

CONTENIDO

Iniciativas

- 2** Que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley General para prevenir, sancionar y erradicar los Delitos en materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de Estos Delitos, en materia de reclutamiento forzado de personas, suscrita por el diputado Julio César Moreno Rivera y diversos diputados integrantes de los Grupos Parlamentarios de Morena, del PVEM, del PRI, de Movimiento Ciudadanos y del PAN
- 47** Que adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en materia de transparencia retributiva y publicidad de la brecha salarial entre mujeres y hombres, a cargo de la diputada María Teresa Ealy Díaz, del Grupo Parlamentario de Morena.

Anexo II-1-1

Miércoles 30 de septiembre



INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONAN Y REFORMAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY GENERAL PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LOS DELITOS EN MATERIA DE TRATA DE PERSONAS Y PARA LA PROTECCIÓN Y ASISTENCIA A LAS VÍCTIMAS DE ESTOS DELITOS, EN MATERIA DE RECLUTAMIENTO FORZADO DE PERSONAS.

Quienes suscribimos, Diputadas y Diputados integrantes de distintos Grupos Parlamentarios, Julio César Moreno Rivera; Mariana Benitez Tiburcio, Astrid Viridiana Cornejo Gómez, Estela Carina Piceno Navarro, Elena Edith Segura Trejo, Julieta Kristal Vences Valencia, Azucena Arreola Trinidad, María Teresa Ealy Díaz, Rafaela Vianey García Romero, Gabriela Georgina Jiménez Godoy, María Rosete, Olga María del Carmen Sánchez Cordero Dávila, Alberto Maldonado Chavarín, Oscar Iván Brito Zapata, Leonel Godoy Rangel, Ernesto Alejandro Prieto Gallardo, Guillermo Rafael Santiago Rodríguez y Gerardo Ulloa Pérez, del Grupo Parlamentario de MORENA; Margarita Ester Zavala Gómez del Campo, Paulina Rubio Fernández, José Guillermo Anaya Llamas, César Israel Damián Retes y José Alfonso Rubalcava Jiménez del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional; Liliana Carbajal Méndez, María Luisa Mendoza Mondragón, Fatima Almendra Cruz Peláez, Felipe Miguel Delgado Carrillo y Carlos Arturo Madrazo Silva, del Grupo Parlamentario del Partido Verde Ecologista de México; Mary Carmen Bernal Martínez, Lilia Aguilar Gil, Diana Karina Barreras Samaniego y Ricardo Sóstenes Mejía Berdeja, del Grupo Parlamentario del Partido del Trabajo; Emilio Suárez Licon, César Alejandro Domínguez Domínguez y Arturo Yañez Cuellar, del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional, Juan Ignacio Zavala Gutiérrez, Pablo Vázquez Ahued, del Grupo Parlamentario del Partido Movimiento Ciudadano; Reginaldo Sandoval Flores, del Grupo Parlamentario del Partido del Trabajo; Juan Luis Carrillo Soberanis, Ernesto Núñez Aguilar, Felipe Miguel Delgado Carrillo y Julio Javier Sherer Pareyón, del Grupo Parlamentario del Partido



Verde Ecologista de México; Annia Sarahí Gómez Cárdenas, Kenia López Rabadán y Tania Palacios Kuri, del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional; Rubén Ignacio Moreira Valdez, Ofelia Socorro Jasso Nieto, Mónica Elizabeth Sandoval Hernández, Ana Isabel González González y Miguel Alejandro Alonso Reyes, del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional; con fundamento en lo dispuesto por los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como por los artículos 6, numeral 1; 77, numeral 1 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados; sometemos a la consideración de esta soberanía la presente **Iniciativa con proyecto de Decreto que reforma y adiciona diversas disposiciones a la Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de Estos Delitos, en materia de reclutamiento forzado de personas**, conforme a la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Actualmente México enfrenta un fenómeno delictivo conocido como "reclutamiento de personas", cuyo propósito es incorporar nuevos integrantes a la delincuencia organizada. Este fenómeno ocurre mediante el engaño o sin él, o bien de manera forzada mediante la violencia, coacción o las amenazas. No obstante, el orden jurídico nacional carece de una regulación al respecto, al no haber tipificado el delito de reclutamiento de personas con fines ilícitos.

Por lo anterior, esta iniciativa busca tipificar aquellas conductas que pretenden o logran integrar a las personas, incluyendo niñas, niños y adolescentes en organizaciones criminales o grupos delincuenciales, ya sea de forma voluntaria o forzada.

El reclutamiento en México

El reclutamiento de personas es una estrategia, planificada y sistemática, por la que los grupos del crimen organizado captan nuevos miembros; para conseguirlo, se emplea amenazas, engaños o se abusa de la vulnerabilidad de la víctima. De acuerdo con el Observatorio Nacional de Prevención del Reclutamiento de Niñas, Niños y Adolescentes por parte de la Delincuencia Organizada, el término reclutamiento se puede definir como: “un proceso permanente de incorporación a la delincuencia organizada para realizar diversas actividades ilícitas, mediante actos de sustracción, captación, amenaza, intimidación, rapto, engaño, uso de la fuerza u otras formas de coacción, oferta de pago o beneficios, entre otras”.¹

Por otra parte, de acuerdo con Rubén Ortega Montes, los casos de reclutamiento suelen ser investigados y castigados como delincuencia organizada, sin considerar el contexto en que las personas fueron captadas.² Se ha observado que esto inhibe la denuncia de otros delitos graves como la desaparición forzada de personas, asesinatos en masa, tortura y tratos crueles inhumanos o degradantes, o el desplazamiento forzado por miedo a represalias,³ fenómeno que sufren las familias que se ven vulneradas a consecuencia del reclutamiento de alguno o algunos de sus miembros por parte de la delincuencia organizada.

La persistencia del reclutamiento forzado tiene otros efectos: el incremento de la victimización de niñas, niños y adolescentes dada la ausencia de políticas y acciones del Estado para garantizar su protección y el ejercicio de sus derechos.⁴

¹ Observatorio Nacional de Prevención del Reclutamiento de Niñas, Niños y Adolescentes por parte de la Delincuencia Organizada, HACIA UNA TIPOLOGÍA DE LAS MODALIDADES SOBRE RECLUTAMIENTO DE NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES POR PARTE DE LA DELINCUENCIA ORGANIZADA, [s.f]. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/data/file/654034/TiposdeReclutamiento_1.pdf

² Milenio (2026, marzo 25). De víctimas a victimarios: El vacío legal del reclutamiento forzado en México. [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=JesMRX2yqjw>

³ Aristegui Noticias (2026), 'Siguen llevándose niños': La infancia indígena bajo desaparición y reclutamiento en Nayarit. [2026, mayo 05]. <https://aristeginoticias.com/0505/mexico/siguen-llevandose-ninos-la-infancia-indigena-bajo-desaparicion-y-reclutamiento-en-nayarit/>

⁴ Comisión Nacional de los Derechos Humanos. Comunicado de Prensa DGC/439/2019 [2019, noviembre 7], Advierte CNDH del riesgo de niñez y adolescencia de ser víctimas del crimen organizado y de vulneración a sus derechos humanos, ya que los homicidios de personas menores de 19 años pasaron de 1,002 a 2,859 entre 2007 y 2017. https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-11/COM_2019_439.pdf

así como que comunidades enteras sean controladas por el crimen organizado y las familias sean desplazadas de sus lugares de origen, dejándolo todo para ponderar su integridad física y su vida, además de presentarse una normalización de violencia en jóvenes, quienes resultan ser los más afectados por este fenómeno criminal al quedarse sin oportunidades cuando son captados por el crimen organizado y sin una esperanza mínima de vida.⁵

De acuerdo con el informe “Desarraigados en Centroamérica y México” del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), el desplazamiento vinculado a la violencia representa muchos riesgos para niñas, niños y adolescentes, sobre todo para aquéllos que viajan solos ya que, se convierten en presa fácil de contrabandistas, delincuentes, bandas organizadas, fuerzas de seguridad y grupos que abusan de ellos, los explotan o, en el peor de los casos, los privan de la vida.⁶ Es decir, que aun cuando el desplazamiento pueda representar una esperanza de vida o de oportunidades para las infancias, no siempre logran evadir el fenómeno delincencial, convirtiéndose en víctimas del crimen organizado.

Cabe destacar que en el marco de la reciente presentación del Plan Estratégico de Procuración de Justicia por parte de la Fiscalía General de la República, la titular de esa institución, señaló que dicho Plan Estratégico busca atacar los ciclos del reclutamiento criminal, mediante la reducción de la intervención punitiva del Estado ponderando el interés superior de la niñez y de proporcionalidad, que evite igualmente la criminalización; sin embargo, esta intención requiere de acciones previas como la tipificación del reclutamiento por células criminales, para

⁵ Rodríguez, Rey, (2025). CNN en Español. La huella del crimen organizado deja a su paso pueblos fantasmas entre Michoacán y Jalisco, [3 de noviembre de 2025], <https://cnnespanol.cnn.com/2025/11/03/mexico/michoacan-jalisco-mexico-crimen-organizado-pueblos-fantasma-orix>

⁶ Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF). (2029) "Desarraigados en Centroamérica y México. Los niños migrantes y refugiados se enfrentan a un círculo vicioso de adversidad y peligro", [2019, marzo 05]. https://www.unicef.es/sites/unicef.es/files/comunicacion/Desarraigados_en_Centroamerica_y_Mexico.pdf.

posteriormente extraer del crimen organizado a los jóvenes que han sido víctimas de esas conductas antisociales.⁷

La magnitud del fenómeno

Al tratarse de un fenómeno de auge reciente, aún hay pocos análisis y estudios al respecto. Sin embargo, es posible referir a los trabajos realizados por la Red por los Derechos de la Infancia México (REDIM), que afirma que, en 2011 aproximadamente 30,000 niñas y niños integraban grupos criminales de varias formas y estaban involucrados en la comisión de delitos.⁸

En el informe *Reclutamiento y utilización de niñas, niños y adolescentes por grupos delictivos en México*,⁹ se señala que tan sólo en 2023 en México se privó de la libertad entre 476 y 899 adolescentes por delitos asociados la delincuencia organizada.

Los principales delitos reportados fueron: feminicidio y homicidio, tráfico de estupefacientes, secuestro, tráfico de armas, desaparición forzada, lesiones o lesiones dolosas, robo de vehículo, extorsión y pornografía infantil, entre otros. Asimismo, de acuerdo con la REDIM, actualmente, alrededor de 250,000 niños y adolescentes mexicanos están en riesgo de ser reclutados o utilizados por organizaciones criminales y se considera un fenómeno que va en ascenso.¹⁰

⁷ Fiscalía General de la República. Plan Estratégico de Procuración de Justicia Hacia una Fiscalía basada en evidencia, priorización y resultados. (2026). https://stastdgv2portfgr032.blob.core.windows.net/fgr/Publicaciones%20jueces%20ordenes%20aclaraciones/Plan%20Estrategico%2026-29_INACIPE_13042026.pdf

⁸ Observatorio Nacional de Prevención del Reclutamiento de Niñas, Niños y Adolescentes por parte de la Delincuencia Organizada, [s.f.] HACIA UNA TIPOLOGÍA DE LAS MODALIDADES SOBRE RECLUTAMIENTO DE NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES POR PARTE DE LA DELINCUENCIA ORGANIZADA, Gobierno de México. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/654034/TiposdeReclutamiento_1.pdf

⁹ Red por los Derechos de la Infancia en México (REDIM) y el Observatorio Nacional Ciudadano (ONC). Reclutamiento y utilización de niñas, niños y adolescentes por agrupaciones delictivas en México (2010-2023), (2025). Disponible en: <https://blog.derechosinfancia.org.mx/2025/09/30/reclutamiento-y-utilizacion-de-ninas-ninos-y-adolescentes-por-agrupaciones-delictivas-en-mexico-2010-2023/>

¹⁰ Badillo, Diego (15 de noviembre de 2025), 250,000 menores mexicanos, en riesgo de ser reclutados por el narco. El Economista. <https://www.eleconomista.com.mx/politica/250-000-menores-mexicanos-riesgo-reclutados-narco-20251115-786754.html#:~:text=Acad%C3%A9micos%20y%20activistas%20que%20estudian%20la%20utilizaci%C3%B3n,es%20un%20fen%C3%B3meno%20que%20va%20en%20ascenso.>

Por otra parte, la REDIM refiere que durante 2024 aproximadamente 30 niñas, niños y adolescentes menores 17 años fueron víctimas de trata de personas atribuible a agrupaciones delictivas en la Ciudad de México, de los cuales 27 corresponden a mujeres y 3 a hombres.¹¹

En este estudio, se identificaron 23 actividades que se encuentran tipificadas en la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada o Convención de Palermo, siendo estas: “Actos de terrorismo, contrabando de bienes o servicios diversos, ejecuciones de funcionarios públicos, extorsión, falsificación de dinero / bonos / valores, falsificación de documentos, fraudes de tarjeta de crédito, homicidio calificado, infiltración patrimonial, lavado patrimonial, lenocinio, lesiones, piratería de productos diversos, pornografía, robo de vehículos, secuestro, tráfico de armas, tráfico de cigarros, tráfico de estupefacientes, tráfico de personas indocumentadas, tráfico de material radioactivo, tráfico de personas y trata de personas”.¹²

En el mismo tenor, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) en 2015 estimó que: “...30 000 niños y niñas habían sido captados por grupos delictivos en nuestro país y en 2018 dicha cifra se elevó a 460 000. Esta estadística no es menor pues detrás de cada uno de ellos, hay una serie de condiciones estructurales y sociales ... que son utilizadas por ... pandillas y organizaciones delincuenciales en su beneficio”.¹³

Algunos estudios especializados han advertido que el reclutamiento y la utilización de niñas, niños y adolescentes por grupos delictivos no se limita a estructuras

¹¹ Ídem.

¹² Red por los Derechos de la Infancia en México (REDIM). (2025) “Reclutamiento y utilización de niñas, niños y adolescentes por agrupaciones delictivas en Ciudad de México (2010-2023)”. *Blog de Datos e Incidencia Política*. https://onc.org.mx/public/onc_site/uploads/doc-reclutamiento.pdf

¹³ Ídem.

criminales de gran escala, sino que también se presenta en organizaciones con distintos niveles de complejidad y alcance, incluidas pandillas, familias delictivas y redes locales de criminalidad.

Vanessa Bouché¹⁴ desarrolló una tipología criminológica basada en cinco variables, tamaño, alcance, sofisticación, estructura y autoidentificación, que permite analizar la forma en que distintos grupos criminales participan en actividades ilícitas vinculadas con explotación y captación de personas. Dicha metodología ha sido retomada en investigaciones nacionales para explicar el contexto que facilita el reclutamiento y utilización de niñas, niños y adolescentes por agrupaciones delictivas en México, particularmente ante la diversificación de estructuras criminales que operan en el ámbito local y regional.¹⁵

Por otra parte, no se deben perder de vista las cifras actuales sobre la percepción delincuencia, que el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), con base en la Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública (ENVIPE) 2025, indica que para el 64.2% de la población, su principal preocupación es la inseguridad,¹⁶ y conforme al PND, los factores que generan la violencia que se percibe es la desigualdad económica, la exclusión social y la falta de oportunidades.¹⁷

Estos factores detonantes han propiciado que las personas fácilmente sean víctimas del reclutamiento forzado, al usar como medios comisivos el engaño o la

¹⁴ Investigadora norteamericana con amplia experiencia e investigación en temas relacionados con el tráfico de personas y la delincuencia, <https://www.tcu.edu/directory/files/BoucheVita160601.pdf>.

¹⁵ Bouché, Vanessa. (2017). *An Empirical Analysis of the Intersection of Organized Crime and Human Trafficking in the United States*. <https://www.ncjrs.gov/pdffiles1/nij/grants/250955.pdf>; así como Observatorio Nacional Ciudadano de Seguridad, Justicia y Legalidad (ONC) y Red por los Derechos de la Infancia en México (REDIM). (2021). *Reclutamiento y utilización de niñas, niños y adolescentes por grupos delictivos*. https://onc.org.mx/public/onc_site/uploads/doc-reclutamiento.pdf

¹⁶ Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), *Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública* (ENVIPE) 2025.

https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/envipe/2025/doc/envipe2025_presentacion_nacional.pdf

¹⁷ Gobierno de México (2025). Plan Nacional de Desarrollo 202-2030, pág. 37. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/981072/PND_2025-2030_v250226_14.pdf

coacción,¹⁸ por parte de las redes delictivas organizadas prometiendo una mejor calidad de vida o trabajos con salarios atractivos a personas que buscan salir de la pobreza, la guerra y los conflictos armados, la opresión política, los desastres naturales o la mala preparación educativa y la falta de oportunidades y de empleo,¹⁹ lo que las hace susceptibles de situaciones de abuso.

Existen casos emblemáticos que reflejan las cifras aportadas por la REDIM y el ONC, tal es el caso del “Rancho Izaguirre”, cuyo descubrimiento dejó al descubierto la existencia de centros de reclutamiento y adiestramiento creados por células del crimen organizado, donde el 5 de marzo del 2025, un colectivo de búsqueda de personas desaparecidas solicitó a las autoridades federales la intervención en un predio ubicado en el Municipio de Teuchitlán, Jalisco, en el que presuntamente operaban miembros del Cártel Jalisco Nueva Generación (CJNG), localizando vestigios de lo que al parecer fue un centro de reclutamiento y adiestramiento de personas para el crimen organizado.²⁰

Lo anterior, no implica únicamente el descubrimiento de la existencia de centros de reclutamiento operados por el crimen organizado, pero pone en evidencia la magnitud con que se lleva a cabo el reclutamiento forzado en el país, los alcances territoriales que ha tenido, así como las formas cada vez más especializadas, crueles y despiadadas con las que se comete.

Obligaciones convencionales en materia de reclutamiento

El Estado mexicano ha adoptado diversos compromisos en el orden jurídico internacional. En el marco de la Convención de las Naciones Unidas contra la

¹⁸ Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC), La trata de personas: compraventa de seres humanos (2026), disponible en <https://www.unodc.org/toc/es/crimes/human-trafficking.html>

¹⁹ Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC), Serie de Módulos: Trata de Personas, Módulo 6: Definición del Concepto de Trata de Personas, [s.f.], disponible en <https://www.unodc.org/cld/es/education/tertiary/tip-and-som/module-6/key-issues/crime-of-trafficking-in-persons.html>

²⁰ Corona, L. (5 de marzo de 2026). Cronología del horror en Rancho Izaguirre: a un año del hallazgo. El Heraldo de México. <https://heraldodemexico.com.mx/nacional/2026/3/5/cronologia-del-horror-en-rancho-izaguirre-un-ano-del-hallazgo-del-presunto-centro-de-reclutamiento-del-cjng-776231.html>

Delincuencia Organizada Transnacional²¹, la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 55/25 del 15 de noviembre de 2000, aprobó tanto la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, así como el Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional²², y el Protocolo contra el tráfico ilícito de migrantes por tierra, mar y aire, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional.²³

El Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, insta a los Estados Parte a adoptar las medidas legislativas y de otra índole que sean necesarias para tipificar como delito la “trata de personas”, entendida como la captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, al rapto, al fraude, al engaño, al abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, con fines de explotación.

Con la intención de hacer frente a la necesidad de orientación normativa de tipo práctico y basada en los derechos respecto de la cuestión de la trata de personas, en julio de 2002, la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos presentó un conjunto de principios y directrices sobre la trata de personas al Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, los cuales adoptó como

²¹ Oficina de las Naciones Unidas Contra la Droga y el Delito, (2004), “CONVENCIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS CONTRA LA DELINCUENCIA ORGANIZADA TRANSNACIONAL Y SUS PROTOCOLOS”. Naciones Unidas. <https://www.unodc.org/documents/treaties/UNTOC/Publications/TOC%20Convention/TOCebook-s.pdf>

²² Ídem. Tomo I.

²³ Ídem. Tomo II.

marco y referencia para su propio trabajo y alentó a los Estados y a las organizaciones intergubernamentales a hacer uso de ellos en sus actividades dirigidas a impedir la trata de personas y proteger los derechos de quienes son objeto de la misma.²⁴

Así, los Principios y Directrices Recomendados sobre los Derechos Humanos y la Trata de Personas de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH), señalan en su numeral 2.2.5²⁵ que entre los tratados internacionales que forman una parte del marco jurídico aplicable a la trata de personas, se encuentra la Convención sobre los Derechos del Niño,²⁶ de 1989 que prohíbe en su artículo 35 la trata de niños con cualquier propósito, así como la explotación sexual de los niños y el trabajo forzoso o en condiciones de explotación, en ese sentido, el 25 de mayo de 2000 se aprobó el Protocolo facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño.²⁷

El Protocolo facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño,²⁸ relativo a la participación de niños en los conflictos armados, prevé el compromiso de sancionar el reclutamiento de personas conforme a su artículo 4, que insta a los Estados Partes a impedir que los grupos armados distintos de las fuerzas armadas de un Estado, bajo ninguna circunstancia, recluten o utilicen en hostilidades a menores de 18 años, incluidas las medidas legales necesarias para prohibir y tipificar esas prácticas.

²⁴ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH), (2010), "Principios y Directrices Recomendados sobre los Derechos Humanos y la Trata de Personas", Naciones Unidas. <https://acnudh.org/wp-content/uploads/2018/07/Principios-y-Directrices-recomendados-sobre-derechos-humanos-y-trata-de-personas.pdf>

²⁵ Ídem. Pág. 21.

²⁶ Ratificado por México el 21 de Septiembre de 1990 y fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 25 de enero de 1991.

²⁷ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH), (2000), "Protocolo facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la participación de niños en los conflictos armados", Naciones Unidas. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/optional-protocol-convention-rights-child-involvement-children>

²⁸ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH), (2000), "Protocolo facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la participación de niños en los conflictos armados", Naciones Unidas. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/optional-protocol-convention-rights-child-involvement-children>

Recomendaciones Internacionales

Ahora bien, el Estado mexicano ha recibido recomendaciones formuladas por el Comité de los Derechos del Niño, entre ellas, la relativa a la participación de niños en los conflictos armados, por lo que insta al Estado mexicano a “tipificar como delito expresamente el reclutamiento y la utilización de niños en hostilidades, especialmente por parte de grupos armados no estatales, e incluir una definición de participación directa en las hostilidades,”²⁹ atento a ello, se tendrán que observar los estándares internacionales establecidos en la Convención sobre los Derechos del Niño y sus protocolos facultativos.

En este sentido, el Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño³⁰ relativo a la participación de niños en los conflictos armados, mismo que el Estado mexicano ratificó el 15 de marzo de 2002, insta en su artículo 4 a los Estados Partes a adoptar todas las medidas posibles para impedir que los grupos armados distintos de las fuerzas armadas de un Estado recluten o utilicen en hostilidades a menores de 18 años, con inclusión de la adopción de las medidas legales necesarias para prohibir y tipificar esas prácticas.³¹

Cabe comentar que México ratificó el Protocolo Facultativo referido, hace más de 20 años, no obstante, la situación actual requiere de una atención particular pues la niñez y adolescencia ha ido incorporándose a las actividades delictivas, afectando con ello su adecuado desarrollo.³²

²⁹ Comité de los Derechos del Niño (2015) Observaciones finales sobre los informes combinados cuarto y quinto de México (CRC/C/MEX/CO/4-5), (5 de junio de 2015). https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRC%2fC%2fMEX%2fCO%2f4-5&Lang=es.

³⁰ Protocolo facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la participación de niños en los conflictos armados (2002). Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/optional-protocol-convention-rights-child-involvement-children>

³¹ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas, Resolución A/RES/54/263, Protocolo facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la participación de niños en los conflictos armados. Aprobado el 25 de mayo de 2000, <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/optional-protocol-convention-rights-child-involvement-children>

³² World Vision México. “Reclutamiento forzado de la niñez en México”. *World Vision México*. [en línea]. s/f. https://www.worldvisionmexico.org.mx/blog/reclutamiento-forzado-de-la-ninez-en-mexico?utm_source=chatgpt.com

Por su parte, el Convenio 182 sobre la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por México el 2 de junio de 2002, establece en su artículo 3, inciso a), que las peores formas de trabajo infantil abarcan: “todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y el tráfico de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados”.³³

No se pierde de vista, que la CIDH ha emitido informes sobre el reclutamiento forzado en países del norte de Centroamérica como Honduras, El Salvador y Guatemala. En estos informes se analizan los contextos, las formas en las que ocurre el delito de reclutamiento forzado, como es el caso del Informe del Norte de Centroamérica de la CIDH del 16 de febrero de 2023, sobre el “Crimen organizado y derechos de niñas, niños, adolescentes y jóvenes: desafíos y acciones estatales,”³⁴ donde se concluye que el reclutamiento de niñas, niños, adolescentes y jóvenes por grupos del crimen organizado o las pandillas se conforman como una de las formas graves de violación a sus derechos humanos.³⁵

En el informe referido, la CIDH observó que las primeras protecciones relativas al reclutamiento de niñas, niños y adolescentes fueron desarrolladas por su participación en conflictos armados internacionales o no internacionales, sin embargo, la Comisión señala que no es el único tipo de reclutamiento al que se encuentran expuestos, pues como se ha hecho referencia considera necesario

³³ Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1999). CONVENIO 182 SOBRE LA PROHIBICION DE LAS PEORES FORMAS DE TRABAJO INFANTIL Y LA ACCION INMEDIATA PARA SU ELIMINACION. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/44023/Convenio_182_sobre_la_Prohibici_n_de_las_Peores_Formas_de_Trabajo_Infantil.pdf

³⁴ Comisión Interamericana de Derechos Humanos. OEA/Ser. L/V/II. Doc51/23, Crimen organizado y derechos de niñas, niños, adolescentes y jóvenes: desafíos y acciones estatales. (2023). URL: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/2023/nortecentroamerica_nnaj_es.pdf

³⁵ Idem. Pág. 60, párr. 146.

atender la situación de la niñez que es reclutada por el crimen organizado y las pandillas.³⁶

Asimismo, la CIDH precisa que el reclutamiento criminal practicado por pandillas y el crimen organizado es una estrategia implementada al presentarse diversas ventajas, como a continuación se señala:

1. El trato penal diferenciado que reciben las niñas, niños y adolescentes debido a su edad;
2. La facilidad con la que las niñas, niños y adolescentes son manipulables y alienables, llegando a su cosificación, lo que permite servirse de ellos para la comisión de acciones criminales, así como en su explotación interna a través de la servidumbre o el abuso sexual;
3. Los niños, niñas y adolescentes pasan desapercibidos frente a las autoridades y no se les relaciona automáticamente con el actuar criminal, y
4. El reclutamiento de personas a temprana edad propicia el cambio generacional acelerado, relacionado con las bajas de los integrantes mayores que mueren en conflicto o que son privados de la libertad.³⁷

Dicho Informe señala además que el reclutamiento se presenta durante el trayecto a la escuela a través de la amenaza de muerte de la víctima, en zonas de alta pobreza y falta de oportunidades, o bien, en un contexto de migración.³⁸

Así, las estrategias de los grupos delictivos para reclutar a niñas, niños y adolescentes son a través de la persuasión o coacción, así como presiones, amenazas, violencia y engaños para que se integren o colaboren con pandillas, o

³⁶ Ídem. Pág. 63, párr. 152.

³⁷ Ídem. Pág. 64, párr. 158.

³⁸ Ídem. Pág. 65, párr. 159.

bien el ofrecimiento de objetos materiales que garanticen la afinidad con el grupo, tales como calzado, dinero, teléfono, comida y otras cosas.³⁹

Recientemente, la CIDH adoptó la Resolución No. 1/26, sobre crimen organizado y derechos humanos en las Américas,⁴⁰ donde reconoce la gravedad, complejidad y el carácter multidimensional del fenómeno del crimen organizado y los impactos significativos en la vigencia de los derechos humanos, para ello señala que se requiere de la adopción e implementación de políticas públicas y estrategias de carácter integral y estructural,⁴¹ para lo cual plantea diversas recomendaciones, entre las cuales se encuentran aquellas en materia de medidas de prevención integral del crimen organizado, en cuyo número 3 se precisa la implementación de medidas integrales de prevención del reclutamiento forzado de niñas, niños y adolescentes por parte del crimen organizado, orientadas a reducir su exposición a redes criminales mediante el fortalecimiento de sistemas de protección, el acceso efectivo a educación, empleo y servicios sociales, garantizando la reintegración familiar y comunitaria, la justicia restaurativa y el apoyo psicosocial. Incluir además la identificación temprana de riesgos, especialmente en los medios sociales, así como la atención adecuada para la restitución de sus derechos.⁴²

En materia de “Abordaje especializado de los impactos del crimen organizado: personas y grupos en situación de vulnerabilidad y discriminación histórica”, en su numeral 9 insta a los Estados parte a adoptar las medidas legislativas necesarias para tipificar de manera autónoma el delito de reclutamiento forzado de niñas, niños y adolescentes, de conformidad con los estándares interamericanos de derechos humanos, asegurando que dicha tipificación:

³⁹ Ídem. Pág. 65-66, párr.160.

⁴⁰ Adoptada el 28 de febrero de 2026.

⁴¹ Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH). RESOLUCIÓN NO. 1/26, Crimen organizado y derechos humanos en las Américas. (2026), pág. 10. URL: <https://www.oas.org/es/cidh/decisiones/pdf/2026/res-1-26.pdf>

⁴² Ídem. Pág. 11.

1. Reconozca a las personas menores de 18 años como víctimas de especial protección;
2. Abarque todas las formas de reclutamiento, utilización y participación en actividades de grupos armados, organizaciones criminales u otras estructuras violentas, ya sea de manera directa o indirecta;
3. Establezca sanciones adecuadas, proporcionales y disuasivas; y
4. Garantice la investigación, juzgamiento y sanción efectiva de los responsables, así como el acceso de las víctimas a medidas integrales de protección, atención y reparación.⁴³

Asimismo, en el reciente “Informe de Desapariciones en México”, elaborado por la misma CIDH, se estableció la existencia de un vínculo entre el delito de desaparición forzada y el reclutamiento de niñas, niños y adolescentes por grupos criminales, quienes los usan como sicarios, mensajeros o para la elaboración y distribución de estupefacientes, al respecto, se precisó que este tema debe ser abordado con urgencia y con enfoque especializado, tratando siempre las niñas, niños y adolescentes como víctimas.⁴⁴

Marco constitucional y legal

La presente iniciativa encuentra sustento en el marco constitucional mexicano, que impone al Estado el deber de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, particularmente cuando afectan a personas en situación de vulnerabilidad, como niñas, niños y adolescentes. En este contexto, la incorporación de un tipo penal específico en materia de reclutamiento criminal constituye una medida legislativa encaminada a fortalecer la protección de bienes

⁴³ Ibidem. Pág. 12.

⁴⁴ Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH). Informe sobre Desapariciones en México. (2026). Pág. 42 a 48.
URL: https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/2026/informe_desapariciones_mx_chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfindmkaj/https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/2026/informe_desapariciones_mx_spa.pdf

jurídicos fundamentales, tales como la libertad, la dignidad humana, el libre desarrollo de la personalidad, la seguridad pública y el interés superior de la niñez.

En primer término, el artículo 1o constitucional establece que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. Asimismo, impone el deber de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a dichos derechos. Esta disposición constitucional no sólo faculta al Poder Legislativo para adecuar el marco jurídico frente a nuevas manifestaciones delictivas, sino que le impone la obligación de desarrollar mecanismos normativos eficaces para impedir prácticas que vulneran gravemente la libertad, la integridad y la dignidad de las personas, como ocurre con el reclutamiento realizado por organizaciones criminales.

Por su parte, el artículo 4º constitucional reconoce el principio del interés superior de la niñez como eje rector de toda actuación del Estado, ordenando que en todas las decisiones y actuaciones se garantice de manera plena el ejercicio de los derechos de niñas, niños y adolescentes. Este mandato constitucional adquiere especial relevancia frente al fenómeno del reclutamiento criminal, pues diversos estudios nacionales e internacionales han documentado que este sector de la población constituye uno de los principales objetivos de captación por parte de organizaciones delictivas, aprovechando condiciones de vulnerabilidad social, económica y familiar. En consecuencia, el Estado tiene la obligación de adoptar medidas legislativas reforzadas para prevenir su incorporación a actividades criminales y garantizar su protección integral.

Asimismo, la reforma se vincula con el artículo 21 constitucional, que atribuye al Estado la función de investigación y persecución de los delitos, así como la preservación de la seguridad pública. La creación de un tipo penal autónomo en



materia de reclutamiento fortalece las capacidades institucionales para prevenir, investigar y sancionar una conducta que actualmente suele subsumirse en otros delitos, dificultando su adecuada persecución y el reconocimiento de las víctimas.

Desde la perspectiva del sistema penal, la iniciativa también resulta congruente con los principios de legalidad y taxatividad previstos en los artículos 14 y 16 constitucionales, al establecer de manera expresa la conducta prohibida, sus elementos objetivos y subjetivos, así como las consecuencias jurídicas correspondientes, otorgando certeza tanto a las autoridades encargadas de la procuración y administración de justicia como a las personas destinatarias de la norma.

En el ámbito legal, la propuesta guarda estrecha relación con la *Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos*, ordenamiento que reconoce diversas modalidades de explotación y establece mecanismos de protección para las víctimas. Sin embargo, si bien dicha ley contempla supuestos relacionados con la utilización de personas menores de edad por grupos delictivos (artículos 10 y 25), no regula de manera expresa y autónoma el proceso de captación o reclutamiento criminal como conducta independiente, generándose un espacio de insuficiente tutela penal que la presente iniciativa pretende atender.

Las descripciones típicas actualmente previstas en la Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas no resultan suficientes para subsumir la conducta de reclutamiento criminal, pues los elementos objetivos y subjetivos que integran dicho fenómeno difieren de aquellos que caracterizan el delito de trata de personas. En consecuencia, el marco jurídico vigente presenta un vacío normativo que dificulta la persecución y sanción específica de quienes captan, inducen, engañan, coaccionan o incorporan personas a organizaciones criminales.

Asimismo, la presente iniciativa parte de la premisa de que las personas reclutadas, particularmente cuando median el engaño, la coacción, el abuso de vulnerabilidad o cualquier otra forma de sometimiento, deben ser reconocidas primordialmente como víctimas y no como responsables de las conductas delictivas a las que fueron obligadas o inducidas. Por ello, el objetivo de la reforma no consiste en ampliar los supuestos de criminalización de dichas personas, sino en sancionar de manera específica a quienes realizan las conductas de captación o reclutamiento con fines de incorporación a estructuras delictivas, fortaleciendo así la prevención y desincentivando este fenómeno.

Lo anterior resulta particularmente relevante porque el delito de trata de personas exige la concurrencia de un propósito de explotación, del cual generalmente deriva un beneficio económico, comercial o de otra naturaleza para el tratante. En cambio, el reclutamiento criminal persigue como finalidad inmediata la incorporación de personas a organizaciones delictivas para la realización de actividades ilícitas, aun cuando dicha conducta no tenga como objetivo directo la explotación en los términos previstos por la legislación en materia de trata. Esta diferencia sustancial evidencia la necesidad de establecer un tipo penal autónomo que responda a la naturaleza, elementos y finalidad propios del reclutamiento criminal.

De igual manera, la propuesta complementa el marco previsto en la *Ley Federal contra la Delincuencia Organizada*, cuyo objeto consiste en combatir las estructuras criminales y las actividades ilícitas desarrolladas por dichas organizaciones. No obstante, dicho ordenamiento se orienta principalmente a sancionar la pertenencia o participación en organizaciones criminales, sin establecer un tipo penal específico que sancione la conducta previa consistente en captar, inducir, engañar, coaccionar o incorporar personas a dichas estructuras. Esta ausencia normativa justifica la necesidad de fortalecer el sistema jurídico mediante una regulación específica del reclutamiento criminal.

Finalmente, la iniciativa se armoniza con las obligaciones internacionales asumidas por el Estado mexicano derivadas de la Convención sobre los Derechos del Niño, su Protocolo Facultativo relativo a la participación de niños en los conflictos armados, la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional y el Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, instrumentos que obligan a los Estados a adoptar medidas legislativas eficaces para prevenir la captación y utilización de personas, especialmente de niñas, niños y adolescentes, por grupos armados o estructuras criminales. En este sentido, la tipificación expresa del reclutamiento criminal fortalece el cumplimiento de los compromisos internacionales del Estado mexicano y consolida un marco jurídico más adecuado para la protección de los derechos humanos frente a una de las manifestaciones contemporáneas de la delincuencia organizada.

Esfuerzos nacionales para combatir el reclutamiento

El Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2025-2030 apunta que la seguridad pública es una de las principales responsabilidades del Estado mexicano, teniendo éste la obligación de proveer y garantizar la protección de la vida, la libertad, la seguridad y el patrimonio de las personas, con la finalidad de alcanzar un entorno de paz.⁴⁵

En ese contexto, el PND señala que México enfrenta diversas amenazas, tanto a la seguridad pública como a la seguridad nacional, entre las que destacan el crimen organizado.⁴⁶

⁴⁵ Presidencia de la República. Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2025-2030. (2025). Gobierno de México. Pág. 36. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/981072/PND_2025-2030_v250226_14.pdf

⁴⁶ Idem. Pág. 38.

Como parte de esta justificación, es importante mencionar que, en las reuniones del Gabinete de Seguridad,⁴⁷ se ha hecho referencia a la detención de personas generadoras de violencia dedicadas a la práctica de diversas conductas ilícitas, entre las que se encuentra la actividad de reclutamiento de personas,⁴⁸ reflejando con ello que se trata de un fenómeno que implica una práctica recurrente.

Así, en las conferencias de prensa matutinas de la titular del Poder Ejecutivo, el Gabinete de Seguridad, ha señalado también la presencia de actividades de reclutamiento de personas,⁴⁹ así como la necesidad de generar las acciones que permitan atender este fenómeno delictivo.⁵⁰

Atendiendo a lo anterior, el Gobierno de México ha emprendido diversos esfuerzos para comprender, analizar y estudiar a fondo el fenómeno del reclutamiento de personas con la intención de darle a éste una atención prioritaria, uno de ellos es el documento titulado *Mecanismo Estratégico del Reclutamiento y Utilización de Niñas, Niños y Adolescentes por Grupos Delictivos y la Delincuencia Organizada en Zonas de Alta Incidencia Delictiva en México* (en adelante El Mecanismo Estratégico),⁵¹ elaborado en el año de 2021 por la Secretaría de Gobernación, por conducto de su Subsecretaría de Derechos Humanos, Población y Migración, con fundamento los artículos 1º, 14, 16 al y 20 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; el artículo 3 de la Declaración Universal de los Derechos

⁴⁷ Fiscalía General de la República. FGR Informa. (2026, marzo 05). [Comunicado de prensa]. Gobierno de México. URL: <https://gabinetedeseguridad.gob.mx/contenido/7996/fgr-informahttps://gabinetedeseguridad.gob.mx/contenido/7819/queretaro-autoridades-federales-detienen-a-30-integrantes-de-una-celula-criminal-dedicada-a-actividades-de-venta-de-droga-y-reclutamiento>

⁴⁸ Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana. EN MICHOACÁN, AUTORIDADES FEDERALES Y LOCALES EJECUTAN DOS CATEOS Y DETIENEN A DOS PERSONAS. (2026, abril 29). [Comunicado de prensa]. Gobierno de México. <https://www.gob.mx/sspc/prensa/en-michoacan-autoridades-federales-y-locales-ejecutan-dos-cateos-y-detienen-a-dos-personas?idiom=es>

⁴⁹ Presidencia de la República. Versión estenográfica. Conferencia de prensa de la presidenta Claudia Sheinbaum Pardo del 09 de enero de 2026. (2026, enero 09). Gobierno de México. <https://www.gob.mx/presidencia/es/articulos/version-estenografica-conferencia-de-prensa-de-la-presidenta-claudia-sheinbaum-pardo-del-09-de-enero-de-2026>

⁵⁰ Presidencia de la República. Versión estenográfica. Conferencia de prensa de la presidenta Claudia Sheinbaum Pardo del 27 de marzo de 2026. (2026, marzo 27). Gobierno de México. <https://www.gob.mx/presidencia/articulos/version-estenografica-conferencia-de-prensa-de-la-presidenta-claudia-sheinbaum-pardo-del-27-de-marzo-de-2026>

⁵¹ Secretaría de Gobernación, Mecanismo Estratégico del Reclutamiento y Utilización de Niñas, Niños y Adolescentes por Grupos Delictivos y la Delincuencia Organizada en Zonas de Alta Incidencia Delictiva en México, [s.f.]. [https://estrategiasddhh.segob.gob.mx/work/models/EstrategiasDDHH/Documentos/pdf/GruposRiesgo/Mecanismo Estratégico del Reclutamiento y Utilización de NNA.pdf](https://estrategiasddhh.segob.gob.mx/work/models/EstrategiasDDHH/Documentos/pdf/GruposRiesgo/Mecanismo%20Estrategico%20del%20Reclutamiento%20y%20Utilizacion%20de%20NNA.pdf)

Humanos, y la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, así como el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, que en su principio rector dispone que “No puede haber paz sin justicia”, reconociendo que la inseguridad, la delincuencia y la violencia tienen un costo inaceptable en vidas humanas y bienes materiales, cohesión social y gobernabilidad.

Este documento, difundido entre el 2023 y 2024, tuvo como propósito identificar el *modus operandi* del crimen organizado en el reclutamiento forzado de niñas, niños y adolescentes, así como los factores individuales, grupales, familiares, sociales, comunitarios, y situacionales que propician un ambiente criminógeno, la pirámide de la evolución del delito enfocado a niñas, niños y adolescentes reclutados, los mapas georreferenciales con los municipios más peligrosos, así como los grupos de la delincuencia organizada que operan en las 18 entidades federativas con mayor índice delictivo y la propuesta de diversas líneas de acción desde diversos ámbitos.⁵²

El análisis del Mecanismo Estratégico sugiere⁵³ que el delito de reclutamiento evoluciona conforme al desarrollo cognitivo-conductual de las niñas, niños y adolescentes, ya que pueden acceder a participar en actividades de la organización criminal de manera voluntaria, considerada como una voluntad viciada, o, arrancando su voluntad de hacer las cosas a través del empleo de enervantes o bebidas alcohólicas, iniciándolos con delitos menores, hasta que se encuentran familiarizados con los grupos delincuenciales, para posteriormente ser utilizados en distintas actividades de acuerdo a su perfil, ya sea como mensajeros o para la comisión de delitos de mayor gravedad como el sicariato.

Por otra parte, en el año de 2023, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), en el marco del *Día Internacional contra el Uso de Niños Soldado*,

⁵² Ídem. Pág. 5

⁵³ Ídem. Pág. 20

manifestó su preocupación y exhortó a las autoridades federales y estatales, a organizaciones defensoras y organismos públicos de derechos humanos a generar, en un plan de acciones integral y coordinado, condiciones propicias para el desarrollo de las niñas, niños y adolescentes, dentro del marco de la Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes, para velar por su seguridad e integridad física, además, instó a las autoridades de los tres niveles de gobierno a diseñar e implementar políticas públicas, programas y acciones dirigidas a la protección de la niñez y adolescencia en el caso del reclutamiento y utilización de niñas, niños y adolescentes por grupos delictivos.⁵⁴

Derecho comparado nacional

Bajo la perspectiva del derecho comparado nacional, el Código Penal para el estado de Hidalgo,⁵⁵ regula el reclutamiento de niñas, niños y adolescentes (no forzado) en sus artículos 165 Bis y 165 Ter, tipificándolo como: “quien reclute o utilice a un niño, niña o adolescente para que participe en la comisión de un delito previsto en el presente Código”, señalando agravantes para cuando es cometido por el ascendiente, adoptante o tutor de la víctima o un familiar en línea colateral hasta el segundo grado; por la persona que tenga a la víctima bajo su custodia, guarda o educación; se ejerza violencia en contra de la víctima; cuando la víctima se encuentre en condición de orfandad, situación de calle, abandono familiar, discapacidad o migración; o sea cometido por un servidor público de una institución de seguridad pública o de procuración de justicia.

Por su parte, el Código Penal de Coahuila de Zaragoza, en su artículo 291 establece como circunstancia agravante del delito de fraude cuando para cometer las

⁵⁴ Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), (2023), PRONUNCIAMIENTO DGDDH/004/2023, [2023, febrero 12]. https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2023-02/PRONUNCIAMIENTO_2023_004.pdf

⁵⁵ Congreso del Estado de Hidalgo. (2025). Código Penal para el Estado de Hidalgo. Última reforma publicada el 22 de agosto de 2025. https://www.congreso-hidalgo.gob.mx/biblioteca_legislativa/leyes_cintillo/Codigo%20Penal%20para%20el%20Estado%20de%20Hidalgo.pdf

conductas típicas de fraude se utilicen esquemas de reclutamiento de dos o más personas.⁵⁶

No obstante, estas figuras resultan insuficientes para poder atender de forma integral este fenómeno, que además contemple todas las características y elementos que un tipo penal adecuado pueda atender adecuadamente este fenómeno a nivel nacional.

Incorporación del delito de reclutamiento criminal

La reforma propone incorporar el delito de reclutamiento criminal como una modalidad específica dentro de la Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas, con el objeto de sancionar a quien capte, incorpore, induzca, reclute, traslade, entregue o facilite la incorporación de una persona a una organización criminal o grupo delictivo para la realización de actividades ilícitas.

La incorporación de este tipo penal responde a la necesidad de atender un vacío normativo existente en la legislación mexicana. Actualmente, diversas conductas de captación son investigadas únicamente bajo figuras relacionadas con la delincuencia organizada o con delitos consumados posteriormente, sin que exista un tipo penal que sancione de manera directa el acto previo de reclutar personas para integrarlas a estructuras criminales. Esta ausencia limita la capacidad de intervención temprana de las autoridades y dificulta la identificación de las personas reclutadas como víctimas de un proceso de captación ilícita.

1. Medios comisivos

⁵⁶ Congreso del Estado de Coahuila. (2025). Código Penal de Coahuila de Zaragoza. Última reforma publicada el 03 de octubre de 2025. <https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfArticuladoFast.aspx?q=HyhCeKoVXreNENmIWqWmGVGRTX8LdQQuxSCH6qb0WXYLmUzcWpsF5EcYtH+XpRNmMuXr5/BFkUgVWw6/Xsknqmw==>

La iniciativa establece expresamente los medios mediante los cuales puede actualizarse la conducta típica, tales como el engaño, la violencia, las amenazas, la coacción, el abuso de una situación de vulnerabilidad, la oferta de beneficios económicos o cualquier otro mecanismo dirigido a obtener la incorporación de una persona a un grupo delictivo.

La inclusión de estos medios comisivos busca otorgar certeza jurídica sobre las formas en que actualmente opera el reclutamiento criminal, de conformidad con la evidencia documentada por organismos nacionales e internacionales, permitiendo diferenciar claramente aquellas conductas que afectan la libertad de decisión de las víctimas de aquellas en las que existe una incorporación plenamente voluntaria y libre.

2. Protección reforzada de niñas, niños y adolescentes

La iniciativa establece un régimen de protección reforzada cuando las víctimas sean niñas, niños o adolescentes, atendiendo al mandato constitucional derivado del principio del interés superior de la niñez y a las obligaciones internacionales asumidas por el Estado mexicano.

Diversos estudios han documentado que este sector de la población constituye uno de los principales objetivos de captación por parte de organizaciones criminales debido a sus condiciones de vulnerabilidad. En consecuencia, la reforma busca fortalecer la tutela penal respecto de este grupo, reconociendo la especial obligación del Estado de prevenir su utilización en actividades delictivas.

3. Agravantes

La propuesta contempla circunstancias agravantes cuando el reclutamiento sea realizado por integrantes de organizaciones criminales; cuando intervengan servidores públicos; cuando se utilice violencia extrema, armas o privación de la libertad; cuando exista aprovechamiento de relaciones de confianza, parentesco o autoridad; o cuando la conducta recaiga sobre personas pertenecientes a grupos en situación de vulnerabilidad, o cuando quien cometa la conducta haya pertenecido a corporaciones de seguridad pública o a la Fuerza Armada Permanente.

Estas agravantes responden al mayor grado de lesividad que presentan dichas conductas y al incremento del riesgo para la integridad, libertad y desarrollo de las víctimas, observando el principio de proporcionalidad que debe regir la política criminal del Estado.

4. Protección de las víctimas

Uno de los objetivos centrales de la reforma consiste en evitar que las personas reclutadas sean tratadas exclusivamente como integrantes de organizaciones criminales cuando existan elementos que acrediten que su incorporación fue consecuencia de engaños, amenazas, violencia, abuso de vulnerabilidad o cualquier otra forma de sometimiento.

En este sentido, la iniciativa reconoce que el reclutamiento constituye un proceso de victimización que antecede, en muchos casos, a la participación de las personas en actividades ilícitas, por lo que resulta indispensable que las autoridades adopten un enfoque centrado en la protección de las víctimas, sin perjuicio de las responsabilidades penales que, en su caso, pudieran derivarse de conductas posteriores realizadas de manera libre y consciente.

5. Armonización del sistema jurídico

Finalmente, las modificaciones propuestas buscan armonizar el contenido de la Ley General con los compromisos internacionales asumidos por el Estado mexicano en materia de protección de los derechos humanos, prevención de la delincuencia organizada y protección integral de niñas, niños y adolescentes.

La creación de un tipo penal específico permitirá diferenciar el reclutamiento criminal de otras figuras jurídicas, particularmente del delito de trata de personas, cuya finalidad principal es la explotación de la víctima. En contraste, el reclutamiento criminal tiene como propósito la incorporación de personas a organizaciones delictivas para la comisión de ilícitos, por lo que responde a una lógica criminal distinta que requiere una respuesta legislativa propia.

En conjunto, las reformas propuestas fortalecen el sistema jurídico mexicano mediante la incorporación de herramientas que permiten intervenir de manera anticipada frente a las estrategias de captación utilizadas por la delincuencia organizada, ampliar la protección de las víctimas y dotar de mayor certeza jurídica a las autoridades responsables de la prevención, investigación y persecución de este fenómeno delictivo.

Derivado de todo lo anterior, la presente iniciativa tiene como propósito la generación de un marco sólido para la atención del delito de reclutamiento de personas, previendo en sus hipótesis como víctimas de tal ilícito no solo a las infancias, sino también a los jóvenes y adultos que son vistos como objetos o instrumentos de fácil captación para el crimen organizado, pero no solo como atención al delito, responsabilizando penalmente sino buscando una solución de atención que pondere el interés superior de la niñez y la adolescencia.

En este sentido, y tomando en cuenta todos los argumentos anteriormente señalados se propone llevar a cabo una serie de reformas a la Ley General de Trata para incluir en esta el delito de reclutamiento de personas.

Es preciso señalar que, si bien el reclutamiento de personas no envuelve un aspecto específico de explotación, sí persigue un beneficio para los grupos del crimen que cometen la conducta que es integrar a más personas a su estructura y lograr, eventualmente, su expansión y control en el territorio nacional e internacional; además, resulta necesario mencionar que la Ley General de Trata, es la norma del orden jurídico nacional que reúne las características adecuadas para el tratamiento de las víctimas por estos delitos, por lo que se estima la Ley idónea para la ubicación de la propuesta.

Para mayor referencia de la reforma propuesta se presenta el siguiente cuadro comparativo:

LEY GENERAL PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LOS DELITOS EN MATERIA DE TRATA DE PERSONAS Y PARA LA PROTECCIÓN Y ASISTENCIA A LAS VÍCTIMAS DE ESTOS DELITOS	
TEXTO VIGENTE	PROPUESTA DE REFORMA
Sin correlativo.	Capítulo II Bis Del Reclutamiento Forzado de Personas
Sin correlativo.	Artículo 38 Bis. Se impondrá pena de 10 a 20 años de prisión y de 5 mil a 50 mil días multa a quien, por medios impresos, electrónicos o por cualquier medio, por sí o por interpósita persona, mediante el engaño o sin él, invite, induzca, incorpore o reclute a una o más personas para formar parte de algún grupo delictivo, la delincuencia organizada o para realizar cualquiera de las actividades delictivas a que refiere el

artículo 2o. de la Ley Federal contra la Delincuencia Organizada.

Se considerará reclutamiento forzado de personas cuando la conducta a que refiere el primer párrafo del presente artículo se cometa mediante intimidación, amenaza, coacción, violencia física o moral o abuso de poder, y se impondrá pena de prisión de 15 a 25 años y de 10 mil a 80 mil días multa. Todo reclutamiento de niñas, niños o adolescentes se entenderá y sancionará como reclutamiento forzado.

Tratándose de niñas, niños o adolescentes imputadas por el delito de reclutamiento, se atenderá y salvaguardará el interés superior de la niñez, garantizando en todo momento la protección más amplia y la restitución de sus derechos conforme a lo previsto por la Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes y la Ley Nacional del Sistema Integral de Justicia Penal para Adolescentes, y demás disposiciones aplicables. Asimismo, en su caso, se impondrá el internamiento preventivo de conformidad con lo dispuesto por el artículo 123 de la Ley Nacional del Sistema Integral de Justicia Penal para Adolescentes.

	Las penas previstas en el presente artículo se impondrán con independencia de las que correspondan por la comisión de otros delitos.
Sin correlativo.	Artículo 38 Ter. Las penas previstas en el artículo 38 Bis de esta Ley, se incrementarán hasta en una mitad cuando concorra cualquiera de las circunstancias siguientes: I. Cuando el sujeto activo labore o haya laborado en alguna empresa de seguridad privada ejerciendo un empleo o cargo en el que haya tenido acceso a información confidencial o haya recibido capacitación o adiestramiento y estos conocimientos los emplee para la comisión del ilícito, o cuando se ostente como persona servidora pública; II. Cuando la víctima pertenezca a un pueblo o comunidad indígena o afromexicana; III. Cuando la víctima se halle en situación de movilidad humana, con independencia de su condición migratoria. Para los efectos del presente capítulo, se entenderá por movilidad humana el

	desplazamiento de personas, de manera individual o colectiva, fuera de su lugar de residencia habitual, dentro del territorio nacional o a través de fronteras internacionales, de forma temporal o permanente, independientemente de su nacionalidad, condición migratoria y de los motivos que lo originan, con fines de tránsito, estancia o asentamiento; IV. Cuando para la comisión de la conducta de reclutamiento forzado se provoquen lesiones o se utilicen actos de tortura o violencia sexual, privación de la libertad, fanatismo religioso o tratos crueles, inhumanos o degradantes en contra de la víctima; V. Cuando se realice sobre persona con formación, profesión o con habilidades o conocimientos especializados, o VI. Cuando quien cometa la conducta haya pertenecido a corporaciones de seguridad pública o a la Fuerza Armada Permanente. Cuando el sujeto activo tenga el carácter de persona servidora pública, se le impondrá además la destitución e inhabilitación para el desempeño de cualquier cargo, empleo o comisión
--	---

	públicos hasta por un plazo igual al de la pena de prisión impuesta, la cual comenzará a computarse a partir de que se haya cumplido la pena privativa de libertad.
Sin correlativo.	Artículo 38 Quáter. Se podrán reducir las penas previstas en el artículo 38 Bis de la presente Ley hasta en una tercera parte, cuando los autores o partícipes del delito proporcionen a la autoridad competente información relevante que se encuentre corroborada por otros datos o medios de prueba o elementos de convicción que permitan esclarecer los hechos o identificar a otros responsables, siempre que éstos no sean reincidentes, se garantice la reparación integral del daño a la víctima y no se trate de un imputado por delincuencia organizada.
Artículo 42. ... I. ... II. Se utilice violencia, intimidación, engaño, privación de libertad, fanatismo religioso o tratos crueles, inhumanos o degradantes, salvo en el caso del artículo 13; III. a X. ...	Artículo 42. ... I. ... II. Se utilice violencia, intimidación, engaño, privación de libertad, fanatismo religioso o tratos crueles, inhumanos o degradantes, salvo en los supuestos de los artículos 13 y 38 Bis ; III. a X. ...

Por las razones expuestas, en ejercicio de la facultad conferida en el artículo 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, sometemos a consideración de esa Asamblea, la siguiente Iniciativa con proyecto de:

DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES A LA LEY GENERAL PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LOS DELITOS EN MATERIA DE TRATA DE PERSONAS Y PARA LA PROTECCIÓN Y ASISTENCIA A LAS VÍCTIMAS DE ESTOS DELITOS.

ARTÍCULO ÚNICO. Se **reforma** el artículo 42, fracción II, y se **adiciona** al Título Segundo “De los Delitos en Materia de Trata de Personas”, un Capítulo II Bis “Del Reclutamiento de Personas”, y sus artículos 38 Bis, 38 Ter, 38 Quáter, todos los anteriores a la Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de Estos Delitos, para quedar como sigue:

CAPÍTULO II BIS

Del Reclutamiento Forzado de Personas

Artículo 38 Bis. Se impondrá pena de 10 a 20 años de prisión y de 5 mil a 50 mil días multa a quien, por medios impresos, electrónicos o por cualquier medio, por sí o por interpósita persona, mediante el engaño o sin él, invite, induzca, incorpore o reclute a una o más personas para formar parte de algún grupo delictivo, la delincuencia organizada o para realizar cualquiera de las actividades delictivas a que refiere el artículo 2º de la Ley Federal contra la Delincuencia Organizada.

Se considerará reclutamiento forzado de personas cuando la conducta a que refiere el primer párrafo del presente artículo se cometa mediante intimidación, amenaza, coacción, violencia física o moral o abuso de poder, y se impondrá pena de prisión de 15 a 25 años y de 10 mil a 80 mil días multa. Todo reclutamiento de niñas, niños o adolescentes se entenderá y sancionará como reclutamiento forzado.

Tratándose de personas niñas, niños o adolescentes imputadas por el delito de reclutamiento, se atenderá y salvaguardará el interés superior de la niñez, garantizando en todo momento la protección más amplia y la restitución de sus derechos conforme a lo previsto por la Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes y la Ley Nacional del Sistema Integral de Justicia Penal para Adolescentes, y demás disposiciones aplicables. Asimismo, en su caso, se impondrá el internamiento preventivo de conformidad con lo dispuesto por el artículo 123 de la Ley Nacional del Sistema Integral de Justicia Penal para Adolescentes.

Las penas previstas en el presente artículo se impondrán con independencia de las que correspondan por la comisión de otros delitos.

Artículo 38 Ter. Las penas previstas en el artículo 38 Bis de esta Ley, se incrementarán hasta en una mitad cuando concorra cualquiera de las circunstancias siguientes:

- I. Cuando el sujeto activo labore o haya laborado en alguna empresa de seguridad privada ejerciendo un empleo o cargo en el que haya tenido acceso a información confidencial o haya recibido capacitación o adiestramiento y estos conocimientos los emplee para la comisión del ilícito, o cuando se ostente como persona servidora pública;**
- II. Cuando la víctima pertenezca a un pueblo o comunidad indígena o afroamericana;**
- III. Cuando la víctima se halle en situación de movilidad humana, con independencia de su condición migratoria.**

Para los efectos del presente capítulo, se entenderá por movilidad humana el desplazamiento de personas, de manera individual o colectiva, fuera de su lugar de residencia habitual, dentro del territorio nacional o a través de fronteras internacionales, de forma temporal o permanente, independientemente de su nacionalidad, condición migratoria y de los motivos que lo originan, con fines de tránsito, estancia o asentamiento;

- IV. Cuando para la comisión de la conducta de reclutamiento forzado se provoquen lesiones o se utilicen actos de tortura o violencia sexual, privación de la libertad, fanatismo religioso o tratos crueles, inhumanos o degradantes en contra de la víctima;**
- V. Cuando se realice sobre persona con formación, profesión o con habilidades o conocimientos especializados, o**
- VI. Cuando quien cometa la conducta haya pertenecido a corporaciones de seguridad pública o a la Fuerza Armada Permanente.**

Cuando el sujeto activo tenga el carácter de persona servidora pública, se le impondrá además la destitución e inhabilitación para el desempeño de cualquier cargo, empleo o comisión públicos hasta por un plazo igual al de la pena de prisión impuesta, la cual comenzará a computarse a partir de que se haya cumplido la pena privativa de libertad.

Artículo 38 Quáter. Se podrán reducir las penas previstas en el artículo 38 Bis de la presente Ley hasta en una tercera parte, cuando los autores o partícipes del delito proporcionen a la autoridad competente información relevante que se encuentre corroborada por otros datos o medios de prueba o elementos de convicción que permitan esclarecer los hechos o identificar a otros

responsables, siempre que estos no sean reincidentes, se garantice la reparación integral del daño a la víctima y no se trate de un imputado por delincuencia organizada.

Artículo 42. (...)

I. (...)

II. Se utilice violencia, intimidación, engaño, privación de libertad, fanatismo religioso o tratos crueles, inhumanos o degradantes, salvo en **los supuestos de los artículos 13 y 38 Bis**;

III. a X. (...)

TRANSITORIOS

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

SEGUNDO. Los procedimientos penales en materia de reclutamiento en el ámbito local iniciados con anterioridad a la entrada en vigor del presente Decreto seguirán tramitándose hasta su conclusión conforme a las disposiciones vigentes al momento de la comisión de los hechos que les dieron origen, salvo que esta Ley les resulte más benéfica.

En un plazo no mayor a 180 días naturales a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, las legislaturas o congresos de las entidades federativas que tengan previsto el delito de reclutamiento procederán a realizar las reformas legales para armonizarlas con el presente Decreto.

TERCERO. Se derogan todas las disposiciones legales que se opongan al presente Decreto.

Palacio Legislativo de San Lázaro a 28 de septiembre de 2026

Diputado Federal



Julio César Moreno Rivera

DIPUTADO

G. P.

SUSCRIBE

Vences Valencia Julieta Kristal



MORENA

[Signature]

Benítez Tiburcio Mariana



MORENA

[Signature]

Cornejo Gómez Astrit Viridiana



MORENA

[Signature]

Flores Cervantes Hugo Eric



MORENA

Maldonado Chavarín Alberto



MORENA

Piceno Navarro Estela Carina



MORENA

[Signature]

DIPUTADO

G. P.

Segura Trejo Elena Edith



MORENA

SUSCRIBE

[Handwritten signature]

Anaya Llamas José Guillermo



PAN

Damián Retas César Israel



PAN

[Handwritten signature]

**Mendoza Mondragón María
Luisa**



PVEM

[Handwritten signature]

Carbajal Méndez Liliana



PVEM

[Handwritten signature]

Bernal Martínez Mary Carmen



PT

[Handwritten signature]

Suárez Liceón Emilio



PRI

[Handwritten signature]

DIPUTADO

G. P.

SUSCRIBE

Zavala Gutiérrez Juan Ignacio



MC

Aguilar Gál Lilia



PT

Barreras Samaniego Diana Karina



PT

Brito Zapata Óscar Iván



MORENA

Delgado Carrillo Felipe Miguel



PVEM

Domínguez Domínguez César Alejandro



PRI

Ealy Díaz María Teresa



MORENA

DIPUTADO

G. P.

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONAN Y REFORMAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY GENERAL PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LOS DELITOS EN MATERIA DE TRATA DE PERSONAS Y PARA LA PROTECCIÓN Y ASISTENCIA A LAS VÍCTIMAS DE ESTOS DELITOS, EN MATERIA DE RECLUTAMIENTO FORZADO DE PERSONAS.

SUSCRIBE

Rubalcava Jiménez José Alfonso



PAN

Godoy Rangel Leonel



MORENA

Jiménez Godoy Gabriela Georgina



MORENA

Madrazo Silva Carlos Arturo



PVEM

Arreola Trinidad Azucena



MORENA

Mejía Berdeja Ricardo Sóstenes



PT

DIPUTADO

G. P.

Cruz Peláez Fátima Almendra *

PVEM



Prieto Gallardo Ernesto Alejandro

MORENA



García Romero Rafaela Vianey

MORENA



Rosete María

MORENA



Sánchez Cordero Dávila
Olga María del Carmen

MORENA



Santiago Rodríguez Guillermo Rafael

MORENA



SUSCRIBE

DIPUTADO

G. P.

SUSCRIBE

Ulloa Pérez Gerardo



MORENA

Vázquez Ahued Pablo



MC

Yáñez Cuellar Arturo



PRI

Zavala Gómez del Campo Margarita Ester



PAN

DIPUTADO

G. P.

Reginaldo Sandoval Flores



PT

Juan Luis Carrillo Soberanis



PVEM

Ernesto Núñez Aguilar



PVEM

Delgado Carrillo Felipe Miguel



PVEM

Julio Javier Scherer Pareyón



PVEM

Annia Saharí Gómez Cárdenas



PAN

SUSCRIBE

[Handwritten signatures and scribbles over horizontal lines]

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONAN Y REFORMAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY GENERAL PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LOS DELITOS EN MATERIA DE TRATA DE PERSONAS Y PARA LA PROTECCIÓN Y ASISTENCIA A LAS VÍCTIMAS DE ESTOS DELITOS, EN MATERIA DE RECLUTAMIENTO FORZADO DE PERSONAS.

DIPUTADO

G. P.

SUSCRIBE

Kenia López Rabadán



PAN

[Handwritten signature of Kenia López Rabadán]

Tania Palacios Kuri



PAN

Rubén Ignacio Moreira Valdez



PRI

[Handwritten signature of Rubén Ignacio Moreira Valdez]

Ofelia Socorro Jasso Nieto



PRI

[Handwritten signature of Ofelia Socorro Jasso Nieto]

Mónica Elizabeth Sandoval
Hernández



PRI

Ana Isabel González González



PRI

[Handwritten signature of Ana Isabel González González]

Miguel Alejandro Alonso Reyes



PRI

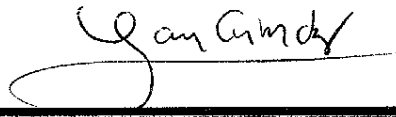
[Handwritten signature of Miguel Alejandro Alonso Reyes]

DIPUTADO

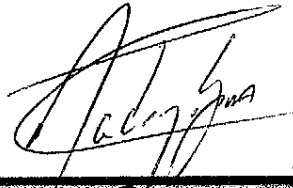
G. P.

SUSCRIBE

PVEN


Liliana Carbajal Méndez

PVEN


CARLOS ARTURO MADRAZO SILVA

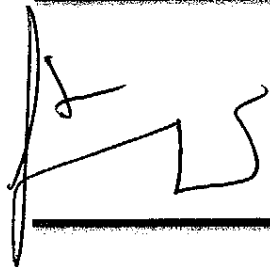
PVEN


Ricardo Astudillo Sáenz

PVEN


Antonio de Jesús Ramírez Ramos

PVEN


Delia María González Flores

DAN


Paulina Rubio Fernández

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA Y PUBLICIDAD DE LA BRECHA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

La suscrita Diputada María Teresa Ealy Díaz, integrante del Grupo Parlamentario de Morena en la LXVI Legislatura de la Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 6º, numeral 1, fracción I, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, someto a consideración del pleno la presente **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA Y PUBLICIDAD DE LA BRECHA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES** al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. Planteamiento del problema.

La igualdad sustantiva entre mujeres y hombres constituye uno de los principios fundamentales del orden constitucional mexicano y exige que el reconocimiento formal de derechos se traduzca en condiciones materiales que permitan su ejercicio efectivo.

En materia laboral, esta obligación adquiere especial relevancia. El artículo 123, Apartado A, fracción VII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que a trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, género ni nacionalidad, y dispone expresamente que las leyes establecerán los mecanismos tendientes a reducir y erradicar la brecha salarial de género. Esta porción normativa deriva de la reforma constitucional en materia

de igualdad sustantiva publicada en el Diario Oficial de la Federación el 15 de noviembre de 2024.

La Ley Federal del Trabajo, por su parte, establece en su artículo 86 que a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, vinculando este principio con las acciones destinadas a erradicar las prácticas retributivas desiguales. Esta disposición fue reformada mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 16 de diciembre de 2024.

No obstante, el reconocimiento normativo del derecho a la igualdad salarial requiere complementarse con mecanismos que permitan identificar, medir, prevenir, corregir y supervisar las diferencias salariales existentes dentro de los centros de trabajo.

La ausencia de información pública y sistematizada sobre las remuneraciones diferenciadas por sexo puede dificultar la identificación de patrones de desigualdad, particularmente cuando las diferencias no se manifiestan mediante una reducción salarial directa, sino mediante mecanismos relacionados con bonos, compensaciones, prestaciones, promociones, incentivos, puestos de mayor responsabilidad o acceso a posiciones directivas.

La magnitud del problema es significativa. Con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del INEGI, al segundo trimestre de 2025 el ingreso promedio de las mujeres ocupadas en México era 19.9 % inferior al de los hombres, frente a 22.3 % en el segundo trimestre de 2019 (Pérez y Lara, 2025). Una reducción de apenas 2.4 puntos porcentuales en seis años muestra que el reconocimiento normativo, por sí solo, no ha sido suficiente para cerrar la brecha.

La transparencia constituye, en consecuencia, una herramienta preventiva y de rendición de cuentas que permite transformar un principio jurídico en un mecanismo verificable.

La presente iniciativa propone establecer una obligación específica para las personas empleadoras que, por su dimensión, cuentan con una estructura administrativa suficiente para generar información agregada y periódica sobre sus esquemas de remuneración.

II. La transparencia como instrumento de igualdad laboral.

La igualdad salarial no puede limitarse a prohibir que dos personas que realizan exactamente el mismo trabajo reciban remuneraciones distintas por razón de género.

El principio contemporáneo de igualdad retributiva exige también considerar el trabajo de igual valor, entendido a partir de factores objetivos relacionados con las funciones desempeñadas, conocimientos, responsabilidades, esfuerzo, condiciones de trabajo y demás elementos verificables que permitan determinar el valor relativo de un puesto.

El Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por el Estado mexicano, define la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor como aquella que se fija sin discriminación en cuanto al sexo (artículo 1) y prevé la adopción de medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe (artículo 3). En consecuencia, los niveles y tipos de remuneración deben determinarse mediante una evaluación objetiva del trabajo realizado y no con base en el sexo de la persona trabajadora (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 1951a).

En este sentido, la transparencia salarial no significa hacer públicos los salarios individuales de las personas trabajadoras. Por el contrario, la presente propuesta

establece un modelo de publicidad de información agregada, con perspectiva de género, que permita conocer las diferencias existentes entre mujeres y hombres sin vulnerar el derecho a la privacidad y a la protección de datos personales.

La obligación se concentraría en indicadores estadísticos y agrupados.

Por ejemplo, las empresas obligadas deberán informar:

- a) Número de mujeres y hombres que integran su plantilla;
- b) Distribución de mujeres y hombres por nivel jerárquico;
- c) Remuneración promedio de mujeres y hombres;
- d) Remuneración mediana de mujeres y hombres;
- e) Diferencia porcentual entre las remuneraciones promedio;
- f) Diferencia porcentual entre las remuneraciones medianas;
- g) Distribución por sexo de percepciones variables, bonos, incentivos y compensaciones;
- h) Participación de mujeres y hombres en puestos directivos y de toma de decisiones;
- i) Diferencias salariales por categoría profesional o grupo ocupacional; y
- j) En su caso, las medidas adoptadas por la persona empleadora para prevenir, reducir o corregir diferencias retributivas injustificadas.

III. Empresas sujetas a la obligación.

La iniciativa propone que la obligación de publicar el informe de transparencia retributiva sea aplicable a las personas empleadoras que, durante el ejercicio fiscal inmediato anterior, hayan empleado en promedio a 250 o más personas trabajadoras.

Para evitar que la obligación pueda eludirse mediante variaciones temporales de la plantilla, el cómputo considerará a todas las personas trabajadoras de la persona empleadora, incluidas las contratadas por tiempo determinado, por



temporada o por obra determinada, conforme a las reglas que emita la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El establecimiento de este umbral responde a un criterio de proporcionalidad regulatoria.

Las empresas de esta dimensión cuentan, por regla general, con estructuras organizacionales, administrativas y de recursos humanos que permiten generar información estadística sin imponer cargas desproporcionadas a las micro, pequeñas y medianas empresas.

La medida, además, permitirá generar una primera etapa de implementación que pueda ser evaluada por la autoridad laboral para determinar, posteriormente, la pertinencia de ampliar progresivamente el número de personas empleadoras sujetas a esta obligación.

No se pretende convertir la información salarial individual en información pública, sino establecer una obligación de rendición de cuentas empresarial respecto de las estructuras retributivas.

IV. Referente internacional.

El diseño propuesto retoma la experiencia de la Unión Europea. La Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, obliga a los empleadores con 250 o más personas trabajadoras a informar anualmente sobre su brecha retributiva de género, incluidas la brecha media y la mediana, la brecha en los componentes variables de la retribución y la proporción de mujeres y hombres en cada cuartil retributivo (Directiva (UE) 2023/970, 2023, art. 9).

La misma Directiva reconoce a las personas trabajadoras el derecho a solicitar y recibir información sobre su nivel retributivo y sobre los niveles medios, desglosados por sexo, de quienes realizan el mismo trabajo o un trabajo de igual

valor (art. 7). Asimismo, exige una evaluación retributiva conjunta, con participación de la representación de las personas trabajadoras, cuando el informe muestre una diferencia igual o superior al cinco por ciento en cualquier categoría que no esté justificada por criterios objetivos y neutros con respecto al género y que no haya sido corregida en un plazo de seis meses (art. 10).

La presente iniciativa incorpora estos tres elementos (informe periódico, derecho de información y plan de corrección con participación de las personas trabajadoras), adaptados al marco laboral mexicano.

V. Información agregada y protección de datos personales.

La publicación de información salarial debe armonizarse con el derecho a la privacidad y la protección de datos personales.

Por ello, la iniciativa establece expresamente que los informes deberán elaborarse mediante información agregada, estadística y anonimizada, de manera que no sea posible identificar la remuneración individual de una persona trabajadora.

Para evitar que la desagregación por categoría profesional o nivel jerárquico permita identificar indirectamente a una persona, la iniciativa faculta a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para fijar el número mínimo de personas que debe integrar un grupo para que su información pueda publicarse de forma desagregada.

En consecuencia, ninguna persona empleadora estará obligada a publicar nombres, números de empleado, contratos individuales, percepciones individualizadas o cualquier otro elemento que permita identificar directamente la remuneración de una persona.



La transparencia propuesta se refiere a las estructuras salariales, no a la exposición pública de los ingresos individuales.

VI. Contenido del informe de transparencia retributiva.

La propuesta establece que las empresas obligadas deberán elaborar anualmente un Informe de Transparencia Retributiva y Brecha Salarial de Género.

El informe deberá incluir, como mínimo:

1. La plantilla total desagregada por sexo;
2. La distribución por grupos ocupacionales;
3. La distribución por niveles jerárquicos;
4. La remuneración promedio por sexo;
5. La remuneración mediana por sexo;
6. La diferencia porcentual entre mujeres y hombres;
7. Las percepciones ordinarias y extraordinarias;
8. Bonos, incentivos, comisiones y prestaciones económicas;
9. Participación por sexo en puestos directivos;
10. Contrataciones, promociones y separaciones de personal desagregadas por sexo;
11. La metodología utilizada para calcular la brecha salarial; y
12. Las medidas correctivas adoptadas cuando se identifiquen diferencias retributivas que carezcan de justificación objetiva.

La metodología deberá permitir distinguir entre diferencias salariales derivadas de factores objetivos, tales como antigüedad, jornada, experiencia, funciones, responsabilidad o productividad, y aquellas que no puedan justificarse mediante criterios verificables.

VII. No toda diferencia salarial constituye discriminación.

La presente iniciativa parte de una distinción jurídica indispensable.

La existencia de una diferencia estadística entre las remuneraciones de mujeres y hombres no implica por sí misma la existencia de discriminación salarial.

La brecha salarial puede estar relacionada con múltiples factores estructurales y ocupacionales, como la distribución de mujeres y hombres entre distintas categorías profesionales, niveles jerárquicos, jornadas, antigüedad o modalidades de contratación.

Por ello, la iniciativa no establece una presunción automática de discriminación.

Lo que establece es una obligación de identificar, transparentar y explicar objetivamente las diferencias existentes, permitiendo que las autoridades laborales, las personas trabajadoras y las propias personas empleadoras cuenten con información suficiente para determinar si existen diferencias retributivas injustificadas.

Este enfoque resulta congruente con el principio de igualdad salarial por trabajo de igual valor y con la obligación constitucional de establecer mecanismos para reducir y erradicar la brecha salarial de género.

VIII. Supervisión e inspección laboral.

La iniciativa otorga a la autoridad del trabajo facultades expresas para verificar el cumplimiento de las obligaciones previstas en esta reforma.

La inspección podrá solicitar:

- a) El informe anual;
- b) La metodología empleada;



- c) Los registros agregados utilizados para su elaboración;
- d) Los tabuladores y estructuras salariales;
- e) Los criterios objetivos de asignación de remuneraciones; y
- f) La documentación necesaria para verificar la veracidad de la información publicada.

La información individual de las personas trabajadoras únicamente podrá ser requerida cuando resulte necesaria para un procedimiento de inspección, conciliación o jurisdiccional y deberá ser tratada conforme a las disposiciones aplicables en materia de protección de datos personales.

IX. Medidas correctivas.

Cuando el informe revele diferencias retributivas que no puedan ser explicadas mediante criterios objetivos, la persona empleadora deberá elaborar un Plan de Corrección de Brecha Salarial, que deberá contener:

- a) Identificación de las categorías, puestos o niveles en los que se detectó la diferencia;
- b) Análisis de las causas de la diferencia;
- c) Medidas de corrección;
- d) Plazos para su implementación; y
- e) Mecanismos de seguimiento y evaluación.

El Plan deberá elaborarse dentro de los seis meses siguientes a la publicación del informe, con la participación del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo o, a falta de éste, de representantes electos por las personas trabajadoras, y deberá presentarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Sus resultados se reportarán en el informe del ejercicio siguiente. La obligación se activará cuando la diferencia no justificada iguale o supere el porcentaje que determine la Secretaría, el cual no podrá ser mayor al cinco por ciento, en congruencia con el referente europeo.

De esta manera, la iniciativa no se limita a producir información, sino que establece un mecanismo de diagnóstico, corrección y seguimiento.

X. Prohibición de Represalias.

La transparencia salarial únicamente puede funcionar si las personas trabajadoras pueden acceder a información sobre las estructuras retributivas sin temor a represalias.

Por ello, se establece expresamente la prohibición de despedir, sancionar, discriminar, hostigar o afectar laboralmente a una persona por solicitar información relacionada con la igualdad salarial, participar en mecanismos internos de revisión o denunciar posibles diferencias retributivas injustificadas.

De manera correlativa, la iniciativa reconoce expresamente el derecho de las personas trabajadoras y de su sindicato a solicitar aclaraciones sobre el contenido del informe y sobre los criterios de remuneración aplicables a su categoría, y sanciona las represalias en el artículo 994 de la Ley Federal del Trabajo.

XI. Periodicidad y publicidad.

El informe deberá elaborarse por lo menos una vez al año y permanecer disponible durante un periodo no menor a cinco años en el sitio electrónico oficial del patrón.

Asimismo, deberá presentarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, lo que permitirá a esta dependencia elaborar y publicar un informe estadístico nacional sobre la evolución de las brechas salariales.

La información deberá presentarse de manera clara, accesible y comprensible, utilizando indicadores homogéneos que permitan realizar comparaciones entre ejercicios.

XII. Justificación Legislativa.

La reforma propuesta desarrolla directamente el mandato establecido en el artículo 123 constitucional.

El Constituyente Permanente no se limitó a reconocer el principio de igualdad salarial, sino que ordenó expresamente que las leyes establezcan mecanismos tendientes a reducir y erradicar la brecha salarial de género.

La presente iniciativa pretende materializar ese mandato mediante una herramienta concreta: la transparencia retributiva obligatoria para las personas empleadoras de mayor dimensión.

La reforma también complementa el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, sin sustituir el principio de que a trabajo igual debe corresponder salario igual.

La propuesta que ahora se presenta busca avanzar un paso adicional respecto de la reforma al artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación el 16 de diciembre de 2024: establecer mecanismos verificables de transparencia que permitan conocer periódicamente la existencia, magnitud y evolución de las diferencias retributivas dentro de las empresas.

La transparencia permitirá pasar de un modelo predominantemente reactivo, en el que la desigualdad debe ser denunciada o detectada posteriormente, a un modelo preventivo basado en información, medición y rendición de cuentas.

Para mayor claridad, se presenta el siguiente cuadro comparativo entre el texto vigente de la Ley Federal del Trabajo y el texto que se propone:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
Sin correlativo.	Artículo 86 Bis.- Para efectos de los artículos 86 Ter a 86 Sexies de esta Ley, se entenderá por: I. Brecha salarial de género: la diferencia entre la remuneración que, en promedio o en términos de mediana, reciben los hombres y la que reciben las mujeres, expresada como porcentaje de la remuneración de los hombres, calculada para el total de la plantilla y por categoría profesional, grupo ocupacional o nivel jerárquico; II. Informe: el Informe de Transparencia Retributiva y Brecha Salarial de Género previsto en el artículo 86 Ter de esta Ley; III. Remuneración: el salario en términos del artículo 84 de esta Ley, incluidos los bonos, incentivos, comisiones, compensaciones y cualquier otra percepción en efectivo o en especie derivada de la relación de trabajo; IV. Trabajo de igual valor: aquel que, atendiendo a factores objetivos y neutros con respecto al género, como conocimientos, responsabilidades, esfuerzo y condiciones de trabajo, presenta un valor equivalente para la persona empleadora; y V. Transparencia retributiva: el conjunto de obligaciones destinadas a garantizar el acceso a información agregada, verificable y objetiva sobre las estructuras, criterios y diferencias de remuneración entre mujeres y hombres. Artículo 86 Ter.- Las personas empleadoras que durante el ejercicio fiscal inmediato anterior hayan



LEY FEDERAL DEL TRABAJO

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
	empleado, en promedio, a doscientas cincuenta o más personas trabajadoras estarán obligadas a elaborar, publicar y presentar anualmente ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social el Informe de Transparencia Retributiva y Brecha Salarial de Género. Para el cómputo a que se refiere el párrafo anterior se considerará a la totalidad de las personas trabajadoras de la persona empleadora, incluidas las contratadas por tiempo determinado, por temporada o por obra determinada, conforme a las disposiciones de carácter general que emita la Secretaría. El informe tendrá por objeto identificar, medir, transparentar y, en su caso, contribuir a corregir las diferencias retributivas entre mujeres y hombres. La información se presentará de manera agregada, estadística y anonimizada, de conformidad con la legislación en materia de protección de datos personales en posesión de los particulares. No se publicará de forma desagregada la información de grupos integrados por un número de personas menor al que determine la Secretaría en las disposiciones de carácter general. Artículo 86 Quáter.- El informe deberá contener, como mínimo: I. El número total de personas trabajadoras, desagregado por sexo; II. La distribución de las personas trabajadoras por grupo ocupacional, categoría profesional y nivel jerárquico, desagregada por sexo;



LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
	III. La remuneración promedio de mujeres y hombres, total y por categoría profesional; IV. La remuneración mediana de mujeres y hombres, total y por categoría profesional; V. La brecha salarial de género calculada con base en la remuneración promedio; VI. La brecha salarial de género calculada con base en la remuneración mediana; VII. Las percepciones ordinarias y extraordinarias, desagregadas por sexo; VIII. Los bonos, incentivos, comisiones y demás componentes variables de la remuneración, desagregados por sexo; IX. La distribución por sexo de los puestos directivos y de toma de decisiones; X. La distribución por sexo de las promociones y ascensos; XI. La distribución por sexo de las contrataciones y separaciones laborales; XII. La metodología utilizada para el cálculo de la brecha salarial de género; XIII. Los criterios objetivos utilizados para determinar las remuneraciones; y XIV. Las medidas implementadas para prevenir, reducir y corregir diferencias retributivas injustificadas y, en su caso, los resultados del Plan de Corrección de Brecha Salarial del ejercicio anterior. Artículo 86 Quinquies.- El informe se publicará y presentará ante la



LEY FEDERAL DEL TRABAJO

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
	Secretaría del Trabajo y Previsión Social durante el primer trimestre de cada año y corresponderá al ejercicio fiscal inmediato anterior. La persona empleadora deberá mantenerlo disponible, de manera gratuita y accesible, en su sitio electrónico oficial durante un periodo mínimo de cinco años. Cuando no cuente con sitio electrónico oficial, la Secretaría lo publicará en el medio electrónico que determine para tal efecto. En todo caso, la persona empleadora deberá hacerlo del conocimiento de las personas trabajadoras. Las personas trabajadoras y el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo tendrán derecho a solicitar por escrito a la persona empleadora aclaraciones sobre el contenido del informe y sobre los criterios de remuneración aplicables a la categoría profesional que corresponda. La respuesta deberá proporcionarse por escrito en un plazo no mayor a treinta días naturales, sin revelar la remuneración individual de otras personas trabajadoras. La autoridad del trabajo podrá requerir la metodología, los registros agregados, los tabuladores y estructuras salariales y la demás documentación necesaria para verificar la veracidad del informe. La información individual de las personas trabajadoras solo podrá requerirse cuando resulte necesaria para un procedimiento de inspección, conciliación o jurisdiccional, y será tratada conforme a la legislación en



LEY FEDERAL DEL TRABAJO

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
	materia de protección de datos personales. La Secretaría establecerá, mediante disposiciones de carácter general, los formatos, indicadores, metodologías, reglas de cómputo, el número mínimo de personas por grupo a que se refiere el artículo 86 Ter, el porcentaje a que se refiere el artículo 86 Sexies y los demás criterios técnicos necesarios para garantizar la homogeneidad y comparabilidad de la información. Artículo 86 Sexies.- Cuando del informe se desprenda, en cualquier categoría profesional, grupo ocupacional o nivel jerárquico, una brecha salarial de género igual o superior al porcentaje que determine la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el cual no podrá ser mayor al cinco por ciento, y ésta no pueda justificarse mediante criterios objetivos y neutros con respecto al género relacionados con el puesto, funciones, jornada, antigüedad, experiencia, productividad, responsabilidades u otros factores legítimos y verificables, la persona empleadora deberá elaborar un Plan de Corrección de Brecha Salarial. El Plan se elaborará dentro de los seis meses siguientes a la publicación del informe, con la participación del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo o, a falta de éste, de representantes electos por las personas trabajadoras, y se presentará ante la Secretaría dentro del mismo plazo. El Plan deberá contener:



LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
	I. La identificación de los puestos, categorías o niveles en los que se detecte la diferencia; II. El análisis de las causas de la diferencia; III. Las medidas correctivas correspondientes; IV. Los plazos para su implementación; y V. Los mecanismos de seguimiento y evaluación. Los resultados del Plan se reportarán en el informe del ejercicio siguiente. La elaboración del Plan no implicará, por sí misma, el reconocimiento de responsabilidad por discriminación salarial, sin perjuicio de las facultades de las autoridades laborales para investigar y determinar las responsabilidades que correspondan.
Artículo 132.- Son obligaciones de las personas empleadoras: I. a XXXIV. ... Sin correlativo.	Artículo 132.- Son obligaciones de las personas empleadoras: I. a XXXIV. ... XXXV. Elaborar, publicar, presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y mantener disponible el Informe de Transparencia Retributiva y Brecha Salarial de Género y, en su caso, elaborar y presentar el Plan de Corrección de Brecha Salarial, en términos de los artículos 86 Ter a 86 Sexies de esta Ley.
Artículo 133.- Queda prohibido a las personas empleadoras o a sus representantes: I. a XVII Bis. ... Sin correlativo.	Artículo 133.- Queda prohibido a las personas empleadoras o a sus representantes: I. a XVII Bis. ... XVII Ter. Despedir, sancionar, hostigar, discriminar, reducir remuneraciones, modificar condiciones de trabajo o



LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
	realizar cualquier acto de represalia contra una persona trabajadora por solicitar, consultar, utilizar o proporcionar información relacionada con la transparencia retributiva o por participar en procedimientos destinados a identificar posibles diferencias salariales injustificadas.
Artículo 994.- Se impondrá multa, por el equivalente a: I. a VIII. ... Sin correlativo.	Artículo 994.- Se impondrá multa, por el equivalente a: I. a VIII. ... IX. De 500 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, a la persona empleadora que no cumpla las obligaciones previstas en los artículos 86 Ter a 86 Sexies y 132, fracción XXXV, de esta Ley, así como a la que viole la prohibición establecida en la fracción XVII Ter del artículo 133 de esta Ley. En caso de reincidencia, la multa podrá incrementarse hasta en un cincuenta por ciento.

Por lo anteriormente expuesto, se somete a consideración de esta Honorable Asamblea el siguiente:

DECRETO

ARTÍCULO ÚNICO.- Se adicionan los artículos 86 Bis, 86 Ter, 86 Quáter, 86 Quinquies y 86 Sexies; una fracción XXXV al artículo 132; una fracción XVII Ter al artículo 133, y una fracción IX al artículo 994 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO



TÍTULO TERCERO

Condiciones de Trabajo

CAPÍTULO V

Salario

Artículo 86 Bis.- Para efectos de los artículos 86 Ter a 86 Sexies de esta Ley, se entenderá por:

I. Brecha salarial de género: la diferencia entre la remuneración que, en promedio o en términos de mediana, reciben los hombres y la que reciben las mujeres, expresada como porcentaje de la remuneración de los hombres, calculada para el total de la plantilla y por categoría profesional, grupo ocupacional o nivel jerárquico;

II. Informe: el Informe de Transparencia Retributiva y Brecha Salarial de Género previsto en el artículo 86 Ter de esta Ley;

III. Remuneración: el salario en términos del artículo 84 de esta Ley, incluidos los bonos, incentivos, comisiones, compensaciones y cualquier otra percepción en efectivo o en especie derivada de la relación de trabajo;

IV. Trabajo de igual valor: aquel que, atendiendo a factores objetivos y neutros con respecto al género, como conocimientos, responsabilidades, esfuerzo y condiciones de trabajo, presenta un valor equivalente para la persona empleadora; y

V. Transparencia retributiva: el conjunto de obligaciones destinadas a garantizar el acceso a información agregada, verificable y objetiva sobre las estructuras, criterios y diferencias de remuneración entre mujeres y hombres.



Artículo 86 Ter.- Las personas empleadoras que durante el ejercicio fiscal inmediato anterior hayan empleado, en promedio, a doscientas cincuenta o más personas trabajadoras estarán obligadas a elaborar, publicar y presentar anualmente ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social el Informe de Transparencia Retributiva y Brecha Salarial de Género.

Para el cómputo a que se refiere el párrafo anterior se considerará a la totalidad de las personas trabajadoras de la persona empleadora, incluidas las contratadas por tiempo determinado, por temporada o por obra determinada, conforme a las disposiciones de carácter general que emita la Secretaría.

El informe tendrá por objeto identificar, medir, transparentar y, en su caso, contribuir a corregir las diferencias retributivas entre mujeres y hombres.

La información se presentará de manera agregada, estadística y anonimizada, de conformidad con la legislación en materia de protección de datos personales en posesión de los particulares. No se publicará de forma desagregada la información de grupos integrados por un número de personas menor al que determine la Secretaría en las disposiciones de carácter general.

Artículo 86 Quáter.- El informe deberá contener, como mínimo:

- I. El número total de personas trabajadoras, desagregado por sexo;
- II. La distribución de las personas trabajadoras por grupo ocupacional, categoría profesional y nivel jerárquico, desagregada por sexo;
- III. La remuneración promedio de mujeres y hombres, total y por categoría profesional;



- IV. La remuneración mediana de mujeres y hombres, total y por categoría profesional;
- V. La brecha salarial de género calculada con base en la remuneración promedio;
- VI. La brecha salarial de género calculada con base en la remuneración mediana;
- VII. Las percepciones ordinarias y extraordinarias, desagregadas por sexo;
- VIII. Los bonos, incentivos, comisiones y demás componentes variables de la remuneración, desagregados por sexo;
- IX. La distribución por sexo de los puestos directivos y de toma de decisiones;
- X. La distribución por sexo de las promociones y ascensos;
- XI. La distribución por sexo de las contrataciones y separaciones laborales;
- XII. La metodología utilizada para el cálculo de la brecha salarial de género;
- XIII. Los criterios objetivos utilizados para determinar las remuneraciones; y
- XIV. Las medidas implementadas para prevenir, reducir y corregir diferencias retributivas injustificadas y, en su caso, los resultados del Plan de Corrección de Brecha Salarial del ejercicio anterior.

Artículo 86 Quinquies.- El informe se publicará y presentará ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social durante el primer trimestre de cada año y corresponderá al ejercicio fiscal inmediato anterior.

La persona empleadora deberá mantenerlo disponible, de manera gratuita y accesible, en su sitio electrónico oficial durante un periodo mínimo de cinco años. Cuando no cuente con sitio electrónico oficial, la Secretaría lo publicará en el medio electrónico que determine para tal efecto. En todo caso, la persona empleadora deberá hacerlo del conocimiento de las personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras y el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo tendrán derecho a solicitar por escrito a la persona empleadora aclaraciones sobre el contenido del informe y sobre los criterios de remuneración aplicables a la categoría profesional que corresponda. La respuesta deberá proporcionarse por escrito en un plazo no mayor a treinta días naturales, sin revelar la remuneración individual de otras personas trabajadoras.

La autoridad del trabajo podrá requerir la metodología, los registros agregados, los tabuladores y estructuras salariales y la demás documentación necesaria para verificar la veracidad del informe. La información individual de las personas trabajadoras solo podrá requerirse cuando resulte necesaria para un procedimiento de inspección, conciliación o jurisdiccional, y será tratada conforme a la legislación en materia de protección de datos personales.

La Secretaría establecerá, mediante disposiciones de carácter general, los formatos, indicadores, metodologías, reglas de cómputo, el número mínimo de personas por grupo a que se refiere el artículo 86 Ter, el porcentaje a que se refiere el artículo 86 Sexies y los demás criterios técnicos necesarios para garantizar la homogeneidad y comparabilidad de la información.

Artículo 86 Sexies.- Cuando del informe se desprenda, en cualquier categoría profesional, grupo ocupacional o nivel jerárquico, una brecha salarial de género igual o superior al porcentaje que determine la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el cual no podrá ser mayor al cinco por ciento, y ésta no pueda justificarse mediante criterios objetivos y neutros con respecto al género relacionados con el



puesto, funciones, jornada, antigüedad, experiencia, productividad, responsabilidades u otros factores legítimos y verificables, la persona empleadora deberá elaborar un Plan de Corrección de Brecha Salarial.

El Plan se elaborará dentro de los seis meses siguientes a la publicación del informe, con la participación del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo o, a falta de éste, de representantes electos por las personas trabajadoras, y se presentará ante la Secretaría dentro del mismo plazo.

El Plan deberá contener:

- I. La identificación de los puestos, categorías o niveles en los que se detecte la diferencia;
- II. El análisis de las causas de la diferencia;
- III. Las medidas correctivas correspondientes;
- IV. Los plazos para su implementación; y
- V. Los mecanismos de seguimiento y evaluación.

Los resultados del Plan se reportarán en el informe del ejercicio siguiente.

La elaboración del Plan no implicará, por sí misma, el reconocimiento de responsabilidad por discriminación salarial, sin perjuicio de las facultades de las autoridades laborales para investigar y determinar las responsabilidades que correspondan.

Artículo 132.- Son obligaciones de las personas empleadoras:

XXXV. Elaborar, publicar, presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y mantener disponible el Informe de Transparencia Retributiva y Brecha Salarial de Género y, en su caso, elaborar y presentar el Plan de Corrección de Brecha Salarial, en términos de los artículos 86 Ter a 86 Sexies de esta Ley.

Artículo 133.- Queda prohibido a las personas empleadoras o a sus representantes:

I. a XVII Bis. ...

XVII Ter. Despedir, sancionar, hostigar, discriminar, reducir remuneraciones, modificar condiciones de trabajo o realizar cualquier acto de represalia contra una persona trabajadora por solicitar, consultar, utilizar o proporcionar información relacionada con la transparencia retributiva o por participar en procedimientos destinados a identificar posibles diferencias salariales injustificadas.

Artículo 994.- Se impondrá multa, por el equivalente a:

I. a VIII. ...

IX. De 500 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, a la persona empleadora que no cumpla las obligaciones previstas en los artículos 86 Ter a 86 Sexies y 132, fracción XXXV, de esta Ley, así como a la que viole la prohibición establecida en la fracción XVII Ter del artículo 133 de esta Ley. En caso de reincidencia, la multa podrá incrementarse hasta en un cincuenta por ciento.

TRANSITORIOS



**CÁMARA DE
DIPUTADOS**
— LXVI LEGISLATURA —
SOBERANÍA Y JUSTICIA SOCIAL

MARÍA TERESA
DIPUTADA FEDERAL

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

SEGUNDO. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social contará con un plazo de ciento ochenta días naturales, contados a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, para emitir las disposiciones de carácter general a que se refieren los artículos 86 Ter, 86 Quinquies y 86 Sexies de la Ley Federal del Trabajo, incluidos los formatos, metodologías, indicadores, reglas de cómputo y medios de publicación y presentación del Informe de Transparencia Retributiva y Brecha Salarial de Género.

TERCERO. El primer Informe de Transparencia Retributiva y Brecha Salarial de Género se publicará y presentará durante el primer trimestre del año calendario siguiente a aquel en que se cumplan doce meses contados a partir de la publicación de las disposiciones de carácter general a que se refiere el transitorio anterior, y corresponderá al ejercicio fiscal inmediato anterior.

CUARTO. Durante el primer año de aplicación de la obligación prevista en el presente Decreto, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social implementará mecanismos de orientación y asistencia técnica dirigidos a las personas empleadoras obligadas.

QUINTO. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social elaborará y publicará anualmente un informe estadístico nacional, con información agregada y anonimizada, sobre las tendencias de las brechas salariales identificadas en los informes presentados en términos del artículo 86 Quinquies de la Ley Federal del Trabajo.

SEXTO. El Ejecutivo Federal, por conducto de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, remitirá al Congreso de la Unión, dentro de los tres años siguientes a la entrada en vigor del presente Decreto, un informe de evaluación sobre la eficacia



**CÁMARA DE
DIPUTADOS**
— LXVI LEGISLATURA —
SOBERANÍA Y JUSTICIA SOCIAL

**MARÍA
TERESA** EALY
DIPUTADA FEDERAL

de la medida que incluya, en su caso, recomendaciones sobre la modificación del número de personas trabajadoras previsto en el artículo 86 Ter de la Ley Federal del Trabajo.

SÉPTIMO. Las erogaciones que, en su caso, se generen con motivo de la entrada en vigor del presente Decreto se cubrirán con cargo al presupuesto aprobado a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para el ejercicio fiscal correspondiente, por lo que no se autorizarán recursos adicionales para tales efectos.

Palacio Legislativo de San Lázaro a 29 de septiembre de 2026.

ATENTAMENTE

DIPUTADA MARÍA TERESA EALY DÍAZ

Referencias

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos [CPEUM]. Artículos 1 y 123, apartado A, fracción VII. *Diario Oficial de la Federación*, 5 de febrero de 1917 (México).
- Convención Americana sobre Derechos Humanos, 22 de noviembre de 1969. Artículos 1.1 y 24.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 18 de diciembre de 1979. Artículos 11 y 13.
- Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de igualdad sustantiva, perspectiva de género, derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y erradicación de la brecha salarial por razones de género. *Diario Oficial de la Federación*, 15 de noviembre de 2024 (México).
- Decreto por el que se 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 erradicación de la brecha salarial por razones de género. *Diario Oficial de la Federación*, 16 de diciembre de 2024 (México).
- Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento. *Diario Oficial de la Unión Europea*, L 132, 17 de mayo de 2023.
- Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares. *Diario Oficial de la Federación*, 20 de marzo de 2025 (México).
- Ley Federal del Trabajo [LFT]. Artículos 2, 3, 56, 84, 86, 132, 133 y 994. *Diario Oficial de la Federación*, 1 de abril de 1970 (México). Última reforma publicada el 14 de mayo de 2026.

- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Artículos 1, 4 y 9. *Diario Oficial de la Federación*, 11 de junio de 2003 (México).
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Artículos 33 y 34. *Diario Oficial de la Federación*, 2 de agosto de 2006 (México).
- Organización de las Naciones Unidas. (2015). *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (A/RES/70/1)*. Objetivos 5 y 8; metas 5.1, 5.4, 5.5, 8.5 y 10.3.
- Organización Internacional del Trabajo. (1951a). *Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)*.
- Organización Internacional del Trabajo. (1951b). *Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 90)*.
- Organización Internacional del Trabajo. (1958). *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Informe Mundial sobre Salarios 2018/2019: Qué hay detrás de la brecha salarial de género*. Oficina Internacional del Trabajo.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 16 de diciembre de 1966. Artículo 7.
- Pérez, C., y Lara, M. (2025). *Desigualdades laborales entre hombres y mujeres en México* (Documento de Trabajo 25/12). BBVA Research. <https://www.bbvaresearch.com/wp-content/uploads/2025/09/2025-09-26-Desigualdades-salariales-entre-hombres-y-mujeres-en-Mexico.pdf>
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, "Protocolo de San Salvador", 17 de noviembre de 1988. Artículo 7.

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: Raúl Bolaños-Cacho Cué, presidente; vicepresidentes, Sergio Carlos Gutiérrez Luna, MORENA; Annia Sarahí Gómez Cárdenas, PAN; Nayeli Arlen Fernández Cruz, PVEM; secretarios, Julieta Villalpando Riquelme, MORENA; Diana Estefanía Gutiérrez Valtierra, PAN; Felipe Miguel Delgado Carrillo, PVEM; Francisco Amadeo Espinosa Ramos, PT; Fuensanta Guadalupe Guerrero Esquivel, PRI; Laura Irais 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 Saldivar, 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/>