senado-aprueba-reforma-a-inspecciones-laborales-para-garantizar-igualdad-salarial-en-mujeres>

6 https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientasigualdad/docs/guia_AR_GENERO.pdf

7 ¿Qué es una Auditoría Salarial y cómo llevarla a cabo?

<https://prosfy.com/es/blog/what-is-a-salary-audit/>

8 https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2025/enoe/enoe2025_11.pdf

9 Supera 20 por ciento la brecha salarial entre hombre y mujeres <https://www.jornada.com.mx/noticia/2024/04/01/politica/supera-el-20-la-brecha-salarial-entre-hombre-y-mujeres-2797>

10 Mejores prácticas en los países de la UE

https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/best-practices-eu-countries_en

11 Estudios Económicos de la OCDE

https://www.oecd.org/es/publications/estudios-economicos-de-la-ocde-mexico-2022_8b913f19-es.html

12 <https://www.ilo.org/es/datos-y-estadisticas>

Palacio Legislativo, sede de la
Comisión Permanente, a 14 de enero de 2026.

Diputada Ivonne Aracelly Ortega Pacheco (rúbrica)

QUE REFORMA EL ARTÍCULO 132 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y ADICIONA UN ARTÍCULO 28 BIS DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, EN MATERIA DE LICENCIAS DE PATERNIDAD, A CARGO DEL DIPUTADO MIGUEL ÁNGEL SÁNCHEZ RIVERA, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO

El suscrito, diputado Miguel Ángel Sánchez Rivera, integrante del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano, en la LXVI Legislatura de la Cámara de Diputados, en lo establecido con fundamento en los artículos 71, fracción II, y 78, párrafo segundo, fracción III, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 116 y 122, numeral 1, de la Ley Orgánica

del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos; así como 55, fracción II, y 179 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, somete a consideración la siguiente iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforma la fracción XXVII Bis del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo y se adiciona un artículo 28 Bis a La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, en materia de licencias de paternidad, al tenor de la siguiente:

Exposición de Motivos

El trabajo es fundamental para el desarrollo social, económico, personal e incluso familiar de todas las personas, ya que, si bien su principal objetivo es generar ingresos para la subsistencia humana, también se relaciona con aspectos relacionados con la familia, la convivencia, el tiempo y el equilibrio entre la vida personal y laboral, por ello resulta indispensable que los derechos de las personas trabajadoras sean reconocidos y que se mantengan acordes con la evolución de las dinámicas sociales, familiares y las necesidades actuales.

Los derechos de las personas trabajadoras son la base fundamental para que la sociedad pueda mantenerse en equilibrio. Promover y proveer condiciones justas para todas y todos es indispensable en cualquier nación para su avance y el cumplimiento de sus objetivos, permitiendo a todas las personas desarrollarse. Cuando estos derechos se reconocen y se aplican se logra consolidar el tejido social al hacer entornos más justos y equitativos.

Desde 1931 en México se promulgó la primera Ley Federal del Trabajo, pero los antecedentes de esta fueron la clave para que en ella se les reconociera a las personas trabajadoras como sujetos de derecho, entre ellos se encuentran la “Ley de Sirvientes de Chiapas del 14 de diciembre de 1912; la Ley sobre el Descanso Dominical de Puebla del 30 de enero de 1914; la Ley del Descanso Obligatorio de Jalisco del 2 de julio de 1914; la Ley del Trabajo de Yucatán del 15 de diciembre de 1915; la Ley del Trabajo de Jalisco del 10 de enero de 1916”¹, entre otros. En principio desde 1916, la propuesta del presidente Venustiano Carranza en materia laboral apenas hablaba de la libertad de trabajo², años después para la promulgación de la Cons-

titución, en 1917 el Congreso Constituyente reconoció el derecho a huelga y a organizarse³, que quedó establecido en el artículo 123 de esta.

En el texto original de la Carta Magna se le otorgaban las facultades legislativas tanto al Congreso de la Unión como a las legislaturas de las entidades federativas en cuanto a materia laboral, es importante remarcar que en el transcurso de esa época se desarrollaron diversos conflictos colectivos en algunas ramas industriales de jurisdicción federal, como la petrolera, la textil, la minera y la ferrocarrilera, entre otros⁴. evidenció la necesidad de contar con un marco normativo uniforme que permitiera atender de manera eficaz las relaciones de trabajo. Esta situación dio lugar a la centralización de la legislación laboral, con el propósito de garantizar condiciones mínimas homogéneas y una protección más amplia de los derechos de las personas trabajadoras en todo el país.

El 1 de abril de 1970, se publicó una nueva Ley Federal del Trabajo en el Diario Oficial de la Federación, sustituyendo la de 1931, la cual de acuerdo con al decir de Mario de la Cueva, quien fue su principal autor intelectual, "...configuró un proceso democrático de estudio y preparación de una ley social, un precedente de la mayor trascendencia para el ejercicio futuro de la función legislativa".⁵

Desde la promulgación de la Ley Laboral en el 1970, se comenzaron a reconocer los derechos de las personas trabajadoras, ya se establecía un límite en la jornada laboral, salario mínimo, días de descanso, trabajo de menores, de mujeres y madres trabajadoras. En la redacción original del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, mencionaba que:

Las madres trabajadoras "disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto;"⁶

En consecuencia, desde 1970 se avanzó severamente en cuanto a los derechos de las personas trabajadoras, sobre todo en cuanto el derecho al tiempo con la familia, reconociendo la protección de la maternidad, al establecer que las madres trabajadoras disfrutarían de un periodo de descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto, garantizando así condiciones mínimas para la recuperación física y el cuidado de sus hijas e hijos.

No obstante, a pesar de la evolución de los derechos laborales, durante cuatro décadas el derecho se limitó a las madres trabajadoras sin tomar en cuenta la obligación y el derecho de los padres en cuanto al cuidado y el acompañamiento durante la primera etapa de sus hijos.

Sin embargo, la paternidad va más allá de un aspecto biológico, la paternidad ayuda a transformar a las personas, implica responsabilizarse de manera emocional y económica de los hijos e hijas⁷. Por ello, la ausencia del reconocimiento del derecho de los padres trabajadores de poder estar presente en los primeros días de vida de sus hijas e hijos durante los primeros días representó una limitación importante para el ejercicio pleno de la paternidad y para la corresponsabilidad en las tareas de cuidado.

Fue hasta 2012 que la Ley Federal de Trabajo que esta omisión legal se corrigió y se estableció en el marco normativo mexicano. Fue establecido como una obligación de las personas empleadoras contenidas en su artículo 132⁸ de la siguiente manera:

XXVII Bis. Otorgar permiso de paternidad de cinco días laborales con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante;...⁹

Lamentablemente esta redacción no ha sido suficiente para los padres de hijas e hijos, ya que el tiempo es muy limitado y no les permite formar el vínculo familiar que debería, ni cumplir con su obligación de cuidado frente a su relación familiar ya se por el nacimiento o la adopción de sus hijos.

El tiempo que la ley otorga de permiso de paternidad al ser limitado a cinco días laborales permite que exista una repartición injusta de las tareas de cuidados, ya que en la práctica la mayor carga recae casi exclusivamente en las madres, situación que refuerza los estereotipos tradicionales de género, por ello la brevedad de las licencias que el empleador otorga a los padres les impide involucrarse a 100 por ciento en los cuidados iniciales de sus hijas e hijos. De acuerdo con la ONU MUJERES, las licencias de paternidad contribuyen a nivelar el desbalance y también a proteger el derecho de los hombres a cuidar¹⁰, sin embargo, es fundamental en nuestro país equilibrar la ley para contribuir a una crianza igualitaria.

Desde la perspectiva familiar, el hecho del nacimiento de un hijo o la adopción de uno implica una etapa en la que se requiere de atención, compromiso, tiempo y paciencia, por lo que el Estado tiene la obligación de garantizar que el mismo sea respetado y que se de en las mejores condiciones posibles.

La participación activa del padre, lo involucra como cuidadores primarios de sus hijos e hijas y es beneficiosa para ellos, ya que ayuda en el bienestar infantil y en la salud misma. Los hombres que están involucrados en la vida de sus hijos, los benefician en términos de su desarrollo social y emocional, tienen relaciones más sanas como adulto.¹¹

“Algunos estudios longitudinales indican que cuando el papá está involucrado con una presencia de calidad, el impacto ocurre en varias áreas, por ejemplo: en el ingreso familiar, en el desarrollo socioemocional, en la salud mental. Se ha medido también en la adolescencia, período en el cual, gracias a una presencia y guía paternal, hay menos riesgos de consumo de drogas y problemas en la sexualidad.”¹²

Por ello es fundamental establecer en el marco jurídico mexicano el espacio o licencia suficiente para garantizar la corresponsabilidad de cuidados entre padres y madres, con el objetivo de generar relaciones equitativas y dividir la responsabilidad que implica tener un hijo.

Por otro lado, otorgar permisos de paternidad comparate un impacto positivo para las personas empleadoras ya que ayuda a la competitividad entre la vida familiar y laboral lo que genera que las personas trabajadoras puedan mejorar su rendimiento equilibrando ambas necesidades, pero sobre todo exhorta a la igualdad entre mujeres y hombres. Los permisos de paternidad son una pauta para la corresponsabilidad entre empleados y empleadores generando una sociedad más justa y competente con la vida en familia.

Las disposiciones relativas a la licencia de paternidad son cada vez más habituales y reflejan la evolución de la visión de la paternidad¹³. El derecho obligatorio a la licencia de paternidad rige en 78 de los 167 países sobre los que se disponía de información. En la mayoría de ellos (70), la licencia es remunerada; ello pone de manifiesto la tendencia a una mayor participación de los padres en torno al nacimiento¹⁴.

En el contexto internacional, las políticas de licencia de paternidad muestran una gran variación en cuanto a su duración, algunos países establecen como derecho de los padres trabajadores una licencia de hasta 15 días como es el caso de Irlanda, Bélgica, Reino Unido y Polonia¹⁵, licencia de hasta 6 meses improrrogable en Eslovaquia, en Finlandia se otorgan 54 dividido en 2 periodos, y el caso de Francia, donde el padre que no da a luz tiene derecho a 25 días naturales de licencia de paternidad remunerada. Este debe tomar cuatro días después del nacimiento del niño y puede dividir los días restantes en dos períodos de tiempo de al menos cinco días cada uno antes de que el niño cumpla seis meses.¹⁶

Corea del Sur por su parte es uno de los países que respeta el derecho de los padres trabajadores más ampliamente, que, a pesar de recientemente aumentar el tiempo a 20 días, también es posible solicitar una reducción del horario de trabajo para cuidar a niños de hasta 12 años o de sexto grado, la que es denominada como una licencia parental en la cual los padres pueden tomar hasta 3 años entre la suma de ambos¹⁷.

Por otro lado, España se caracteriza por ser el país con más tiempo para que los padres puedan estar con sus hijas e hijos recién nacidos, Desde 2021, el permiso de paternidad en España es de 16 semanas, igualando su duración a la del permiso de maternidad. Este nivel se ha alcanzado a través de sucesivas reformas que han incrementado la duración del permiso pasando de 2 semanas antes de 2017 hasta las 16 semanas actuales. Además, a partir de 2021, el permiso de paternidad es intransferible y las primeras seis semanas son obligatorias¹⁸. A partir de la séptima semana, el permiso puede fraccionarse, alternándose con períodos de reincorporación al trabajo, durante el primer año de vida del menor. El principal objetivo de esta ampliación fue generar una reforma que promoviera la igualdad de género en el mercado de trabajo y en los cuidados a menores.

A pesar de todo este contexto la Organización Internacional del trabajo reconoce que muchas empresas siguen considerando que la maternidad y paternidad son incompatibles con el empleo,¹⁹ sin embargo, es esencial reconocer que estos son estereotipos que deben de ser superados y erradicados, ya que limitan el ejercicio pleno de los derechos laborales y familiares. Mantener estas ideas perpetúa desigualdades en el ámbito del

trabajo, desalienta la corresponsabilidad en las tareas de cuidado y obstaculiza la construcción de entornos laborales más justos, inclusivos y acordes con las realidades sociales actuales.

Finalmente cabe mencionar que esta propuesta ha sido reiterada por Movimiento Ciudadano en diversas ocasiones como parte de una agenda para el fortalecimiento de los derechos humanos de todas las personas encaminadas a reconocer las tareas de cuidado, reflejando en este caso la necesidad de todas las personas trabajadoras de tener la más amplia calidad y cantidad de derechos reconocidos en la legislación.

En consecuencia, el 12 de diciembre de 2023 durante la LXV Legislatura, en el pleno de esta Cámara de Diputados se discutió el dictamen denominado “Dictamen de la Comisión de Trabajo y Previsión Social a iniciativas con proyecto de decreto que reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional en materia de licencia de paternidad”²⁰, el cual se aprobó con 409 votos en pro, contenía iniciativas presentadas por todos los Grupos Parlamentarios. Este respaldo evidencia la urgencia y el reconocimiento generalizado de la importancia de fortalecer la licencia de paternidad como un derecho laboral de las personas trabajadoras en el servicio público y privado, así como una herramienta para promover la corresponsabilidad en las tareas de cuidado, y la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito familiar y laboral.

De esta forma la presente iniciativa tiene por objetivo reconocer los derechos de todos los padres trabajadores al ejercer la paternidad activa, responsable y equitativa, procurando los cuidados del recién nacido y de las hijas o hijos adoptivos fortaleciendo la corresponsabilidad de las tareas de cuidado al promover la igualdad entre mujeres y hombres y garantizar que el marco jurídico laboral responda a las realidades familiares actuales. Por lo que se propone que la Ley Federal del Trabajo contemple el aumento de 5 a 30 días de la denominada “licencia de paternidad” y esta sea una obligación de las personas empleadoras.

Igualmente esta reforma plantea adicionar un artículo 28 bis a la a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del

Artículo 123 Constitucional, para otorgar el derecho a los hombres trabajadores del sector público de una licencia de paternidad de treinta días laborables con motivo del nacimiento o adopción de sus hijas o hijos, garantizando la conservación del empleo, la antigüedad y los derechos laborales adquiridos.

Por lo expuesto y fundado, se agrega un cuadro comparativo de la propuesta de reforma:

Ley Federal del Trabajo

TEXTO ACTUAL	PROPUESTA DE REFORMA
Artículo 132.- Son obligaciones de las personas empleadoras: I. a XXVII. ... XXVII Bis. Otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante.	Artículo 132.- Son obligaciones de las personas empleadoras: I. a XXVII. ... XXVII Bis. Otorgar licencia de paternidad de treinta días laborables con goce de sueldo, con motivo del nacimiento o adopción de sus hijas o hijos, garantizando la conservación del empleo, la antigüedad y los derechos laborales adquiridos.
XXVIII. a XXXIII. ...	XXVIII. a XXXIII. ...

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional

TEXTO ACTUAL	PROPUESTA DE REFORMA
SIN CORRELATIVO	Artículo 28 Bis. Los hombres trabajadores tendrán licencia de paternidad de treinta días laborables con motivo del nacimiento o adopción de sus hijas o hijos, garantizando la conservación del empleo, la antigüedad y los derechos laborales adquiridos.

Derivado de lo anterior, se somete a consideración la siguiente iniciativa con proyecto de:

Decreto por el que se reforma la fracción XXVII Bis del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo y se adiciona un artículo 28 Bis a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, en materia de licencias de paternidad

Primero. Se **reforma** la fracción **XXVII Bis** del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 132. Son obligaciones de las personas empleadoras:

I. a XXVII. ...

XXVII Bis. Otorgar **licencia** de paternidad de **treinta** días laborables con goce de sueldo, **con motivo del nacimiento o adopción de sus hijas o hijos, garantizando la conservación del empleo, la antigüedad y los derechos laborales adquiridos.**

XXVIII. a XXXIII. ...

Segundo. Se **adiciona** un artículo **28 Bis** a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, para quedar como sigue:

Artículo 28 Bis. Los hombres trabajadores tendrán licencia de paternidad de treinta días laborables con motivo del nacimiento o adopción de sus hijas o hijos, garantizando la conservación del empleo, la antigüedad y los derechos laborales adquiridos.

Transitorio

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

Notas

1 Felipe Remolina Roqueñí: "El artículo 123 constitucional", editado por el Instituto Mexicano del Seguro Social, México, 2000, Disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3684/12.pdf>

2 Comisión Nacional de Derechos Humanos, Se promulga la primera Ley Federal del Trabajo, Disponible en: <https://www.cndh.org.mx/noticia/se-promulga-la-primera-ley-federal-del-trabajo-0>

3 Ídem.

4 La federalización de la legislación laboral y la Ley Federal del Trabajo de 1931, Disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3684/12.pdf>

5 Cueva, Mario de la, El nuevo derecho mexicano del trabajo, cit., t. I, pp. 55 y ss, Disponible en:

<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3684/12.pdf>

6 Original: Ley Federal del Trabajo. DOF 01-04-197, Disponible en: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_orig_01abr70_ima.pdf

7 La importancia de la paternidad responsable, Infantiles Sos, Disponible en:

<https://www.aldeasinfantiles.org.mx/noticias/historias-sos/fortalecimiento-chiapas/la-importancia-de-la-paternidad-responsable>

8 Ley Federal del Trabajo, Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

9 Ídem.

10 Maternidad y paternidad en el trabajo: ¿Cómo pueden las empresas promover la corresponsabilidad de género en los cuidados?, Disponible en: <https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/2018/12/maternidad%20y%20paternidad.pdf>

11 El rol del padre en el proceso de la crianza y cuidado, Disponible en: <https://www.unicef.org/panama/rol-padre-proceso-crianza-y-cuidado-2024>

12 UNICEF, ¿Cómo se benefician los niños y niñas de un papá activo e involucrado?, Disponible en: <https://www.unicef.org/chile/historias/los-beneficios-de-una-paternidad-activa-para-ni%C3%B1os-y-ni%C3%B1as>

13 Licencia de paternidad y licencia parental, La legislación y la práctica en el mundo, Disponible en: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_242618.pdf

14 Ídem.

15 Licencias de maternidad y paternidad en el mundo para 2025, Disponible en: <https://www.deel.com/es/blog/licencia-de-maternidad-y-paternidad-en-el-mundo/>

16 Ídem.

17 Corea del Sur amplía los derechos de licencia familiar, Información Disponible en: <https://global.lockton.com/us/en/news-insights/south-korea-expands-family-leave-entitlements>

18 ESADE, ¿Qué sabemos sobre el uso de los permisos de paternidad en España? Información Disponible en: https://www.esade.edu/ecpol/wp-content/uploads/2024/03/AAFF_ESP_EsadeEc-Pol_Brief_46_Paternidad_mar24-final-1.pdf

19 Organización Internacional del trabajo, La maternidad y la paternidad en el trabajo, Disponible en: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_242618.pdf

20 Dictamen de la Comisión de Trabajo y Previsión Social a iniciativas con proyecto de decreto que reforman y adicionan diversas de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional en materia de licencia de paternidad, disponible en: <https://gaceta.diputados.gob.mx/PDF/65/2023/dic/20231212-IV.pdf#page=19>.

Palacio Legislativo, sede de la
Comisión Permanente, a 14 de enero de 2026.

Diputado Miguel Ángel Sánchez Rivera (rúbrica)

QUE ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES A LA LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA, EN MATERIA DE VIOLENCIA OBSTÉTRICA, SUSCRITA POR LOS SENADORES AMALIA DOLORES GARCÍA MEDINA, MARÍA ALEJANDRA BARRALES MAGDALENO Y LUIS DONALDO COLOSIO RIOJAS, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO

Las y el que suscriben, senadoras Amalia Dolores García Medina, María Alejandra Barrales Magdaleno y senador Luis Donaldo Colosio Riojas, integrantes del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano en la LXVI Legislatura del honorable Congreso de la Unión, conforme a lo dispuesto en el artículo 71, fracción II, de la Constitución Política de los Esta-

dos Unidos Mexicanos; así como por el artículo 8, numeral 1, fracción I, del Reglamento del Senado de la República, someten a consideración de esta honorable asamblea, la presente iniciativa con proyecto de decreto por el que se adicionan diversas disposiciones a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en materia de violencia obstétrica, al tenor de la siguiente

Exposición de Motivos

El Estado mexicano se encuentra constitucional y convencionalmente obligado a garantizar a las mujeres el pleno ejercicio de sus derechos humanos, así como a prevenir, investigar, sancionar y erradicar toda forma de violencia que se ejerza en su contra. Esta obligación se desprende, de manera directa, del artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual impone a todas las autoridades un deber reforzado de protección frente a violaciones a derechos humanos, particularmente cuando éstas se producen en contextos de desigualdad estructural y discriminación histórica.

El artículo 4o. constitucional reconoce el derecho a la protección de la salud, la igualdad entre mujeres y hombres, y el derecho a decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y espaciamiento de los hijos. Estos derechos adquieren especial relevancia en el ámbito de la salud sexual y reproductiva, en el que las mujeres han enfrentado prácticas institucionales que limitan su autonomía, su dignidad y su integridad física y psicológica, especialmente durante el embarazo, parto, puerperio y en situaciones de emergencia obstétrica.

Desde la perspectiva del derecho internacional de los derechos humanos, el Estado mexicano ha asumido obligaciones específicas para prevenir la violencia contra las mujeres en los servicios de salud. La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) obliga a los Estados parte a adoptar todas las medidas apropiadas, incluidas las de carácter legislativo, para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera de la atención médica y garantizar el acceso a servicios de salud adecuados, incluidos aquellos relacionados con la planificación familiar y la salud reproductiva. El Comité CEDAW ha sostenido que la violencia contra las mujeres incluye aquellas

conductas que, en el ámbito de los servicios de salud, causan daño físico o psicológico o menoscaban su autonomía reproductiva.

De igual forma, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará) reconoce el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia tanto en el ámbito público como privado, incluyendo la violencia ejercida o tolerada por agentes del Estado en instituciones públicas y privadas. En este marco, los Estados tienen la obligación de actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra las mujeres, así como de adoptar políticas orientadas a erradicar patrones socioculturales que la perpetúan, entre ellos aquellos presentes en la atención médica y obstétrica.

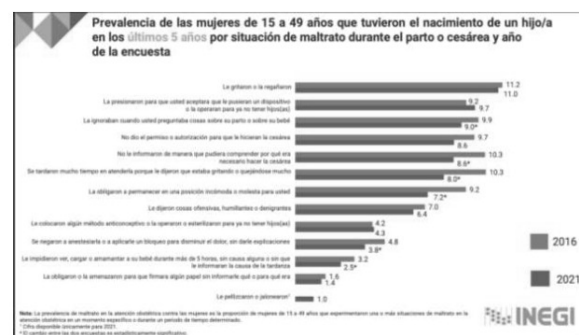
Asimismo, instrumentos internacionales como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales reconocen el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental, lo que implica la prestación de servicios de salud accesibles, aceptables y de calidad, respetuosos de la dignidad humana y de la autonomía personal. El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ha señalado que los Estados deben abstenerse de prácticas médicas coercitivas o discriminatorias, y adoptar medidas efectivas para prevenir abusos en la atención de la salud reproductiva.

En el ámbito específico de la atención obstétrica, organismos internacionales han identificado prácticas sistemáticas que constituyen formas de violencia de género, tales como la negación o dilación injustificada de la atención, el trato deshumanizado, la medicalización excesiva sin justificación clínica, la realización de procedimientos sin consentimiento informado, la esterilización forzada, la imposición de métodos anticonceptivos, y la obstaculización del vínculo inmediato entre la madre y su hija o hijo recién nacido. Estas prácticas vulneran derechos fundamentales como la dignidad humana, la integridad personal, la autonomía reproductiva, la igualdad y la no discriminación.

Por su parte, la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares de 2021, señala que existe una prevalencia nacional de 31.4 por ciento en maltrato en la atención obstétrica contra las mujeres de 15 a 49 años cuyo último parto o cesárea ocurrió den-

tro del periodo de 2016 a 2021. Dentro de las violencias reportadas se señala una prevalencia de 33.4 por ciento de maltrato obstétrico, 23.9 por ciento en maltrato psicológico o físico y 20.1 por ciento de tratamientos médicos no autorizados, todo ello en el contexto de cesárea y parto.¹

Dentro de los maltratos reportados se encuentran los siguientes:



* Imagen tomada del reporte ejecutivo de ENVIPE 2021, disponible en https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endireh/2021/doc/endireh2021_presentacion_ejecutiva.pdf

En este contexto, resulta relevante destacar que el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (Comité CEDAW), en sus Observaciones Finales de julio de 2018², expresó su preocupación por los incidentes reportados de violencia obstétrica durante el parto por parte del personal de salud, así como por los casos de esterilización forzada de mujeres y niñas y el acceso limitado a los servicios de salud reproductiva, particularmente respecto de mujeres y niñas con discapacidades mentales y otras condiciones de vulnerabilidad.

En consecuencia, el Comité recomendó al Estado mexicano armonizar la legislación federal y estatal para reconocer la violencia obstétrica como una forma de violencia institucional y por razón de género, de conformidad con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, garantizar el acceso efectivo a la justicia y a medidas integrales de reparación para las víctimas, así como asegurar que el personal médico obtenga el consentimiento plenamente informado antes de realizar esterilizaciones, sancionar a quienes incumplan esta obligación y otorgar reparaciones e indemnizaciones a las mujeres víctimas de esterilizaciones no consentidas.

A pesar de este marco constitucional y convencional, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia no contempla de manera expresa la violencia obstétrica como una modalidad específica de violencia, lo que genera un vacío normativo que limita la capacidad del Estado para cumplir con sus obligaciones de prevención, atención, sanción y erradicación. La ausencia de una definición legal clara dificulta la identificación de estas conductas, su registro estadístico, el diseño de políticas públicas específicas y la capacitación adecuada del personal de salud.

La presente iniciativa tiene como finalidad nombrar de manera específica a la violencia obstétrica como una modalidad de violencia a efecto de prevenirla, atenderla, sancionarla y erradicarla, así como para dar cumplimiento a las obligaciones constitucionales y convencionales del Estado mexicano mediante la incorporación del capítulo IV Quáter, “De la violencia obstétrica”, a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Dicho capítulo define la violencia obstétrica como una modalidad específica de violencia de género que se manifiesta a través de acciones u omisiones en la atención obstétrica que causan daño físico o psicológico, restringen el acceso efectivo a los servicios de salud reproductiva o menoscaban la capacidad de las mujeres para decidir de manera libre e informada sobre su cuerpo y sus procesos reproductivos.

Asimismo, se establece una enumeración enunciativa, más no limitativa, de actos u omisiones constitutivos de violencia obstétrica, con el objeto de otorgar certeza jurídica y permitir una interpretación progresiva y conforme a los estándares internacionales más amplios de protección. Esta técnica legislativa permite reconocer la naturaleza dinámica de la violencia obstétrica y evita su reducción a un catálogo cerrado de conductas.

Finalmente, la adición de las fracciones XII Bis y XII Ter al artículo 46 fortalece las obligaciones del Estado en materia de políticas públicas, al establecer de manera expresa el deber de desarrollar programas de atención integral durante el embarazo, parto y puerperio, así como de implementar políticas transversales de prevención, erradicación y sanción de la violencia obstétrica. Estas medidas resultan indispensables para garantizar la efectividad del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y para avanzar hacia un sis-

tema de salud que coloque en el centro la dignidad, la autonomía y los derechos humanos de las mujeres.

En consecuencia, la presente iniciativa constituye una medida legislativa necesaria para armonizar la legislación nacional con la Constitución y los tratados internacionales de los que el Estado mexicano es parte, fortaleciendo el marco jurídico para prevenir y erradicar la violencia obstétrica y garantizar a las mujeres una atención en salud reproductiva digna, respetuosa y libre de violencia.

Cuadro comparativo

LEY GENERAL DE ACCESO A LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA	
Texto Vigente	Propuesta de reforma
Sin correlativo	CAPÍTULO IV QUÁTER DE LA VIOLENCIA OBSTÉTRICA Artículo 20 Septies. La violencia obstétrica se configura en el ámbito de la atención obstétrica en los servicios de salud públicos y privados, y consiste en cualquier acción u omisión por parte del personal médico, paramédico, de enfermería y administrativo que cause un daño físico o psicológico durante el embarazo, parto, puerperio o emergencias obstétricas, y que se exprese en la falta de acceso a servicios de salud reproductiva, un trato cruel, inhumano o degradante, o un abuso de medicalización, menoscabando la capacidad de la persona paciente a decidir de manera libre e informada sobre los procesos reproductivos. Asimismo, se configura violencia obstétrica cuando se niegue a la mujer el

	acceso a tratamientos en caso de infertilidad o el uso de métodos anticonceptivos. Artículo 20 Octies.- Se consideran actos u omisiones constitutivos de violencia obstétrica, de manera enunciativa, pero no limitativa, los siguientes: I. No atender o no brindar atención oportuna y eficaz a las mujeres en el embarazo, parto, puerperio o en emergencias obstétricas. II. Presionar psicológicamente a una parturienta. III. Alterar el proceso natural del parto de bajo riesgo, mediante el uso de técnicas de aceleración, sin obtener el consentimiento voluntario, expreso e informado de la mujer. IV. Practicar el parto por vía de cesárea, sin obtener el consentimiento voluntario, expreso e informado de la mujer, no obstante de existir condiciones para el parto natural. V. Obstaculizar, sin causa médica justificada, el apego de la niña o el niño con su madre, mediante la negación a ésta de la posibilidad de cargarle o de amamantarlo inmediatamente después de nacer. VI. Intervenir quirúrgicamente sin consentimiento o autorización de la paciente, en términos de las disposiciones aplicables. VII. Realizar la esterilización sin el
--	--

	consentimiento voluntario, expreso e informado de la mujer. VIII. Cualquier otra forma análoga que lesione o sea susceptible de dañar la dignidad, integridad o libertad de la persona gestante en el marco del embarazo, parto, puerperio. IX. Las acciones del personal médico o de cualquier otra persona que vulneren los derechos de las mujeres para decidir libre, informada y responsablemente el número de hijos, su espaciamiento y oportunidad. Artículo 20 Novies.- Para efectos del consentimiento libre, previo e informado en la atención obstétrica, se estará a lo dispuesto en la Ley General de Salud y en el Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Prestación de Servicios de Atención Médica, así como en las demás disposiciones jurídicas aplicables.
ARTÍCULO 46.- Corresponde a la Secretaría de Salud: I. En el marco de la política de salud integral de las mujeres, diseñar con perspectiva de género, la política de prevención, atención y erradicación de las violencias en su contra, para lo cual tomará en cuenta la información contenida en el Registro Nacional; ...	...

XIII. Celebrar convenios de cooperación, coordinación y concertación en la materia, y XIV. Las demás previstas para el cumplimiento de la presente ley.	XII BIS. Desarrollar programas que fomenten la atención integral de la mujer durante el embarazo, el parto, el puerperio o en emergencias obstétricas, y los derechos que tienen las mujeres a decidir libre, informada y responsablemente el número de hijos, su espaciamiento y oportunidad. XII TER. Implementar políticas públicas transversales para prevenir, erradicar y sancionar la violencia obstétrica, así como capacitar al personal de salud en la materia e impartir programas de educación en salud sexual y reproductiva.
---	--

Proyecto de

Decreto

Único. Se adiciona el capítulo IV Quáter y fracciones XII Bis y XII Ter del artículo 46 correspondientes a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, para quedar como sigue:

Capítulo IV Quáter De la violencia obstétrica

Artículo 20 Septies. La violencia obstétrica se configura en el ámbito de la atención obstétrica en los servicios de salud públicos y privados, y consiste en cualquier acción u omisión por parte del personal médico, paramédico, de enfermería y administrativo que cause un daño físico o psicológico durante el embarazo, parto, puerperio o emergencias obstétricas, que se exprese en la falta de acceso a servicios de salud reproductiva, un trato cruel, inhumano o degradante, o un abuso de medicalización, menoscabando la capacidad de la persona paciente a decidir de manera libre e informada sobre dichos procesos reproductivos.

Asimismo, se configura violencia obstétrica cuando se niegue a la mujer el acceso a tratamientos en caso de infertilidad o el uso de métodos anticonceptivos.

Artículo 20 Octies. Se consideran actos u omisiones constitutivos de violencia obstétrica, de manera enunciativa, pero no limitativa, los siguientes:

I. No atender o no brindar atención oportuna y eficaz a las mujeres en el embarazo, parto, puerperio o en emergencias obstétricas.

II. Presionar psicológicamente a una parturienta.

III. Alterar el proceso natural del parto de bajo riesgo, mediante el uso de técnicas de aceleración, sin obtener el consentimiento voluntario, expreso e informado de la mujer.

IV. Practicar el parto por vía de cesárea, sin obtener el consentimiento voluntario, expreso e informado de la mujer, no obstante de existir condiciones para el parto natural.

V. Obstaculizar, sin causa médica justificada, el apego de la niña o el niño con su madre, mediante la negación a ésta de la posibilidad de cargarle o de amamantarle inmediatamente después de nacer.

VI. Intervenir quirúrgicamente sin consentimiento o autorización de la paciente, en términos de las disposiciones aplicables.

VII. Realizar la esterilización sin el consentimiento voluntario, expreso e informado de la mujer.

VIII. Cualquier otra forma análoga que lesione o sea susceptible de dañar la dignidad, integridad o libertad de la persona gestante en el marco del embarazo, parto, puerperio.

IX. Las acciones del personal médico o de cualquier otra persona que vulneren los derechos de las mujeres para decidir libre, informada y responsablemente el número de hijos, su espaciamiento y oportunidad.

Artículo 20 Novies. Para efectos del consentimiento libre, previo e informado en la atención obstétrica, se estará a lo dispuesto en la Ley General de Salud y en el Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Prestación de Servicios de Atención Médica, así como en las demás disposiciones jurídicas aplicables.

Artículo 46.

...

XII Bis. Desarrollar programas que fomenten la atención integral de la mujer durante el embarazo, el parto, el puerperio o en emergencias obstétricas, y los derechos que tienen las mujeres a decidir libre, informada y responsablemente el número de hijos, su espaciamiento y oportunidad.

XII Ter. Implementar políticas públicas transversales para prevenir, erradicar y sancionar la violencia obstétrica, así como capacitar al personal de salud en la materia e impartir programas de educación en salud sexual y reproductiva.

Transitorios

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

Segundo. La Secretaría de Salud Pública, en un plazo no mayor a los 180 días después de publicarse el presente decreto, emitirá los programas, políticas públicas y capacitaciones a los que se refieren las fracciones XII Bis y XII Ter del artículo 46 del presente decreto.

Notas

1 Inegi, *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares* (Endireh) 2021, Disponible en <https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/2021/>

2 Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, “*Observaciones finales sobre el noveno informe periódico de México*” (CEDAW/C/MEXICO/9), julio 2018, disponible en https://hchr.org.mx/wp/wp-content/themes/hchr/images/doc_pub/N1823803.pdf

Palacio Legislativo, sede de la
Comisión Permanente, a 14 de enero de 2026.

Senadores: Amalia Dolores García Medina (rúbrica), María Alejandra Barrales Magdaleno y Luis Donaldo Colosio Riojas.

Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión, LXVI Legislatura**Junta de Coordinación Política**

Diputados: Ricardo Monreal Ávila, presidente; José Elías Lixa Abimerhi, PAN; Carlos Alberto Puente Salas, PVEM; Reginaldo Sandoval Flores, PT; Rubén Ignacio Moreira Valdez, PRI; Ivonne Aracely Ortega Pacheco, MOVIMIENTO CIUDADANO.

Mesa Directiva

Diputados: Kenia López Rabadán, presidenta; vicepresidentes, Sergio Carlos Gutiérrez Luna, MORENA; Paulina Rubio Fernández, PAN; Raúl Bolaños-Cacho Cué, PVEM; secretarios, Julieta Villalpando Riquelme, MORENA; Alan Sahir Márquez Becerra, PAN; Nayeli Arlen Fernández Cruz, PVEM; Magdalena del Socorro Núñez Monreal, PT; Fuensanta Guadalupe Guerrero Esquivel, PRI; Laura Iraís Ballesteros Mancilla, MOVIMIENTO CIUDADANO.

Secretaría General**Secretaría de Servicios Parlamentarios****Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados**

Director: Juan Luis Concheiro Bórquez, **Edición:** Casimiro Femat Saldívar, Ricardo Águila Sánchez, Antonio Mariscal Pioquinto.

Apoyo Documental: Dirección General de Proceso Legislativo. **Domicilio:** Avenida Congreso de la Unión, número 66, edificio E, cuarto nivel, Palacio Legislativo de San Lázaro, colonia El Parque, CP 15969. Teléfono: 5036 0000, extensión 54046. **Dirección electrónica:** <http://gaceta.diputados.gob.mx/>