



TRABAJO DE LAS MUJERES EN MÉXICO

RESUMEN:

La participación laboral femenina en México ha avanzado legalmente, pero aún enfrenta retos como la brecha salarial y la informalidad. Conoce su evolución, el marco actual y los desafíos hacia una igualdad real.

ESCRITO POR:

L.C. Miguel Castañeda
Gerente de Seguridad Social y Contribuciones Locales

C.P. Luis Ángel Aceves Domínguez
Seguridad Social y Contribuciones Locales

CONTÁCTANOS:

dn@bhrmx.com
www.bhrmx.com

La evolución del trabajo de la mujer en México es el resultado de una lucha histórica que ha transformado la visión jurídica de la mujer: de objeto de tutela a protagonista con igualdad de derechos y oportunidades en el mundo laboral.

En los primeros años del derecho laboral mexicano, las mujeres y los menores eran regulados conjuntamente, al considerárseles “medias fuerzas de trabajo”.

Con el paso del tiempo y el avance de la especialización jurídica, se reconoció la necesidad de un tratamiento diferenciado. Actualmente, la Ley Federal del Trabajo (LFT) regula el régimen de las mujeres en el Título Quinto (artículos 164 al 172), que establece normas específicas para su protección y equidad laboral.

¿Cómo ha sido la evolución del trabajo de la mujer en México?

- 1931: La primera Ley Federal del Trabajo unificó en un solo capítulo las disposiciones sobre mujeres y menores.
- 1962: Una reforma estructural separó ambos regímenes, reconociendo la especificidad de la mujer trabajadora.
- 1974: Se reformó el artículo 4º constitucional, proclamando la igualdad entre hombres y mujeres ante la ley, lo que impulsó la supresión de los artículos 168 y 169 de la LFT, que limitaban el trabajo femenino.
- 1975: Año Internacional de la Mujer. Durante el gobierno de Luis Echeverría, se aprobaron reformas que consolidaron la igualdad formal de derechos y obligaciones laborales entre hombres y mujeres (artículo 164 LFT).

En particular, el título V de la Ley Federal del Trabajo describe los mecanismos jurídicos que protegen a la mujer durante el embarazo, brindando seguridad social y médica por la conclusión del embarazo e incluso después de este periodo.

“La legislación mexicana protege a las mujeres durante el embarazo y la lactancia, prohibiendo su participación en labores insalubres, peligrosas, nocturnas o extraordinarias, sin afectar su salario, prestaciones ni derechos (art. 123 CPEUM y 166 LFT).



La Ley Federal del Trabajo garantiza a las madres trabajadoras:

- Evitar trabajos que impliquen riesgo o esfuerzo físico excesivo.
- Descanso de seis semanas antes y seis después del parto, con posibilidad de prórroga.
- Pago íntegro de salario durante los periodos de descanso.
- Dos reposos de lactancia de media hora cada uno, en lugares higiénicos y adecuados.
- Derecho de reincorporación al puesto hasta un año después del parto.
- Cómputo de antigüedad durante los periodos pre y postnatales.
- Servicios de guardería infantil de parte del IMSS (art. 171 LFT).
- Asientos suficientes para las mujeres en los centros de trabajo (art. 172 LFT).



Contexto actual del trabajo de la Mujer en México: Panorama 2020 – 2025

Aunque la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (arts. 1º, 4º y 123) y la Ley Federal del Trabajo (arts. 164-172) consagran la igualdad de derechos laborales entre mujeres y hombres, la realidad social muestra que esa igualdad no se ha materializado plenamente. Por ejemplo, según datos de la Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO), en 2025 la brecha salarial de género en México se estima entre 14 % y 18 %, lo que significa que las mujeres ganan sustancialmente menos que los hombres, pese a tener la misma legislación.

Además, la informalidad laboral y la sobrecarga de trabajo doméstico y de cuidados agravan la desigualdad. Un artículo del INEGI señala que aproximadamente el 55 % de las mujeres tienen empleo informal, frente al 49 % de los hombres, y que las trabajadoras informales ganan hasta 48 % menos que sus pares en el sector formal.

Esto evidencia que el reconocimiento legal de igualdad (“igualdad formal”) no se traduce automáticamente en igualdad efectiva (“igualdad sustantiva”). En este sentido, el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (TEPJF) señala que es necesario ir “más allá de la igualdad formal, asegurando que los derechos establecidos en la ley sean efectivos en la práctica”.

Finalmente, el gobierno mexicano reconoce este déficit y ha iniciado reformas para avanzar hacia la igualdad sustantiva: por ejemplo, se reformaron el 15 de noviembre de 2024 los artículos constitucionales para incorporar el derecho a la igualdad sustantiva, erradicar la brecha salarial por razones de género y fortalecer la inclusión económica de las mujeres.

Hay mucho por avanzar y es responsabilidad de todos como sociedad el generar entornos igualitarios, siendo el primer lugar el hogar donde se debe de transformar la mentalidad.

Nuestros especialistas del área de Auditoría de Seguridad Social e INFONAVIT, se encuentran a sus órdenes para ayudarte a resolver tus dudas.