

PROPOSICIÓN CON PUNTO DE ACUERDO POR EL QUE LA COMISIÓN PERMANENTE DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN EXHORTA RESPETUOSAMENTE A LA TITULAR DEL EJECUTIVO FEDERAL, POR CONDUCTO DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, Y AL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, A IMPLEMENTAR ACCIONES ESPECÍFICAS Y VERIFICABLES PARA REDUCIR LA BRECHA LABORAL Y SALARIAL DE GÉNERO EN MÉXICO.

El suscrito, diputado **Armando Tejeda Cid**, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional en la LXVI Legislatura del Honorable Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 58, 59 y 60 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, someto a consideración de esta Comisión Permanente la presente **proposición con punto de acuerdo** por el que **exhorta respetuosamente a la titular del ejecutivo federal, por conducto de la secretaría del trabajo y previsión social, y al instituto mexicano del seguro social, a implementar acciones específicas y verificables para reducir la brecha laboral y salarial de género en México**, al tenor de las siguientes:

CONSIDERACIONES

Primera. El trabajo decente y la igualdad de género en el ámbito laboral constituyen derechos reconocidos tanto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como en los compromisos internacionales asumidos por nuestro país. El artículo 123 constitucional establece el derecho de toda persona al trabajo digno y socialmente útil; el artículo 1º prohíbe toda discriminación por razón de género; y la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 3º y 86, consagra el principio de igualdad salarial y prohíbe la discriminación en las condiciones de empleo. México es, además, parte de los Convenios 100 y 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que obligan al Estado a garantizar la igualdad de remuneración y la no discriminación en el empleo. Cuando las cifras oficiales documentan que las mujeres retroceden en participación laboral, ingresos y calidad del empleo, el Estado tiene la responsabilidad ineludible de actuar.¹

¹ 1. Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Presentación ejecutiva, marzo 2026 [Internet]. Ciudad de México: INEGI; 2026 [citado 7 may 2026]. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enoe/15ymas/doc/enoe_presentacion_ejecutiva_0326.pdf

2. Ochoa Aranda C. Persisten brechas de género y precariedad en la fuerza laboral mexicana. Gaceta UNAM [Internet]. Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México; 4 may 2026 [citado 7 may 2026]. Disponible en: <https://www.gaceta.unam.mx/persisten-brechas-de-genero-y-precariedad-en-la-fuerza-laboral-mexicana/>

3. Esfera Noticias. Crece la desigualdad laboral y económica para las mujeres en México: Armando Tejeda Cid [Internet]. Esfera Noticias; 2026 May 6 [citado 2026 May 11]. Disponible en: <https://esferanoticias.mx/2026/05/06/crece-la-desigualdad-laboral-y-economica-para-las-mujeres-en-mexico-armando-tejeda-cid/>

Segunda. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), publicada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en marzo de 2026, la Población Económicamente Activa (PEA) ascendió a 61.6 millones de personas, de las cuales 60.2 millones se encontraban ocupadas.¹ Sin embargo, la distribución por sexo revela una profunda desigualdad estructural: 35.3 millones de hombres frente a 24.5 millones de mujeres integran la población ocupada.²

Tercera. Con base en el comparativo de la ENOE de octubre de 2024 a marzo de 2026, la desocupación entre mujeres aumentó 6.35% en ese período, mientras que en los hombres disminuyó 9.08%. En el mismo lapso, las mujeres perdieron 244 mil 530 plazas ocupadas, mientras los hombres ganaron 526 mil. La Población Económicamente Activa femenina cayó 204 mil 254 personas, frente a un incremento masculino de 444 mil 694.³ En conjunto, estas cifras revelan que la recuperación del mercado laboral está beneficiando de manera diferenciada a los hombres y dejando a las mujeres en una posición de mayor vulnerabilidad económica, menor participación productiva y menor acceso a empleos con estabilidad, ingresos y seguridad social.

Cuarta. La brecha de participación económica entre mujeres y hombres revela una deuda estructural del mercado laboral mexicano. De acuerdo con el INEGI, en el tercer trimestre de 2025 la tasa de participación económica de las mujeres fue de 45.7%, frente al 75.1% de los hombres; es decir, una diferencia de 29.4 puntos porcentuales.⁴ Esto significa que mientras casi tres de cada cuatro hombres participan en la economía, menos de la mitad de las mujeres logra incorporarse al mercado laboral. El problema no es reciente ni marginal: el IMCO advierte que, entre 2005 y 2025, la participación económica femenina apenas pasó de 41% a 46%, mientras que la masculina se mantuvo cercana al 75%.⁵ En dos décadas, México solo ha logrado aumentar cinco puntos la participación laboral de las mujeres, lo que demuestra que las políticas actuales han sido insuficientes para remover las barreras de cuidado, informalidad, discriminación y falta de corresponsabilidad que siguen excluyéndolas de las oportunidades económicas del país.

Quinta. Un indicador especialmente preocupante es la calidad del empleo al que acceden las mujeres. En el empleo asalariado, el más estable y protegido, las mujeres perdieron 233 mil 871 puestos entre octubre de 2024 y marzo de 2026, frente a un ligero aumento de 46 mil 150 en hombres.³ El trabajo no remunerado entre mujeres aumentó 3.26% en ese período. De acuerdo con una publicación de Gaceta UNAM, con datos de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) 2024 del INEGI, reporta que el ingreso monetario promedio trimestral fue de 23 mil 714 pesos para las mujeres y de 36 mil 47 pesos para los hombres, lo que significa que ellas perciben cerca de 65 centavos por cada peso

que ganan los hombres.² Esta diferencia de más de 12 mil pesos por trimestre es estructural e insostenible desde cualquier perspectiva de justicia social.²

Sexta. La informalidad laboral agrava de manera específica la situación de las mujeres. La ENOE de marzo de 2026 reporta que la tasa de informalidad laboral total (TIL1) se incrementó 0.5 puntos porcentuales respecto al año anterior, alcanzando 54.8% de la población ocupada.¹ Para las mujeres, este indicador es particularmente elevado: de acuerdo con datos del INEGI al tercer trimestre de 2025, 55.9% de las mujeres ocupadas se encontraba en situación de informalidad, esto es, sin seguridad social ni prestaciones laborales.⁶ Asimismo, 9.4% de las mujeres trabajaba sin percibir remuneración, más del doble que el 4.5% registrado entre los hombres.⁶

Séptima. La segregación sectorial también opera como un mecanismo de exclusión laboral para las mujeres. Entre octubre de 2024 y marzo de 2026, las mujeres registraron una pérdida de 272 mil 742 plazas en el sector secundario, mientras que los hombres sumaron más de 82 mil empleos en ese mismo ámbito.³ Esta diferencia muestra que los sectores con mayor potencial de estabilidad, formalidad, prestaciones y desarrollo profesional no están incorporando a las mujeres en igualdad de condiciones. Por el contrario, la ocupación femenina tiende a concentrarse en actividades de servicios de menor valor agregado, donde suelen existir ingresos más limitados, menor protección social y trayectorias laborales más frágiles. Esta desigualdad también se refleja fuera del mercado laboral: de acuerdo con cifras difundidas por Gaceta UNAM, recabando cifras del INEGI, al cuarto trimestre de 2025 las mujeres representaban 29.8 millones de personas dentro de la población no económicamente activa, frente a 12.3 millones de hombres.² La diferencia evidencia que la exclusión laboral femenina no solo se expresa en menores empleos o salarios, sino también en la imposibilidad de millones de mujeres para incorporarse plenamente a la vida productiva. En buena medida, ello responde a la carga desproporcionada de cuidados y trabajo doméstico no remunerado que sigue recayendo sobre las mujeres, así como a la falta de políticas públicas efectivas de corresponsabilidad social, servicios de cuidado y condiciones laborales que permitan su ingreso, permanencia y crecimiento en el mercado laboral.

² 4. Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Estadísticas a propósito del Día Internacional de la Mujer, 5 de marzo de 2026 [Internet]. Ciudad de México: INEGI; 2026 [citado 7 may 2026]. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2026/EAP_8M_26.pdf

5. Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO). Monitor Mujeres en la Economía [Internet]. Ciudad de México: IMCO; 2026 [citado 7 may 2026]. Disponible en: <https://imco.org.mx/monitor-mujeres-en-la-economia/>

6. Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), trimestre III 2025. En: Estadísticas a propósito del Día Internacional de la Mujer [Internet]. Ciudad de México: INEGI; 2026 [citado 7 may 2026]. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2026/EAP_8M_26.pdf

7. Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Estadísticas a propósito del Día de la Madre (10 de mayo) [Internet]. Ciudad de México: INEGI; 7 may 2026 [citado 7 may 2026]. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2026/EAP_10Mayo_26.pdf

Octava. En las Estadísticas a propósito del Día de la Madre del INEGI (7 de mayo de 2026), basado en la ENOE del cuarto trimestre de 2025, aporta elementos adicionales sobre la situación de las mujeres en el mercado laboral.⁷ Cerca de la mitad de las madres ocupadas (49.2%) percibió hasta un salario mínimo mensual por su trabajo; solo 2.2% superó los tres salarios mínimos. Las madres dedicaron en promedio 20.5 horas semanales a quehaceres del hogar y 17.3 horas al cuidado no remunerado de personas.⁷ Estos datos muestran que la maternidad sigue asociada a una mayor carga de trabajo no remunerado y a menores oportunidades de ingreso, lo que profundiza la desigualdad laboral. En los hechos, muchas mujeres enfrentan una doble jornada: participan en el mercado laboral, pero al mismo tiempo sostienen tareas domésticas y de cuidado indispensables para la vida familiar y social, sin que ello se traduzca en remuneración, protección social o reconocimiento suficiente. Por ello, la brecha laboral de género no puede atenderse únicamente con llamados a la inclusión, sino con políticas concretas de corresponsabilidad, servicios de cuidado, empleo digno y protección efectiva para las madres trabajadoras.

Novena. La brecha laboral de género tiene consecuencias directas sobre la autonomía económica, la seguridad social y el bienestar de largo plazo de las mujeres mexicanas. Menor participación laboral formal implica menor cotización a sistemas de pensiones, menor acceso a crédito, mayor vulnerabilidad ante la pobreza en la vejez y menor poder de negociación dentro del hogar. El IMCO documenta que solo seis estados registran tasas de participación económica femenina superiores a 50%.⁵ La inseguridad, la falta de servicios de cuidado accesibles y la discriminación salarial son obstáculos estructurales que requieren políticas públicas específicas, sostenidas y con presupuesto suficiente.

Décima. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) cuentan con las atribuciones legales y los instrumentos institucionales para diseñar e implementar políticas que reduzcan la brecha laboral de género: programas de fomento al empleo formal femenino, mecanismos de supervisión del cumplimiento del principio de igualdad salarial, servicios de cuidado infantil vinculados al trabajo formal, y protocolos contra la discriminación. El Congreso de la Unión tiene, en consecuencia, tanto el deber constitucional como la responsabilidad política de ejercer su facultad de control y exhorto para impulsar acciones concretas y verificables a favor de las mujeres mexicanas.

Por lo anteriormente expuesto y fundado, se somete a consideración de esta Comisión Permanente la siguiente proposición con:

Punto de Acuerdo

Primero. La Comisión Permanente del Honorable Congreso de la Unión exhorta respetuosamente a la titular del Ejecutivo Federal para que, por conducto de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, diseñe e implemente una estrategia nacional con perspectiva de género para incrementar la participación laboral formal de las mujeres, con metas verificables de reducción de la brecha de participación económica entre mujeres y hombres, con especial énfasis en los sectores secundario y de empleo asalariado.

Segundo. La Comisión Permanente del Honorable Congreso de la Unión exhorta respetuosamente a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y al Instituto Mexicano del Seguro Social a reforzar, en el ámbito de sus respectivas competencias, la inspección, vigilancia y seguimiento del cumplimiento del principio de igualdad salarial entre mujeres y hombres, previsto en el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, e informar a esta Soberanía sobre el número de verificaciones realizadas, irregularidades detectadas y medidas correctivas ordenadas.

Tercero. La Comisión Permanente del Honorable Congreso de la Unión exhorta respetuosamente a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a presentar a esta Soberanía, en un plazo no mayor a 60 días naturales, un informe que incluya:

- I. Las acciones implementadas para reducir la informalidad laboral entre las mujeres, cuya tasa supera el 55.9% de la población femenina ocupada;
- II. Los programas vigentes de fomento al empleo formal femenino en el sector secundario y en el empleo asalariado;
- III. Las políticas de corresponsabilidad y servicios de cuidado implementadas para reducir la carga del trabajo doméstico no remunerado que limita la participación económica de las mujeres.

Cuarto. La Comisión Permanente del Honorable Congreso de la Unión exhorta respetuosamente al Instituto Mexicano del Seguro Social a fortalecer los programas de guarderías y estancias infantiles vinculados al empleo formal, con el fin de remover las barreras de cuidado que impiden a las mujeres incorporarse y permanecer en el mercado laboral remunerado y formal.



Dado en el salón de Sesiones de la Comisión Permanente del Honorable Congreso de la Unión, a 13 de Mayo de 2026.

Atentamente,

**Armando Tejeda Cid
Diputado Federal**