



Hilando el cambio

Hacia un trabajo
justo en la industria
maquila-textil
en México

Resumen ejecutivo



Ethos
INNOVACIÓN EN
POLÍTICAS PÚBLICAS



OXFAM
México



Financiado por
la Unión Europea

Hilando el cambio. Hacia un trabajo justo en la industria maquila-textil en México

Resumen ejecutivo



Sobre UNIDAS

UNIDAS es una red de mujeres que promueve la agenda de trabajo justo en México, fomentando la organización colectiva de mujeres trabajadoras en sectores altamente informales y precarizados. Esta iniciativa impulsa el acceso a la seguridad social, así como la exigencia y la apropiación de derechos humanos laborales. El informe se presenta en el marco del proyecto Mujeres y colectivas como actoras de cambio por el trabajo decente en México, financiado por la Unión Europea e impulsado por Fundación Avina, Oxfam México, Proyecto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ProDESC) y Ethos Innovación en Políticas Públicas.

Agradecimientos

Este trabajo fue posible gracias a la valiente participación, los testimonios y las reflexiones de las mujeres integrantes de **la Colectiva de Mujeres Rosa Luxemburgo (Ciudad Juárez, Chihuahua) y el Colectivo Ollin Calli (Tijuana, Baja California), así como de las trabajadoras del sector indumentaria**. También reconocemos los esfuerzos y colaboración de las demás colectivas de UNIDAS que pertenecen al subsector de maquila-textil y que han sido parte de las sesiones de la iniciativa —incluyendo La Red de Mujeres Sindicalistas, Liga Sindical Obrera y Colectivo Raíz—. Su compromiso con la defensa de sus derechos y la construcción de un sector más justo es la inspiración y el fundamento de este documento. Agradecemos su confianza y su lucha incansable por un futuro con trabajo justo.

Créditos

Autoría: Brandon Melecio Fischer, Camila Mijares Espinosa Braniff, Néstor Genis

Revisión: Mónica Corona, Verónica Rodríguez, Mariana Molina, Eduardo Villarreal, Mercedes Ramírez, Marianela Fernández y Efrén Pérez de la Mora

Diseño: Fernando Figueroa

Organizaciones participantes

Ethos Innovación en Políticas Públicas: es un *think tank* que transforma investigaciones y experiencias en recomendaciones claras y acciones concretas de política pública que atienden algunos de los principales retos para el desarrollo de México.

Fundación Avina: es una organización global que impulsa cambios sistémicos en favor de la dignidad humana y el cuidado del planeta por medio de procesos colaborativos con una mirada desde el sur global, articulando inversiones y alianzas en terreno. Hoy Fundación Avina desarrolla actividades en más de 30 países de América Latina, el Caribe, América del Norte, África y Asia.

OXFAM México: forma parte de un movimiento global para erradicar la desigualdad y tiene presencia en más de 80 países. Desde hace tres décadas, trabajamos para inspirar y movilizar a personas, organizaciones y gobiernos para construir un mundo más justo e igualitario. Siempre acompañadas de donantes, activistas, especialistas y organizaciones aliadas, documentamos las enormes desigualdades de nuestro país y generamos propuestas para la justicia económica.

Proyecto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ProDESC): es una organización feminista con visión interseccional y alcance transnacional, que defiende y promueve los Derechos Económicos, Sociales y Culturales mediante un método de defensa integral que acompaña procesos comunitarios en tres ejes: derecho a la tierra y el territorio, derechos humanos laborales y derecho a defender derechos. Su labor busca fortalecer la justiciabilidad y exigibilidad de estos derechos para construir una sociedad más justa y equitativa.



Financiado por
la Unión Europea

Colectivas participantes:

Colectiva Rosa Luxemburgo (Ciudad Juárez)

La Colectiva de Mujeres Rosa Luxemburgo es una organización con más de dos décadas de trayectoria en la defensa de derechos humanos laborales de mujeres trabajadoras de maquila en Ciudad Juárez, surgida desde la experiencia directa de sus integrantes en esta industria. Su modelo de acompañamiento combina asesoría jurídica, formación en derechos y fortalecimiento organizativo, con el objetivo de que las trabajadoras reconozcan y ejerzan sus derechos en contextos marcados por la precariedad y la normalización de la violencia laboral.

Colectivo Ollin Calli (Tijuana, Baja California)

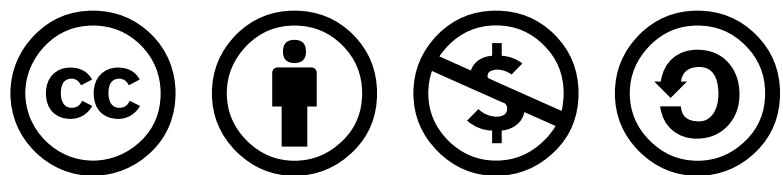
El Colectivo Ollin Calli es una organización de base en Tijuana que acompaña de manera integral a trabajadoras de sectores como la maquila, la artesanía y el trabajo agrícola, partiendo de un enfoque de justicia social y derechos humanos construido desde la experiencia vivida. Su modelo se centra en la internalización de derechos y el fortalecimiento de capacidades, promoviendo que las propias trabajadoras sean protagonistas en la defensa de sus condiciones laborales y de vida.

Este policy brief se enfoca en el subsector maquila-textil y forma parte de una serie sobre el sector indumentaria en México, junto con un documento complementario centrado en el subsector artesanía-textil. Ambos parten de un marco común que permite visibilizar su interconexión y el continuo productivo y laboral que articula procesos desde la producción artesanal hasta la manufactura y comercialización en distintos mercados. En este contexto, el presente documento profundiza en las características del subsector artesanía—textil, analizando sus condiciones laborales, los principales desafíos en el acceso efectivo a derechos y las oportunidades de política pública para mejorar la situación de las mujeres trabajadoras.

Esta es una versión ejecutiva del análisis; para mayor detalle y evidencia ampliada, se recomienda consultar la versión extensa del policy paper.

Esta licencia permite a los reutilizadores distribuir, remezclar, adaptar y crear a partir del material en cualquier medio o formato, únicamente con fines no comerciales y siempre que se dé el crédito correspondiente al creador. Si remezclas, adaptas o creas a partir del material, debes licenciar el material modificado bajo los mismos términos.

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



Índice

Resumen ejecutivo	11
1. Introducción y enfoque del estudio	13
1.1 Relevancia de la industria indumentaria en México	13
1.2 Objetivo y alcance del estudio	14
1.3 Delimitación del subsector maquila-textil	14
1.4 El continuo productivo-laboral	16
1.5 Enfoque analítico: género e interseccionalidad	16
2. ¿Quiénes son las trabajadoras de la maquila-textil?	17
2.1 Perfil de las trabajadoras	17
2.2 Tipos de inserción laboral	17
3. Barreras estructurales para el trabajo justo	19
3.1 La informalidad como condición estructural	19
3.2 Segregación ocupacional y desigualdad de género	22
3.3 Formalidad sin derechos: la simulación del cumplimiento en contextos de precariedad laboral	26
3.4 Inspección sin alcance: el vacío regulatorio en la industria indumentaria	29
4. Violencia, discriminación y riesgos a la salud física y psicosocial en el entorno laboral	33
4.1 Violencia de género, violencia laboral y discriminación	33
4.2 Riesgos a la salud física y psicosocial	35
4.3 Barreras para la denuncia	37
5. Cuidados y trabajo: una barrera estructural	39
5.1 Carga desigual de cuidados y doble jornada	39
5.2 Sobrecarga de tiempo y precariedad laboral	41
5.3 Brechas en servicios de cuidado	42
6. Conclusiones	45
7. Recomendaciones clave	47
Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)	47
Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) y homólogos estatales	49
Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)	49
Secretaría de las Mujeres	51
Sector privado (Empresas del sector maquila-textil)	51
Bibliografía	53
Encuestas y datos públicos	56

Resumen ejecutivo

La industria indumentaria en México —pieza clave en la producción de ropa que circula en mercados nacionales e internacionales— opera sobre una base de precarización estructural. **Este documento de incidencia examina cómo, en el subsector maquila-textil, la convergencia de informalidad, formalidad simulada y debilidad institucional configura un entorno en el que los derechos laborales existen más en el papel que en la práctica.** En este contexto, se revela una paradoja central: un sector cuya relevancia económica descansa en el trabajo de las mujeres, al tiempo que reproduce sistemáticamente condiciones que limitan su acceso a derechos, bienestar y autonomía.

Este documento forma parte de un proyecto de investigación más amplio sobre el sector indumentaria, que incluye un insumo complementario dedicado al subsector artesanía-textil. Ambos comparten un marco analítico que los sitúa dentro de la producción de bienes textiles y de la confección, reconociendo la interrelación entre la producción artesanal y la maquiladora. Este enfoque permite comprender el continuo productivo y laboral que va desde la elaboración en hogares y talleres locales hasta los procesos industriales de ensamblaje y comercialización en mercados nacionales e internacionales. Sobre esta base, el presente informe profundiza en las condiciones laborales específicas del subsector maquila-textil, analizando tanto sus marcos normativos como las brechas persistentes en su implementación.

Los hallazgos son consistentes y preocupantes:

- **Alta informalidad y formalidad simulada:** 76% de las mujeres ocupadas en el sector se encuentra en condiciones de informalidad, en comparación con el 53% de los hombres (INEGI, 2025d). Asimismo, predominan prácticas como el subregistro salarial, la subcontratación y la temporalidad contractual, que limitan el acceso a derechos laborales.
- **Violencia de género sistemática:** presencia de acoso, hostigamiento y discriminación por embarazo, que operan como mecanismos disciplinadores en el entorno laboral.
- **Déficits en el acceso a prestaciones sociales:** 77% de las trabajadoras de la industria indumentaria no tiene acceso a seguridad social, en contraste con el 55.5% de los hombres (INEGI, 2025d), lo que se traduce en barreras persistentes para acceder a salud, vivienda y pensiones.

- **Crisis de cuidados¹ como barrera estructural:** las mujeres trabajadoras de la maquila-textil dedican cerca de 52 horas semanales en promedio al trabajo doméstico y de cuidados, mientras que los hombres dedican 36 horas (INEGI, 2025d). La ausencia de servicios obliga a las mujeres a sostener jornadas extendidas, condicionando su permanencia laboral.

El documento presenta las siguientes recomendaciones dirigidas a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL), el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y la Secretaría de las Mujeres:

- **Fortalecer la inspección laboral con enfoque de género** con la incorporación de protocolos para prevenir y sancionar la violencia y la discriminación.
- **Reforzar la supervisión de la subcontratación simulada y de los procesos de contratación** desde el inicio de la relación laboral.
- **Garantizar el acceso efectivo a derechos laborales** mediante capacitación en derechos humanos, así como mecanismos de denuncia y acompañamiento.
- **Ampliar el acceso a prestaciones y servicios de cuidado**, adaptándolos a las condiciones reales de trabajo del sector.
- **Promover formas de representación laboral más efectivas e inclusivas**, acordes a la realidad del sector.
- **Mejorar la transparencia mediante datos desagregados** y fortalecer la coordinación interinstitucional.

¹ El concepto de cuidados abarca el trabajo, la atención y los recursos destinados a garantizar el bienestar de las personas a lo largo de toda la vida: desde la infancia hasta la vejez, así como en situaciones de enfermedad u otras formas de dependencia. Históricamente, esta responsabilidad ha recaído de manera desproporcionada en las mujeres, quienes la han asumido de forma no remunerada, contribuyendo así a la reproducción de desigualdades estructurales.

1. Introducción y enfoque del estudio

1.1 Relevancia de la industria indumentaria en México

La industria indumentaria en México **constituye un sector estratégico tanto por su inserción en cadenas globales de valor como por su peso en la producción manufacturera nacional**. Su estructura productiva es altamente heterogénea: integra desde grandes empresas exportadoras hasta pequeñas unidades productivas y trabajo a domicilio, lo que da lugar a una cadena extensa y fragmentada sostenida por más de un millón de personas trabajadoras (INEGI, 2025d), cuyas condiciones laborales permanecen, en gran medida, invisibilizadas en la agenda pública.

Esta invisibilidad es particularmente crítica en un sector caracterizado por esquemas intensivos de trabajo,² bajos salarios, acceso limitado a prestaciones y alta inestabilidad laboral. En este contexto, **las mujeres constituyen la mayoría de la fuerza laboral y enfrentan afectaciones diferenciadas**: además de las condiciones propias del empleo precario, cargan desproporcionadamente con responsabilidades de cuidado no remunerado y están expuestas a riesgos específicos asociados a contextos territoriales de violencia e inseguridad donde suelen ubicarse las maquiladoras.

En este escenario, es fundamental examinar las condiciones concretas en las que las mujeres se insertan en el subsector maquila-textil, así como la capacidad del marco normativo para atender, o no, sus necesidades. Este documento se sustenta en una investigación aplicada y participativa que articula análisis jurídico, revisión de políticas laborales y trabajo de campo con mujeres trabajadoras del sector y colectivas que las acompañan. Mediante entrevistas y grupos focales, **se identificaron las principales barreras que limitan el acceso a derechos laborales, seguridad social y entornos de trabajo libres de violencia, discriminación y riesgos para la salud física, emocional y psicológica, así como posibles rutas de atención**.

² El subsector maquila-textil se caracteriza por ser altamente intensivo en trabajo, en tanto implica jornadas prolongadas —frecuentemente superiores a las 8 horas—, ritmos de producción acelerados determinados por metas y tiempos de entrega, y una elevada demanda de esfuerzo físico y repetitivo, lo que concentra la generación de valor en la cantidad de horas trabajadas más que en la incorporación de tecnología o mejoras en las condiciones laborales.

1.2 Objetivo y alcance del estudio

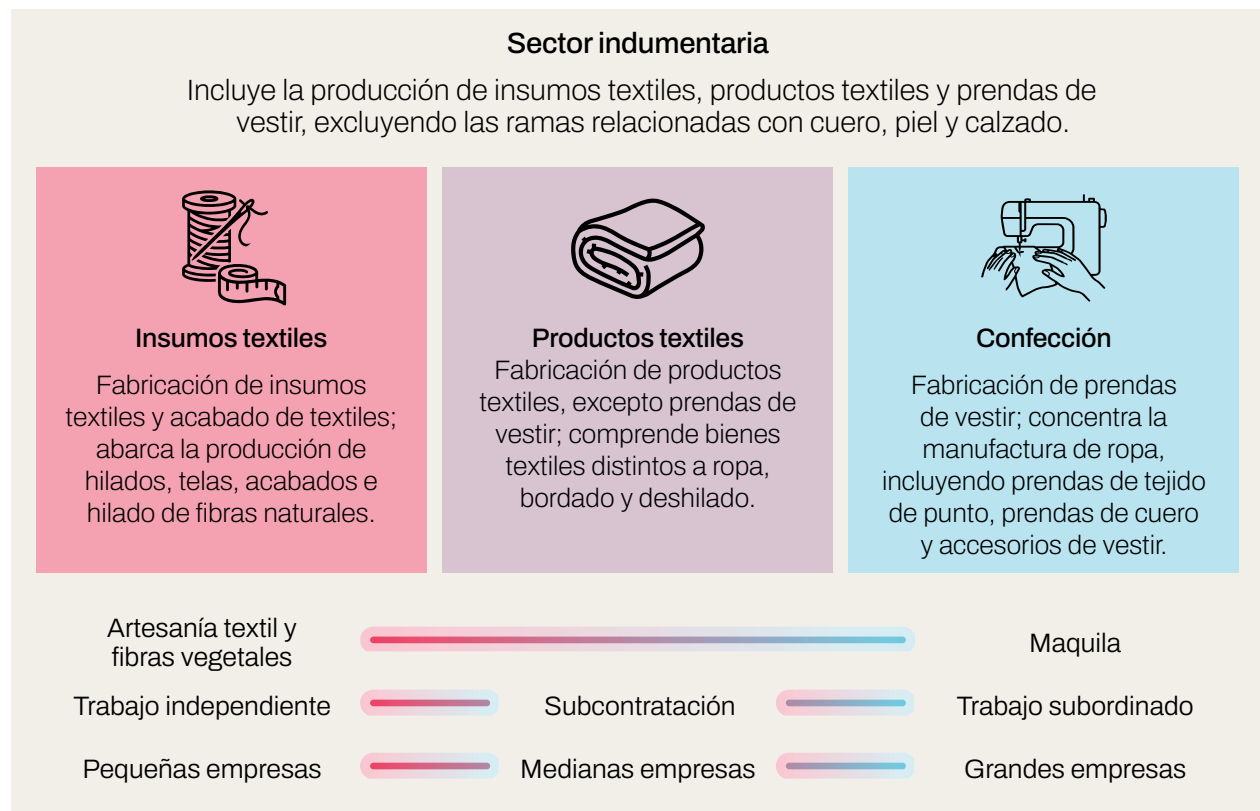
Frente a este panorama, el presente documento de incidencia ofrece un análisis del subsector maquila-textil, visibilizando las condiciones laborales que lo caracterizan —particularmente aquellas que afectan de manera diferenciada a las mujeres— y los mecanismos mediante los cuales se perpetúan desigualdades de género en el sector. A partir de ello, el documento **brinda recomendaciones concretas de política pública orientadas a transformar la garantía de derechos laborales en una realidad tangible para las mujeres trabajadoras en toda su diversidad.**

1.3 Delimitación del subsector maquila-textil

La industria indumentaria forma parte del sector manufacturero y abarca la producción y comercialización de insumos textiles, productos textiles y prendas de vestir. En este universo, el subsector maquila-textil se distingue por operar bajo lógicas productivas específicas, caracterizadas por la producción por encargo, la estandarización de procesos y su inserción en cadenas globales de valor. Para efectos del estudio, el análisis se concentra exclusivamente en **la producción de ropa y textiles confeccionados bajo esquemas de maquila**, excluyendo ramas como cuero y calzado.

El Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN 2025) divide a la industria indumentaria en dos subsectores: la industria textil y la industria de la confección. La primera está conformada por: (1) la fabricación de insumos textiles y acabados textiles y (2) la fabricación de productos textiles, excepto prendas de vestir. Por otro lado, la industria de la confección consiste en (3) la fabricación de prendas de vestir. En conjunto, estas tres actividades económicas permiten observar el componente textil del sector indumentaria a lo largo de distintas fases del proceso productivo, desde la elaboración y acabado de insumos hasta la confección de prendas y otros bienes textiles.

Figura 1. Delimitación del sector indumentaria-textil



Fuente: elaboración propia.

Dentro de este universo, el informe propone una delimitación analítica en dos segmentos:

- El **segmento de la artesanía textil** comprende la producción manual o semimanual de bienes textiles, de fibras vegetales o prendas de vestir con fuerte contenido cultural, comunitario y territorial. Puede realizarse de forma individual, familiar o colectiva, y comprende tanto trabajo independiente como modalidades de subordinación encubierta.
- El **segmento de la maquila-textil** incluye la transformación de insumos o materiales para la producción industrial o semi-industrial de bienes textiles o prendas de vestir. Está orientada a cadenas de suministro nacionales e internacionales y se caracteriza por procesos estandarizados, alta intensidad de mano de obra y relaciones laborales predominantemente subordinadas.

A pesar de las diferencias significativas entre ambos universos en términos de historia y métodos de producción, ambos resultan fundamentales para comprender las condiciones laborales en el sector indumentaria. Lejos de operar de manera aislada, se inscriben en

un continuo productivo y laboral en el que convergen diversas formas de organización del trabajo, tamaños de unidad económica y modalidades de inserción en el mercado, lo que impide analizarlos como espacios desconectados.

En términos de magnitud del empleo, en 2025, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), **el sector indumentaria-textil dio trabajo a aproximadamente 1,159 millones de personas**; sin embargo, su fragmentación dificulta desagregar los datos estadísticos de esta población entre los subsectores maquila-textil y artesanía-textil a partir de datos oficiales (INEGI, 2025d).³ Se proporciona más detalle sobre esta fragmentación a lo largo del documento.

1.4 El continuo productivo-laboral

Un elemento central del análisis es que el subsector maquila-textil no opera de forma aislada, sino como parte de un continuo productivo y laboral que lo vincula con otras formas de producción, como la artesanía textil, a través de modalidades híbridas como el trabajo a domicilio, talleres familiares por encargo y subcontratación encubierta. Estas intersecciones revelan **una arquitectura fragmentada en la que las presiones de costo y tiempo se trasladan hacia las unidades más pequeñas, reproduciendo precariedad, informalidad e invisibilidad jurídica**. Comprender este continuo es clave para evitar enfoques segmentados y diseñar políticas públicas que atiendan de manera integral las desigualdades estructurales del sector.

1.5 Enfoque analítico: género e interseccionalidad

El estudio integra un enfoque de género e interseccionalidad que permite analizar cómo las desigualdades laborales se entrecruzan con otras dimensiones de exclusión, como la edad, el territorio, la maternidad, la discapacidad o la pertenencia comunitaria. Este enfoque no sólo visibiliza las condiciones diferenciadas que enfrentan las mujeres en el subsector maquila-textil, sino que también permite identificar los factores estructurales que limitan su acceso a derechos, su permanencia laboral y su autonomía económica. Asimismo, el análisis **incorpora la dimensión de los cuidados como un eje estructurante de las trayectorias laborales**, reconociendo que las cargas desiguales de trabajo no remunerado constituyen una barrera central para el acceso a los derechos laborales.

³ Los datos del INEGI no permiten identificar de manera directa a la población ocupada exclusivamente en el subsector maquila-textil, ya que sus estadísticas se organizan por ramas amplias de actividad económica y no por modalidades específicas de inserción laboral. Esto implica que la maquila, el trabajo artesanal y otras formas de producción suelen agruparse dentro de categorías más generales, como la confección de prendas de vestir. En consecuencia, cualquier estimación del empleo en maquila-textil requiere aproximaciones analíticas y no corresponde a una cifra oficial desagregada.

2. ¿Quiénes son las trabajadoras de la maquila-textil?

2.1 Perfil de las trabajadoras

Una trabajadora de la maquila-textil **es una persona empleada en la industria textil o del vestido que participa en procesos de elaboración, transformación y confección de insumos y prendas, generalmente bajo esquemas de manufactura.** Constituyen el núcleo operativo del subsector y una proporción significativa de su fuerza laboral, conformada principalmente por mujeres en edad productiva que realizan actividades intensivas en mano de obra, como la confección y el ensamblaje.

Su perfil está marcado por trayectorias laborales intermitentes, frecuentemente vinculadas a ciclos de contratación inestables, así como por una alta rotación laboral asociada a condiciones de trabajo exigentes y bajos niveles salariales. En muchos casos, estas trayectorias se entrelazan con responsabilidades de cuidado no remunerado, lo que condiciona tanto su disponibilidad para el empleo como sus posibilidades de permanencia y crecimiento laboral dentro del sector.

Muchas provienen de contextos de vulnerabilidad socioeconómica, lo que restringe sus alternativas laborales y refuerza su inserción en esquemas precarios, especialmente en territorios como zonas fronterizas y corredores industriales donde la maquila concentra la demanda de empleo femenino bajo condiciones estandarizadas pero restrictivas.

2.2 Tipos de inserción laboral

La fragmentación productiva del sector indumentaria se traduce en una diversidad de formas de inserción laboral que difieren significativamente en estabilidad y acceso a derechos.

La **contratación directa** en maquilas exportadoras o empresas medianas suele implicar relaciones laborales formales con acceso a seguridad social y prestaciones; sin embargo, esto no garantiza condiciones justas, ya que persisten bajos salarios, jornadas intensivas y riesgos para la salud.

En contraste, la **subcontratación**, aunque limitada legalmente desde la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2021, continúa operando en formas encubiertas, diluyendo responsabilidades laborales y dificultando la supervisión del cumplimiento normativo.

Por su parte, el **trabajo a destajo** es una modalidad extendida que condiciona los ingresos al volumen producido, traslada los riesgos de la producción a las personas trabajadoras, incentiva jornadas prolongadas y complica el acceso efectivo a prestaciones.

Finalmente, el **trabajo domiciliario** representa una de las formas más invisibilizadas y precarizadas, caracterizada por la ausencia de contratos, seguridad social y reconocimiento formal, además de su estrecha articulación con las responsabilidades de cuidado no remunerado que recaen principalmente en las mujeres.

En conjunto, estas tipologías reflejan una estructura laboral heterogénea que dificulta la garantía de derechos laborales y la acción institucional efectiva. Esta dispersión, sumada a la concentración de mujeres en los eslabones más precarizados, contribuye a reproducir desigualdades de género en ingresos, protección social y condiciones de trabajo (OIT, 2022; Acción Ciudadana Frente a la Pobreza, 2023; Fundación Avina e Intersecta, 2025; ProDESC, 2026).

3. Barreras estructurales para el trabajo justo

“El trabajo no es romperte la espalda ni aguantar humillación, es usar lo que sabes y lo que valoras para vivir con respeto sin vender la dignidad...”
Trabajadora del sector maquila-textil y participante del grupo focal.

3.1 La informalidad como condición estructural

En el subsector maquila-textil, la informalidad no puede entenderse como una anomalía o una falla del sistema, sino como un **rasgo estructural que organiza las relaciones laborales, productivas y comerciales**. En la práctica, se expresa en la ausencia de contratos formales, la falta de afiliación a la seguridad social y el incumplimiento de derechos laborales básicos; sin embargo, esta definición resulta limitada frente a la complejidad del sector (OIT, 2022; Fundación Avina e Intersecta, 2025; ProDESC, 2026).

En la práctica, la informalidad adopta formas diversas que desdibujan la frontera entre lo formal y lo informal. Por un lado, existe una **informalidad abierta**, caracterizada por relaciones laborales completamente fuera del marco legal, como el trabajo a domicilio o en talleres familiares no registrados. Por otro, se observan esquemas de **formalidad simulada**, en los que hay un cumplimiento parcial o aparente de la normativa —contratos eventuales, registros incompletos o intermediación laboral— que no se traduce en acceso efectivo a derechos. En ambos casos, el resultado es una **desprotección sistemática de las trabajadoras**, enmarcada en un modelo productivo que prioriza la reducción de costos laborales y la flexibilidad. Así, más que un fenómeno marginal, **la informalidad constituye la base sobre la cual se sostiene la competitividad del subsector**, particularmente en su inserción en cadenas globales de valor (OIT, 2022; Fundación Avina e Intersecta, 2025; ProDESC, 2026).

Magnitud y feminización de la informalidad

La evidencia empírica confirma la centralidad de la informalidad y su marcada dimensión de género. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), **76% de las mujeres ocupadas en el sector se encuentra en condiciones de informalidad**,

frente a 53% de los hombres (INEGI, 2025d). Esta brecha refleja no sólo desigualdades en el acceso al empleo formal, sino una **segmentación estructural del mercado laboral** que concentra a las mujeres en los eslabones más precarios.

La feminización de la informalidad se profundiza al observar el trabajo no remunerado. Se estima que **89% de las personas que no perciben ingresos por su trabajo son mujeres**, especialmente en microunidades, talleres familiares y esquemas de producción domiciliaria (Ibid). Estas modalidades, aunque fundamentales para el funcionamiento de la cadena productiva, permanecen en gran medida invisibilizadas en los registros oficiales y excluidas de los sistemas de protección social.

En este contexto, la informalidad se asocia de manera directa con **bajos ingresos, alta inestabilidad laboral y ausencia de seguridad social**, lo que limita las posibilidades de movilidad económica y reproduce condiciones de vulnerabilidad. La desigual distribución de estas condiciones no es aleatoria, sino el resultado de la intersección entre desigualdades de género, segmentación ocupacional y dinámicas productivas que externalizan costos hacia el trabajo femenino.

Fragmentación productiva y heterogeneidad de unidades económicas

La estructura del subsector maquila-textil se caracteriza por una **alta fragmentación productiva**, resultado de procesos de reestructuración económica y su integración en cadenas globales de valor. En este modelo, las empresas líderes concentran funciones estratégicas —como diseño, financiamiento y comercialización— mientras que los procesos intensivos en mano de obra se externalizan hacia unidades económicas con menores costos laborales.

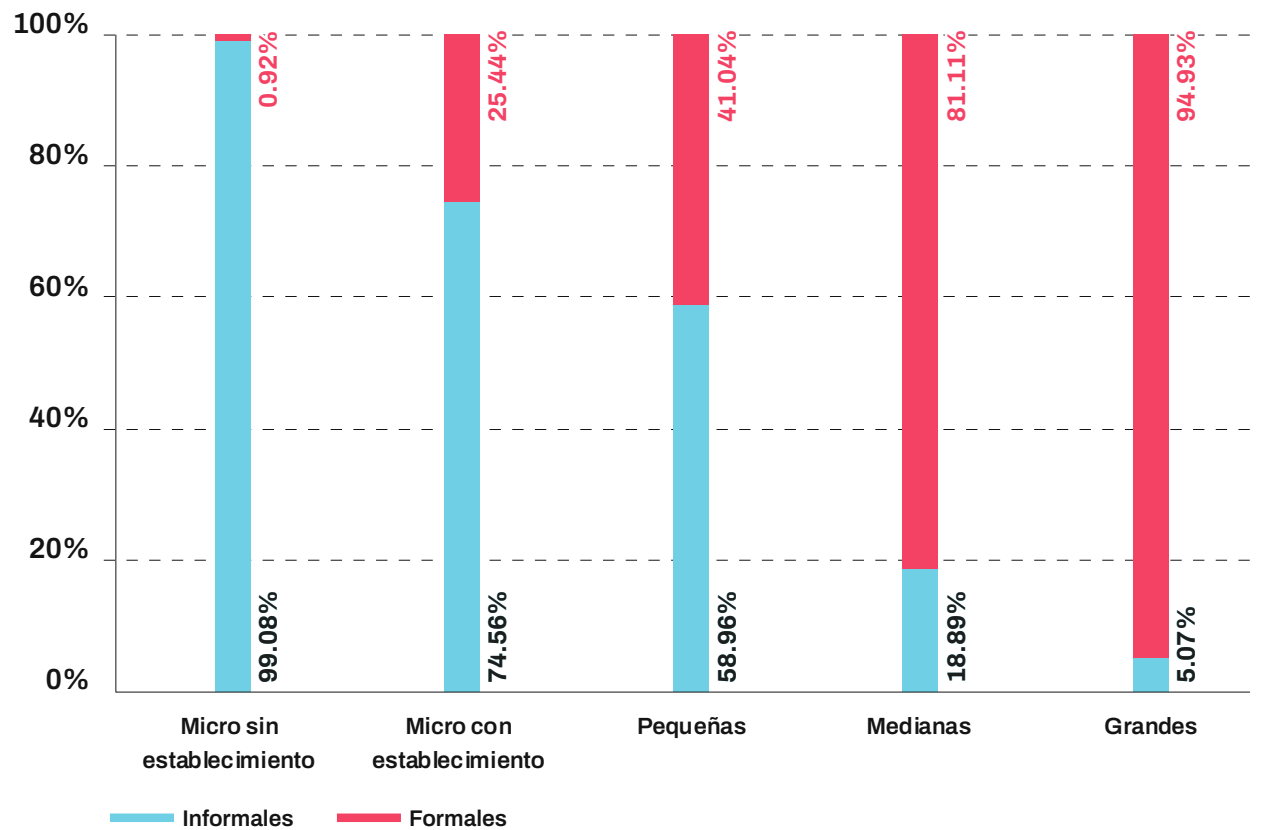
Esta organización se refleja en la composición del sector: de acuerdo con el Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE), **96.4% de los establecimientos son micro unidades (de 1 a 10 personas), mientras que sólo el 0.3% corresponde a grandes empresas que concentran más de la mitad de la producción total** (INEGI, 2025b). Esta dualidad evidencia una lógica simultánea de dispersión productiva y concentración del valor.

A partir de esta configuración emerge un **gradiente de formalidad** estrechamente vinculado al tamaño de la unidad económica. Las grandes empresas presentan mayores niveles de formalización relativa, aunque persisten prácticas como el subregistro salarial o la alta rotación. Las empresas medianas operan bajo esquemas híbridos, combinando formalidad parcial con externalización de procesos. En contraste, **en los niveles inferiores**

—microtalleres, unidades familiares y trabajo a domicilio— predominan condiciones de alta informalidad, sin contratos ni acceso a seguridad social, con esquemas de pago a destajo (OIT, 2022; Acción Ciudadana Frente a la Pobreza, 2023; Fundación Avina e Intersecta, 2025; ProDESC, 2026).

Como se observa en la siguiente gráfica, existe una relación inversa entre el nivel de informalidad y el tamaño de la unidad económica: esta se concentra de manera desproporcionada en las unidades micro, con y sin establecimiento, mientras que disminuye significativamente en las unidades medianas y grandes.

Gráfica 1. Distribución de la población ocupada por situación de formalidad e informalidad



Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (4T, 2025).

En estos segmentos se concentran las formas más extremas de precariedad. El trabajo domiciliario, en particular, constituye una modalidad extendida pero invisibilizada, sin reconocimiento formal ni adecuada captura estadística. **De acuerdo con datos disponibles, la mayoría del trabajo no remunerado se ubica en microunidades, lo que evidencia cómo la base de la cadena productiva absorbe los mayores niveles de vulnerabilidad** (INEGI, 2025d).

En conjunto, esta estructura evidencia que la informalidad y la precariedad laboral son rasgos estructurales del subsector maquila-textil. La protección laboral se distribuye de manera desigual a lo largo de la cadena de valor, concentrándose en los segmentos más visibles, mientras que **las condiciones más precarias se ubican en los eslabones más fragmentados e invisibilizados**. Comprender esta arquitectura es fundamental para diseñar políticas públicas que atiendan de manera integral las desigualdades estructurales del sector.

Subcontratación y traslado de riesgos

La fragmentación productiva del subsector maquila-textil se sostiene en mecanismos de subcontratación —formales y encubiertos— que diluyen responsabilidades laborales a lo largo de la cadena de valor, mediante esquemas como el pago por pieza, la producción por encargo o la externalización hacia talleres y trabajo domiciliario. Aunque la reforma a la Ley Federal del Trabajo (2021) **prohíbe la subcontratación de personal cuando implica la puesta a disposición de trabajadores para realizar actividades que forman parte del objeto social o la actividad económica preponderante de la empresa** y la restringe a servicios u obras especializadas, en la práctica persisten modalidades indirectas de intermediación que trasladan los riesgos económicos, productivos y legales hacia los eslabones más débiles, donde se concentran las trabajadoras con menor protección. Esto implica que absorban costos asociados a la variabilidad de la demanda, tiempos de entrega o fallas productivas, sin garantías de ingreso ni acceso efectivo a derechos. Al mismo tiempo, la opacidad en los vínculos contractuales dificulta la trazabilidad de las relaciones laborales y limita la capacidad de inspección y trazabilidad de los derechos laborales, reforzando un modelo en el que la precarización del trabajo sigue siendo estructural.

3.2 Segregación ocupacional y desigualdad de género

La segregación ocupacional en la industria indumentaria responde a **desigualdades de género estructurales** que, arraigadas en la división sexual del trabajo, orientan a las mujeres hacia los segmentos más precarios, flexibles y de menor reconocimiento dentro de

la cadena productiva (OIT y PNUD, 2019). En contextos donde el trabajo remunerado y las responsabilidades de cuidado permanecen jerarquizados, las trayectorias laborales de las mujeres se construyen en función de su capacidad para compatibilizar ambas esferas. En un sector caracterizado por cadenas productivas fragmentadas y altamente flexibilizadas, esto se traduce en mayor presencia en modalidades como el trabajo a domicilio, talleres familiares o esquemas temporales e informales (OIT, 2022).

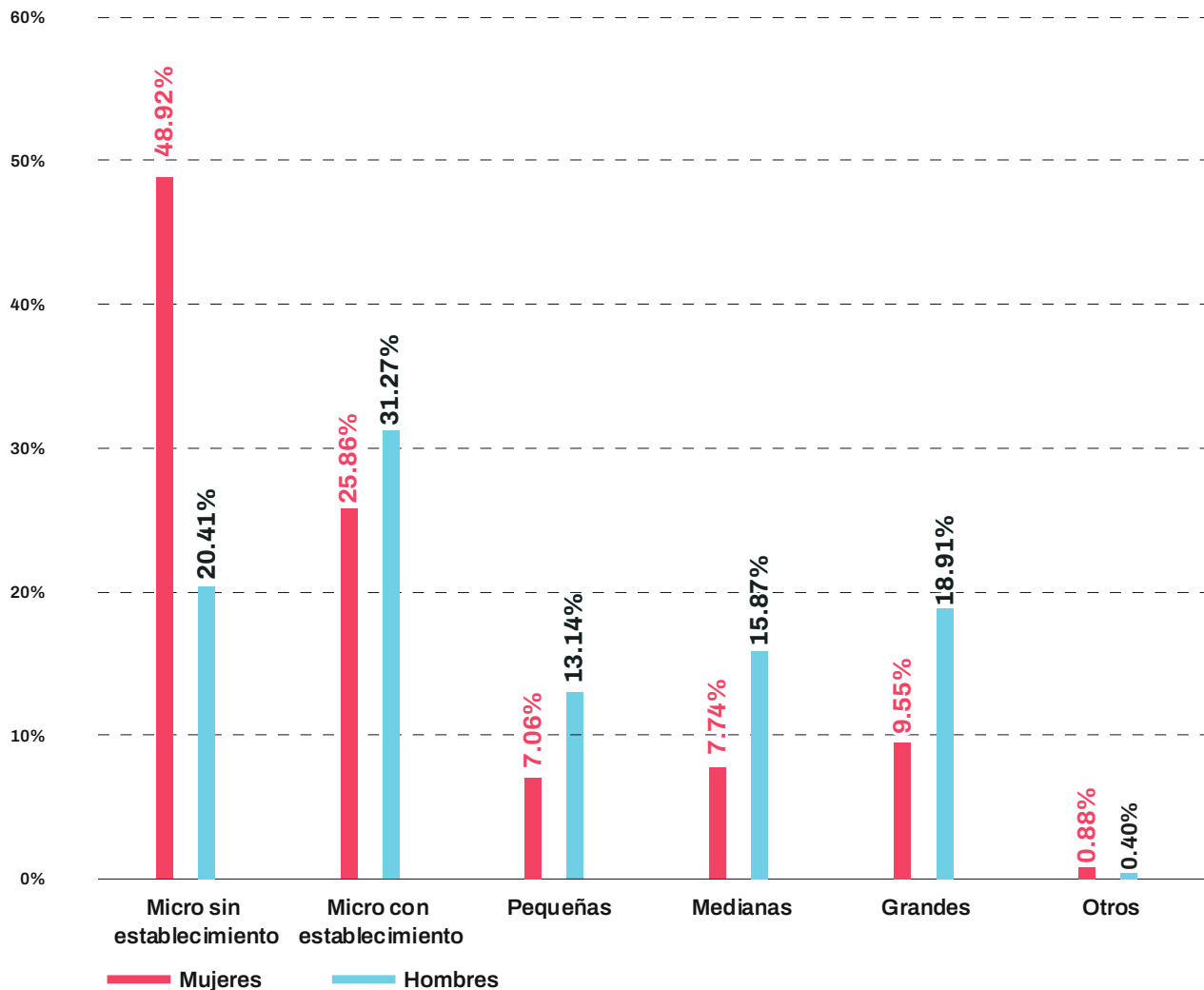
Estas dinámicas se intensifican en contextos de mayor vulnerabilidad —como en el caso de mujeres con baja escolaridad, ingresos limitados, migrantes o de mayor edad—, para quienes el sector representa una puerta de entrada laboral de baja barrera, pero también de alta precariedad (Círculo Feminista de Análisis Jurídico, 2023).

Distribución desigual de tareas

La segregación se expresa, en primer lugar, en la concentración de mujeres en unidades económicas de menor escala. Aunque representan aproximadamente el **66% de la fuerza laboral del sector**, su participación se ubica principalmente en los eslabones más precarizados de la cadena (Fundación Avina et al., 2024). En particular, el **48.92% trabaja en micronegocios sin establecimiento y el 25.86% en micronegocios con establecimiento**, mientras que su presencia en empresas medianas y grandes —donde existen mejores condiciones laborales— es significativamente menor (INEGI, 2025d). Esta distribución refuerza su exposición a la informalidad, menores ingresos y acceso limitado a derechos.

A ello se suma una **división sexual del trabajo** que asigna a las mujeres actividades intensivas en trabajo manual, repetitivo y de precisión —como costura, confección y bordado—, altamente feminizadas, pero con bajo reconocimiento económico. Por ejemplo, **por cada 10 hombres en actividades de confección, hay 34 mujeres, y en bordado y deshilado, la proporción asciende a 82 mujeres por cada 10 hombres** (INEGI, 2025d). En contraste, los hombres se concentran en ocupaciones asociadas a mayor especialización técnica o control operativo —como mantenimiento, transporte o supervisión—, donde predominan mejores condiciones laborales y mayor remuneración. Esta distribución no responde únicamente a requerimientos productivos, sino a **estereotipos de género** que continúan asignando a las mujeres habilidades “naturales” para trabajos manuales y a los hombres, funciones de liderazgo o especialización (Círculo Feminista de Análisis Jurídico, 2023; Equidad de Género, 2023).

Gráfica 2. Desagregación de población trabajadora por sexo y tamaño de unidad económica



Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (4T, 2025).

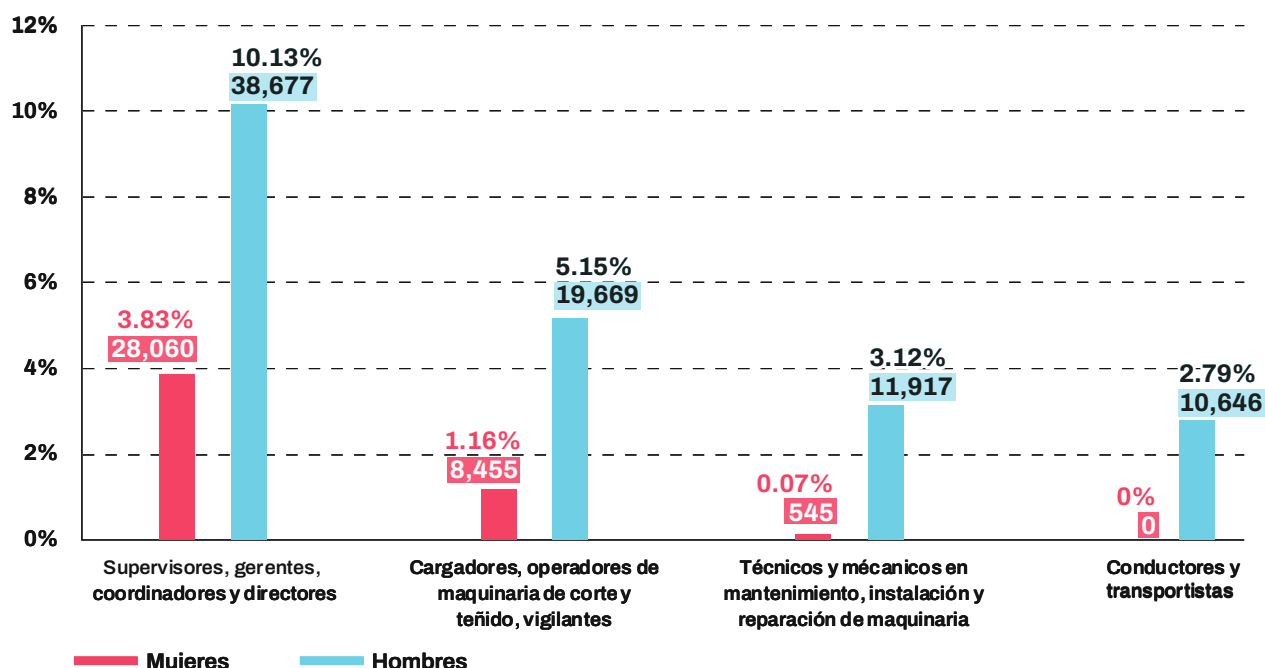
Brechas salariales y acceso a posiciones de mayor valor

Estas desigualdades se traducen directamente en **brechas salariales significativas** y en un acceso restringido a cargos de mayor jerarquía y ocupaciones más estables. El ingreso mensual promedio en la industria indumentaria es de 8,121 pesos; sin embargo, **las mujeres perciben en promedio 5,961 pesos mensuales, frente a 10,281 pesos en el caso de los hombres** (INEGI, 2025d). Esta diferencia refleja tanto su concentración en ocupaciones de menor remuneración como la subvaloración sistemática de su trabajo.

La desigualdad también se expresa en la segregación ocupacional por género. De manera sistemática, los hombres se concentran en cuatro tipos de ocupaciones: 1) puestos directivos, de supervisión y gerencia; 2) operación de maquinaria y carga; 3) mantenimiento técnico y mecánico; y 4) transporte y conducción. Resulta especialmente preocupante la baja presencia de mujeres en espacios de toma de decisiones: mientras el 10.13% de la población ocupada en la industria desempeña cargos de supervisión o dirección, sólo el 3.83% de las mujeres trabajadoras accede a este tipo de puestos (INEGI, 2025d).

Esto sugiere un índice de disimilitud (ID) de 3.15 puntos porcentuales, lo que equivale a decir que cerca del 6.3% de las mujeres ocupadas en el sector (241,383) tendrían que ser ascendidas a puestos directivos, de coordinación o de gerencia para que la participación de ambos géneros fuera equitativa.⁴ **En términos simples, esto indica que las mujeres están marcadamente subrepresentadas en posiciones de supervisión, coordinación y gerencia,** y que sería necesario un incremento sustancial en su participación para alcanzar una distribución más equilibrada.

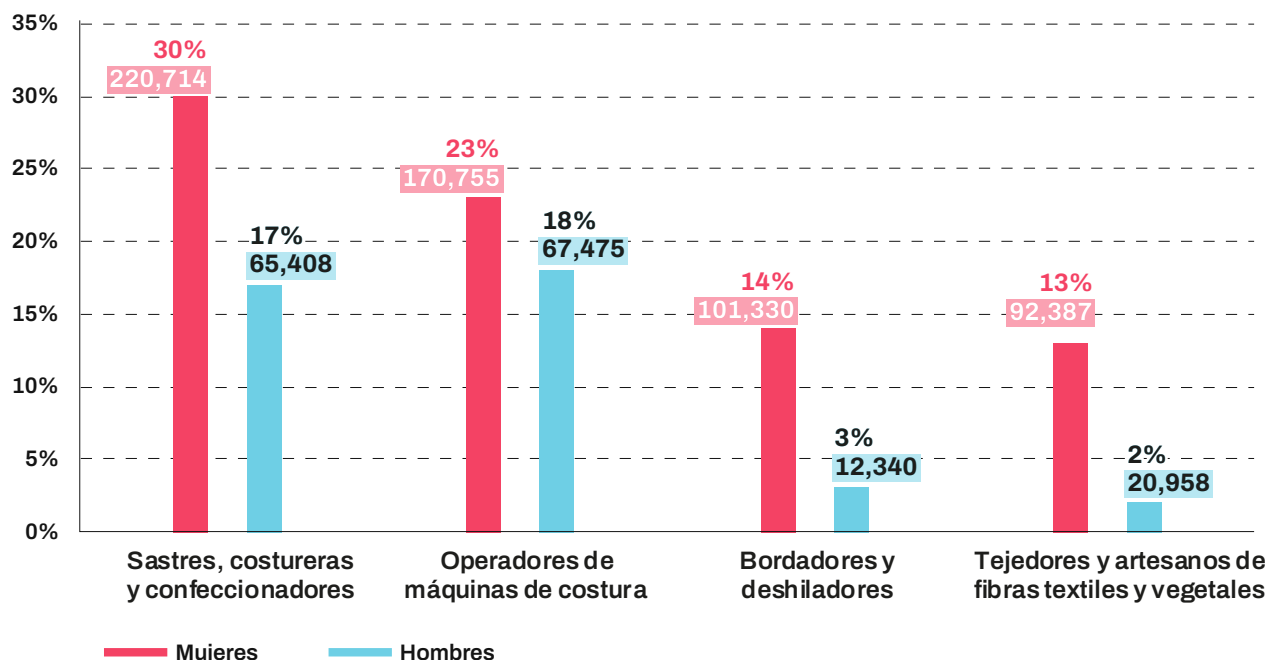
Gráfica 3. Porcentaje de personas trabajadoras por sexo y ocupación en puestos masculinizados



Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (4T, 2025).

⁴ Dado que buscamos medir la segregación en un contexto binario, esta investigación utiliza el índice de disimilitud (ID) propuesto por Duncan y Duncan en 1995, que es el más común para medir la desigualdad. Este permite evaluar la participación de ambos sexos en determinados puestos de manera proporcional a su peso en el empleo total del sector. Asimismo, señala el porcentaje de las personas trabajadoras en el sector que tendrían que cambiar de ocupación para que la distribución por sexo fuera igual (Espino y De los Santos, 2019).

Gráfica 4. Porcentaje de personas trabajadoras por sexo y ocupación en puestos feminizados



Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (4T, 2025).

En conjunto, estas dinámicas evidencian que la participación de las mujeres en el subsector está estructurada por un sistema que segmenta el trabajo, distribuye de manera desigual los ingresos y restringe el acceso a mejores condiciones laborales. Así, su contribución resulta central para la producción, pero **marginal en términos de reconocimiento, protección y beneficios, consolidando patrones persistentes de desigualdad económica y limitando sus trayectorias de autonomía.**

3.3 Formalidad sin derechos: la simulación del cumplimiento en contextos de precariedad laboral

Como se señaló previamente, en el subsector maquila-textil, una proporción relevante de trabajadoras se ubica en esquemas de formalidad parcial, donde la existencia de un contrato o registro ante la seguridad social no se traduce necesariamente en el acceso pleno y efectivo a los derechos laborales.

Aunque el marco normativo mexicano —particularmente tras las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 2019-2026— establece obligaciones claras en materia de

contratación, seguridad social, libertad sindical y condiciones justas de trabajo bajo el marco de igualdad sustantiva, en la práctica persiste una brecha significativa entre lo que la ley garantiza y lo que efectivamente se cumple en los centros de trabajo. Así, los datos señalan que el **77% de las trabajadoras de la industria indumentaria no tiene acceso a seguridad social**, en contraste con el 55.5% de los hombres del sector (INEGI, 2025d). Esta brecha se expresa en mecanismos de cumplimiento limitado, prácticas de simulación y obstáculos estructurales para el ejercicio de derechos, lo que configura una formalidad más nominal que sustantiva.

A continuación, se detallan las principales brechas por tipo de prestación:

Seguridad social y servicios de salud (IMSS). Aunque una parte de las trabajadoras del subsector maquila-textil cuenta con afiliación al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), esta no se traduce necesariamente en el acceso efectivo a los derechos asociados. La evidencia muestra que prácticas como el subregistro salarial, la rotación laboral y la discontinuidad en el aseguramiento limitan el acceso real a servicios de salud, incapacidades y prestaciones (OIT, 2021). En el trabajo de campo, esto se refleja en trayectorias de afiliación intermitente, donde las trabajadoras pierden cobertura ante cambios de empleo o esquemas contractuales precarios, afectando directamente su acceso a derechos como incapacidades por enfermedad o maternidad. Igualmente, se documentan irregularidades en el registro de semanas cotizadas —“les han extraviado sus semanas cotizadas... muchas de las colegas no cuentan con esta evidencia”—, lo que muestra **fallas en la trazabilidad de este derecho**.

A estas limitaciones se suman **barreras en la atención médica y en el reconocimiento efectivo de prestaciones**. Las trabajadoras reportan saturación en los servicios, emisión insuficiente de incapacidades y prácticas empresariales orientadas a desincentivar su uso, como la presión para no hacerlas válidas o sanciones informales: “dan las mínimas incapacidades... muchas trabajadoras prefieren no usar los servicios médicos... sólo recibiendo pastillas para el dolor” (Jade Sociales, 2023). En materia de riesgos de trabajo, la omisión en el reporte de accidentes o enfermedades laborales y las dificultades para acceder a valoraciones médicas oportunas agravan la situación, afectando tanto la protección de las trabajadoras como el reconocimiento de sus derechos. En conjunto, estas dinámicas muestran que la afiliación formal no garantiza por sí misma el ejercicio pleno de la seguridad social, especialmente en contextos donde las condiciones laborales e institucionales limitan su implementación efectiva.

Vivienda (Infonavit). El acceso a créditos de vivienda a través del Infonavit está condicionado por la acumulación de puntos, los cuales dependen de la continuidad en el empleo formal y del nivel salarial registrado. En este subsector, caracterizado por

trayectorias laborales discontinuas y salarios bajos, muchas trabajadoras no logran cumplir con estos requisitos. **La rotación laboral y la intermitencia en las cotizaciones limitan la posibilidad de consolidar un historial para acceder a financiamiento.** Como señala una integrante de una colectiva, “algunas de las trabajadoras han trabajado toda la vida, pero necesitaban salir... entonces no tenemos Infonavit ni pensión debido a la falta de permanencia”. Como resultado, el derecho a la vivienda permanece en gran medida inaccesible para amplios segmentos de trabajadoras, incluso cuando han transitado por empleos formalmente registrados.

Aguinaldo y utilidades. Las prestaciones económicas obligatorias, como el aguinaldo y el reparto de utilidades, también se encuentran atravesadas por prácticas de simulación contractual y opacidad empresarial. Una proporción significativa de trabajadoras recibe pagos incompletos o inexistentes, o bien montos simbólicos que no corresponden a la productividad generada. El trabajo de campo sugiere que estas prácticas se insertan en un patrón más amplio de cumplimiento parcial de la normativa laboral, donde las empresas operan en los márgenes de la legalidad sin enfrentar sanciones efectivas. Como se señala en una entrevista: “qué cumplen, cumplen con algunas cosas de la ley [...] no hay un mecanismo que les haga cumplir”. En este contexto, **las prestaciones económicas dejan de operar como un derecho garantizado y se convierten en beneficios contingentes**, sujetos a discrecionalidad empresarial y a la debilidad de los mecanismos de inspección y sanción.

Jubilación y pensiones. La fragmentación laboral en el sector indumentaria tiene efectos acumulativos que limitan el acceso a pensiones, ya que **las trayectorias de las trabajadoras están marcadas por informalidad, alta rotación y discontinuidad en las cotizaciones**, dificultando el cumplimiento de los requisitos para una jubilación digna. Como reflejan los testimonios, esta inestabilidad impacta directamente en su futuro: “les afecta en la pensión... no tenemos Infonavit ni pensión debido a la falta de permanencia”. En el sistema contributivo vigente, la baja densidad de cotización derivada de falta de continuidad laboral reduce significativamente los montos acumulados. Asimismo, hay mucho desconocimiento sobre los recursos que han acumulado para su pensión.

En conjunto, estas limitaciones evidencian que la formalización laboral en el subsector no garantiza por sí misma el acceso pleno a prestaciones. Por el contrario, la combinación de registros parciales, trayectorias fragmentadas y mecanismos de simulación configura un escenario en el que los derechos existen en el marco normativo, pero se ejercen de manera restringida en la práctica.

3.4 Inspección sin alcance: el vacío regulatorio en la industria indumentaria

Alcances y limitaciones de la inspección laboral

La inspección laboral constituye uno de los principales instrumentos del Estado para garantizar el cumplimiento de los derechos laborales; sin embargo, en el subsector maquila-textil, su alcance es limitado frente a la magnitud y complejidad de su fragmentación y las condiciones de trabajo. La evidencia muestra una **disminución sostenida en la capacidad inspectiva**, tanto en términos presupuestarios como operativos.

Entre 2018 y 2023, el presupuesto de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo se redujo en 12%, mientras que el de las Oficinas de Representación Federal disminuyó en 79% (Fundación Avina et al., 2024). Esta reducción se refleja en el número de inspecciones realizadas. A nivel federal, las visitas pasaron de 128,864 en 2015 a aproximadamente 48,000 en 2023, lo que representa una caída cercana al 70%, con una meta aún menor de 32,000 para 2024. En el caso específico del sector, la cobertura es particularmente baja: **sólo el 1.29% de las inspecciones federales en 2023 se dirigieron a la industria textil** (Fundación Avina et al., 2024).

A estas limitaciones se suma una **insuficiencia crítica de personal inspector**. En México, existen aproximadamente 1.1 personas inspectoras por cada 100 mil personas trabajadoras, muy por debajo del promedio global de 5.8 y de los estándares sugeridos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que recomienda al menos un inspector por cada 10,000 a 15,000 personas trabajadoras (Fundación Avina et al., 2024; OIT, 2006). Esta brecha limita la capacidad del Estado para supervisar de manera sistemática el cumplimiento de la normativa laboral.

En términos metodológicos, se observa un cambio en el modelo de inspección, que ha transitado de un enfoque preventivo hacia uno predominantemente reactivo. **Mientras que en 2015, el 60% de las inspecciones eran ordinarias⁵ (de carácter preventivo), para 2024 se proyecta que el 80% sean extraordinarias,⁶ es decir, vinculadas a denuncias o contingencias específicas.** En el sector textil, cerca del 61% de las inspecciones son

⁵ De acuerdo con el Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones, las inspecciones ordinarias son las que la autoridad debe practicar en los centros de trabajo en días y horas hábiles y forman parte de la vigilancia regular. Además, para practicarlas, el inspector debe acudir previo citatorio entregado al menos con 24 horas de anticipación. Estas incluyen, entre otras, inspecciones iniciales, periódicas, de comprobación y de asesoría y asistencia técnica (STPS, 2014).

⁶ Las inspecciones extraordinarias son las que se realizan sin citatorio previo frente a supuestos específicos como denuncias, accidentes de trabajo, riesgo inminente, violaciones que puedan afectar gravemente a las personas trabajadoras, o cuando sea necesario verificar de inmediato el cumplimiento de obligaciones laborales (STPS, 2014).

extraordinarias, lo que implica que la intervención estatal ocurre una vez que las violaciones ya se han materializado, en lugar de prevenirlas (Fundación Avina et al., 2024).

Finalmente, el alcance de la inspección está restringido por su propia delimitación jurídica: **sólo puede intervenir en unidades económicas registradas**, lo que excluye a más de 80% de la industria indumentaria caracterizada por altos niveles de informalidad y trabajo domiciliario. Esto implica que los segmentos donde se concentran las condiciones más precarias —y una mayor proporción de mujeres trabajadoras— quedan, en la práctica, fuera del radar institucional.

Debilidades en vigilancia y sanción

Las limitaciones en la inspección laboral se traducen en **debilidades estructurales en los mecanismos de vigilancia y sanción**, que reducen su capacidad disuasiva y correctiva. En primer lugar, la baja cobertura inspectiva y la fragmentación del sector dificultan la identificación de incumplimientos, especialmente en cadenas productivas donde las relaciones laborales son opacas o indirectas.

De acuerdo con el **artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo**, la inspección del sector textil es competencia federal; sin embargo, la omisión explícita de la rama de la **confección** genera una ambigüedad sobre esta responsabilidad a nivel local. Los resultados de las solicitudes de información realizadas a 31 entidades federativas demuestran que esta ambigüedad jurídica se traduce en un abandono sistémico de la vigilancia laboral: **23 estados** se declararon incompetentes bajo el argumento de que cualquier actividad de ambos sectores son responsabilidad exclusiva de la federación.

Un caso emblemático de esta parálisis es el de **Oaxaca**. Su Secretaría del Trabajo respondió carecer de competencia tanto del sector textil como del de confección y, por ende, no contar con información alguna. No obstante, el análisis de su oficio **ST/SN/DJ/UT/13/2026** revela una contradicción jurídica fundamental: la autoridad estatal justifica su postura citando la **Tesis XI.2°.32L (Registro 187185)** de los Tribunales Colegiados de Circuito. Irónicamente, dicho criterio establece con claridad que, mientras la industria textil (transformación de fibras como algodón o lana) es federal, en una **fábrica de ropa dedicada a la confección la competencia es local**. La lógica judicial citada es que en la confección no hay transformación de materias primas, por lo que no debe considerarse como parte de la industria textil, descartando el argumento de que es competencia federal. Esta inconsistencia demuestra que el vacío de inspección no se debe a una laguna legal, sino a una **interpretación administrativa que aprovecha la ambigüedad para deslindarse de responsabilidades e ignora la jurisprudencia** para evitar la carga operativa.

Mientras la mayoría de las instituciones presentan respuestas nulas o burocráticas —con dos estados remitiendo la responsabilidad a otras áreas y dos más admitiendo no haber realizado inspecciones en el periodo 2022-2026—, sólo **cuatro estados** reportaron datos que confirman la urgencia de una vigilancia efectiva:

- **Baja California.** Se realizaron 91 inspecciones que arrojaron posibles violaciones, pero únicamente 17 (18.6%) derivaron en una resolución formal; además, se detectaron 7 casos de posibles faltas en igualdad de género y 7 inspecciones motivadas por violencia o acoso por razón de género.
- **Ciudad de México.** Se efectuaron 12 inspecciones extraordinarias en el sector confección, las cuales revelaron un alto índice de irregularidades con 10 resoluciones sancionatorias y solamente 2 absolutorias.
- **Querétaro.** De 5 inspecciones extraordinarias, sólo un centro de trabajo (20%) acreditó el cumplimiento normativo; en el 80% restante, la gravedad de las anomalías obligó a la autoridad a remitir el caso a otras instancias.
- **Tlaxcala.** En el periodo de 2024 a la fecha, se llevaron a cabo 16 inspecciones en confección, detectando en el 50% de los casos violaciones directas en capacitación, adiestramiento, seguridad e higiene.

En este contexto, resulta **indispensable clarificar de manera explícita la distribución de competencias en la legislación vigente y fortalecer los mecanismos de inspección laboral con enfoque sectorial**, a fin de cerrar las brechas de supervisión y garantizar el cumplimiento efectivo de los derechos laborales en el sector.⁷

Por otro lado, la inspección laboral ha comenzado a incorporar enfoques de género e interseccionalidad. En marzo de 2024, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) publicó el **Protocolo para la Inspección Laboral con Perspectiva de Género**, aplicable de manera transversal en las visitas de inspección y activado cuando se detectan actos de violencia, discriminación o hostigamiento en los centros de trabajo.⁸ Este instrumento incluye criterios para acreditar el cumplimiento de la legislación laboral en materia de condiciones generales de trabajo, seguridad e higiene, así como capacitación y adiestramiento con

⁷ Para más información sobre la inspección en el sector maquila-textil, se sugiere consultar el insumo Inspeccionando la Inspección: El caso de la industria indumentaria, publicado por Intersecta, ProSociedad, Igualab, Colectivo Raíz, ProDESC y Vida Plena Puebla, con el apoyo de la Iniciativa Arropa de Fundación Avina y Fundación C&A, que está disponible en <https://prodesc.org.mx/inspeccionando-la-inspeccion-en-mexico-el-caso-de-la-industria-indumentaria/>

⁸ A partir de la solicitud de información número 340027100016726, se identificó que el Protocolo para la Inspección Laboral con Perspectiva de Género se aplica de manera transversal en las visitas de inspección, activándose cuando se detectan actos de violencia, discriminación o hostigamiento en los centros de trabajo. Para mayor información, consultar: <https://www.gob.mx/stps/documentos/protocolo-para-la-inspeccion-laboral-con-perspectiva-de-genero>

enfoque de género. No obstante, su efectividad depende de contar con capacitación continua y especializada y mecanismos de seguimiento robustos, que permitan identificar y sancionar de manera adecuada problemáticas como el acoso, el hostigamiento y la discriminación laboral, particularmente relevantes en un sector altamente feminizado.

En conjunto, los factores descritos configuran un escenario en el que la inspección laboral opera con un alcance restringido y una capacidad limitada para incidir en la mejora de las condiciones de trabajo. **Más que un mecanismo preventivo y transformador, funciona como un instrumento reactivo y parcial, cuya efectividad se ve erosionada por la falta de recursos, la ambigüedad institucional y la desconexión con la estructura real del sector.**

4. Violencia, discriminación y riesgos a la salud física y psicosocial en el entorno laboral

“No hay lucha que se sostenga en cuerpos cansados.”
Integrante de una colectiva que acompaña a trabajadoras de maquila-textil.

4.1 Violencia de género, violencia laboral y discriminación

Uno de los hallazgos más recurrentes en la literatura y en los testimonios recabados durante el trabajo de campo es **la persistencia de diversas formas de violencia de género en el entorno laboral**. Entre ellas destacan el hostigamiento y acoso sexual, el hostigamiento laboral, la discriminación y otras prácticas abusivas.

Hostigamiento y acoso sexual

“Si le gritan, le manosean, le alburean... muchas lo permiten porque necesitan el ingreso y son jefas de familia.”
Integrante de una colectiva que acompaña a trabajadoras de maquila-textil.

El acoso sexual **constituye una de las expresiones más graves de violencia laboral que enfrentan las trabajadoras del sector**. Diversos reportes documentan situaciones en las que supervisores o personal con mayor jerarquía ejercen presiones, insinuaciones o conductas intimidatorias que colocan a las trabajadoras en situaciones de vulnerabilidad. En muchos casos, la denuncia de estas conductas se traduce en represalias laborales o en la pérdida del empleo.

A pesar de avances normativos recientes —como la ratificación del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo—, su implementación en los centros laborales continúa siendo limitada, lo que dificulta la prevención efectiva y la sanción de estos casos.

Hostigamiento laboral

“Las condiciones son hostiles... hay muchos relatos de que las mujeres no pueden ir al baño y pasan largas jornadas bajo presión de producción.”
Integrante de una colectiva que acompaña a trabajadoras de maquila-textil.

El hostigamiento laboral aparece como una práctica frecuente en los espacios de trabajo. En el grupo focal realizado con trabajadoras de maquiladoras en Ciudad Juárez, se documentaron situaciones recurrentes de humillación verbal, presiones constantes por parte de supervisores y cambios arbitrarios de área o de turno como forma de castigo o presión laboral. **Estas prácticas generan ambientes de trabajo hostiles y contribuyen a deteriorar el bienestar emocional de las trabajadoras.**

Participantes de un grupo focal describieron un entorno donde el respeto laboral debe “ganarse” mediante confrontación o resistencia individual, lo que refleja una normalización de dinámicas laborales abusivas. En algunos casos, **estas prácticas han llevado a renuncias forzadas o abandono del empleo** como estrategia de protección frente a situaciones de hostigamiento prolongado.

Discriminación laboral

La discriminación laboral se manifiesta en múltiples dimensiones. Entre las formas más frecuentes se encuentran la discriminación por embarazo, por edad, por estado civil o por condiciones de salud. Por ejemplo, una integrante de una colectiva que acompaña a trabajadoras de maquila-textil afirmó que “piden pruebas de embarazo y de sangre... si no cumples con ciertos requisitos, simplemente no te contratan”.

En particular, **la discriminación por embarazo constituye una práctica ampliamente documentada en el sector.** En algunos casos, las trabajadoras reportan despidos directos al momento de informar sobre su embarazo o incluso ante sospechas por parte de la empresa. También se han documentado prácticas discriminatorias en los procesos de contratación, donde se utilizan exámenes médicos o interrogatorios para descartar a mujeres embarazadas o con planes reproductivos.

Igualmente, existen reportes de discriminación por edad, apariencia física y condiciones de salud, como la negativa a contratar a mujeres con sobrepeso, con diabetes o con antecedentes de lesiones derivadas del trabajo repetitivo.

Despidos injustificados

“Me ha tocado despedidos injustificados por acoso, hostigamiento, discriminación, embarazo... una colega fue despedida por faltas relacionadas con el embarazo.”

Integrante de una colectiva que acompaña a trabajadoras de maquila-textil.

Las violaciones laborales incluyen prácticas recurrentes de despido injustificado. Entre los casos documentados **destacan despidos vinculados con embarazo, maternidad o condiciones de salud**. En algunos casos, las trabajadoras son presionadas para firmar renuncias voluntarias, lo que obstaculiza el acceso a indemnizaciones o mecanismos de defensa laboral.

Normalización del abuso

“Existe una normalización de relaciones laborales desiguales, donde ‘hacer las cosas para no ser notadas’ se vuelve una estrategia de supervivencia laboral.”

Trabajadora de maquila-textil y participante en el grupo focal.

Un elemento particularmente preocupante es la normalización de estas prácticas dentro de la cultura organizacional de muchas empresas del sector. **Las violencias laborales suelen ser percibidas como parte “normal” del trabajo en la maquila-textil**, lo que contribuye a invisibilizar las violaciones de derechos y a reducir las probabilidades de denuncia.

Esta normalización se ve reforzada por estructuras sindicales débiles o cooptadas, así como por mecanismos institucionales que no siempre brindan respuestas efectivas frente a denuncias de violencia laboral.

4.2 Riesgos a la salud física y psicosocial

Además de las violencias laborales directas, las condiciones de trabajo en el sector indumentaria generan riesgos importantes para la salud física y mental de las trabajadoras.

Riesgos a la salud física

“Una chica ya está [lesionada] por la columna y la despidieron, cuando la empresa debería haber buscado otra alternativa.”
Integrante de una colectiva que acompaña a trabajadoras de maquila-textil.

Las labores de confección se caracterizan por procesos altamente repetitivos que implican largas horas en posiciones estáticas y poco ergonómicas, generalmente sentadas frente a máquinas de coser o estaciones de ensamblaje. Esta dinámica produce una serie de afectaciones físicas acumulativas. Entre los principales riesgos se encuentran:

Daños musculoesqueléticos. Los movimientos repetitivos y las posturas prolongadas generan problemas en la columna, las caderas y las articulaciones. En los testimonios recabados durante el trabajo de campo se mencionaron múltiples casos de lesiones crónicas, incluyendo daño en la columna vertebral derivado de años de trabajo en líneas de producción intensivas.

Problemas respiratorios. Las condiciones de ventilación en muchos talleres o fábricas resultan insuficientes, lo que expone a las trabajadoras a partículas textiles, polvo o químicos utilizados en procesos de teñido o limpieza de las telas.

Afectaciones visuales. El trabajo prolongado con maquinaria y materiales de precisión genera problemas de visión, especialmente cuando se realiza bajo iluminación deficiente.

Desgaste físico general. La combinación de jornadas extensas, pausas limitadas y exigencias productivas elevadas produce un desgaste físico acumulado que puede derivar en enfermedades ocupacionales.

Riesgos a la salud mental

“[Las trabajadoras] duermen poco y están en estados de agotamiento constante para poder sostener el trabajo.”
Integrante de una colectiva que acompaña a trabajadoras de maquila-textil.

Los riesgos psicosociales constituyen otro componente central de las condiciones laborales en el sector. Las cargas de trabajo intensivas, la presión por cumplir metas de producción y la incertidumbre laboral generan altos niveles de estrés y afectaciones en el estado psicoemocional de las trabajadoras.

Los testimonios recabados en el grupo focal señalan que **el ambiente laboral hostil y sobreexigente puede tener efectos significativos en la salud emocional de las personas trabajadoras**, particularmente en quienes enfrentan simultáneamente responsabilidades de cuidado fuera del trabajo. Muchas trabajadoras deben combinar jornadas laborales extensas con responsabilidades de cuidado en el hogar, lo que aumenta el riesgo de agotamiento físico y emocional. En este sentido, las dinámicas laborales del sector se intersectan con otras dimensiones de desigualdad de género.

Estas condiciones se relacionan directamente con los factores de riesgo psicosocial reconocidos en instrumentos internacionales como el Convenio 190 de la OIT y con la normativa mexicana en materia de salud laboral, como la NOM-035-STPS sobre factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

4.3 Barreras para la denuncia

A pesar de la existencia de marcos legales que reconocen el derecho a un trabajo libre de violencia y discriminación, las trabajadoras enfrentan múltiples barreras para denunciar abusos laborales, algunas de ellas son las siguientes:

Temor a represalias

“Una vez ofrecimos acompañamiento a una trabajadora, pero no quiso por miedo a represalias.”
Integrante de una colectiva que acompaña a trabajadoras de maquila-textil.

Muchas trabajadoras **evitan denunciar situaciones de violencia o discriminación por miedo a perder su empleo o ser objeto de sanciones laborales**. Esta situación se agrava en contextos de precariedad económica, donde el ingreso laboral constituye la principal fuente de sustento para el hogar y no permite generar un ahorro que dé lugar a mayor libertad para salir de contextos abusivos o buscar espacios con mejores condiciones laborales.

Falta de mecanismos internos efectivos

“Van al supervisor, luego a recursos humanos... dicen que lo van a atender, pero al final solo las cambian de área o les llaman la atención.”
Trabajadora de maquila-textil y participante en el grupo focal.

Otro obstáculo relevante es la **debilidad o ineficacia de los mecanismos internos de denuncia dentro de las empresas**. Aunque algunas compañías cuentan con buzones, líneas telefónicas o protocolos formales para atender quejas, las trabajadoras reportan que estos mecanismos suelen carecer de seguimiento efectivo o derivar en sanciones mínimas que no modifican las dinámicas laborales existentes.

Desconfianza institucional

Finalmente, existe una **profunda desconfianza hacia las instituciones encargadas de proteger los derechos laborales**. Las trabajadoras perciben que los sindicatos, las áreas de recursos humanos o incluso algunas instancias gubernamentales no actúan de manera independiente o efectiva frente a las empresas. Esta desconfianza contribuye a la invisibilización de la violencia laboral y refuerza un círculo de impunidad.

5. Cuidados y trabajo: una barrera estructural

5.1 Carga desigual de cuidados y doble jornada

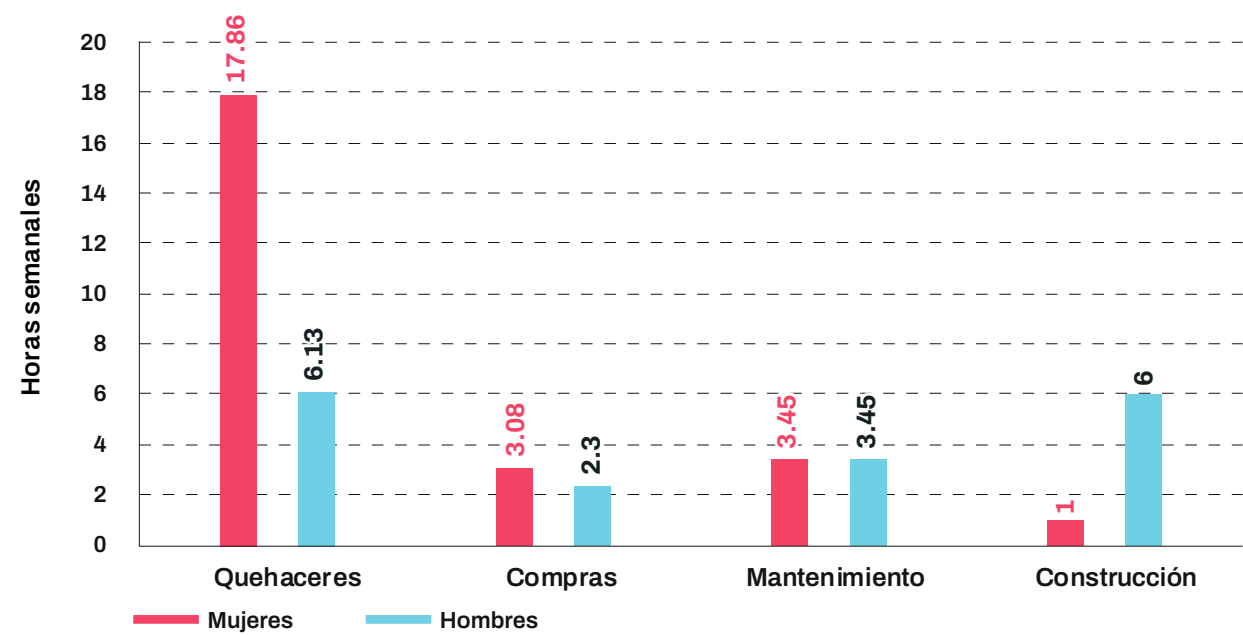
El trabajo doméstico y de cuidados no remunerado constituye un **eje estructural que organiza la inserción laboral de las mujeres en el subsector maquila-textil**. Lejos de ser un factor externo, esta carga condiciona directamente las posibilidades de acceso, permanencia y trayectoria en el empleo. Como señala la Encuesta Nacional sobre Uso de Tiempo (ENUT),⁹ en 2024, este trabajo representa un valor equivalente al **23.9% del PIB nacional**, lo que da cuenta de su relevancia económica, pese a su persistente invisibilización (INEGI, 2025e).

La distribución de estas tareas es profundamente desigual. De acuerdo con la ENUT 2024, las mujeres dedican en promedio **39.7 horas semanales** al trabajo doméstico y de cuidados, frente a **18.2 horas de los hombres**, es decir, más del doble. A pesar de que en la ENUT no cuenta con datos desagregados por sector, la ENOE nos ofrece un aproximado del reparto diferenciado de horas dedicadas a las actividades no remuneradas para trabajadores y trabajadoras de la maquila-textil.

Las siguientes gráficas brindan información adicional sobre la distribución de la carga de trabajo de cuidados en el subsector, con base en datos de la ENOE.

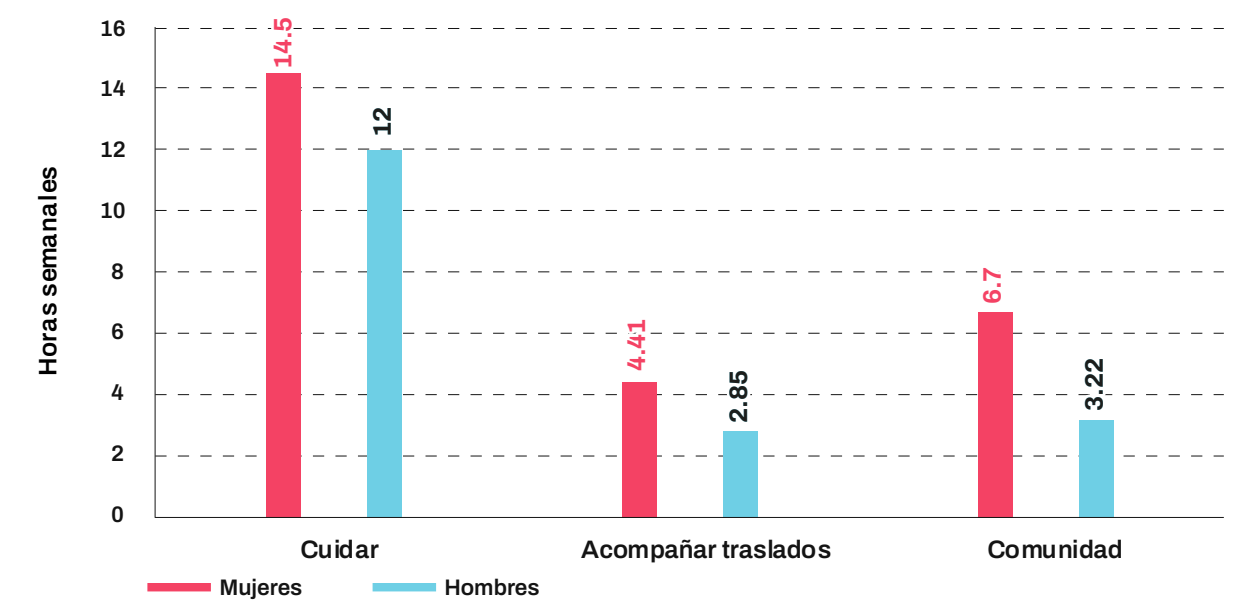
⁹ El objetivo de la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) es generar información estadística sobre las actividades que llevan a cabo personas de 12 años y más, así como el tiempo semanal dedicado a las mismas. Las actividades incluyen tanto el trabajo remunerado como el no remunerado, por lo que la ENUT supone uno de los mayores insumos nacionales sobre el trabajo doméstico, de cuidados, comunitario y voluntario, así como el de otras actividades personales.

Gráfica 5. Promedio de horas dedicadas al trabajo doméstico no remunerado



Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (2025).
Nota: la gráfica muestra promedios no ponderados y no refleja las horas dedicadas fuera del periodo de la encuesta.

Gráfica 6. Promedio de horas dedicadas al trabajo de cuidados no remunerado



Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (2025).
Nota: la gráfica muestra promedios no ponderados y no refleja las horas dedicadas fuera del periodo de la encuesta.

De acuerdo con este insumo, al sumar las horas dedicadas a todas las actividades indicadas en la gráfica, las mujeres trabajadoras de la maquila-textil dedican cerca de 52 horas semanales en promedio al trabajo doméstico y de cuidados, mientras que los hombres dedican 36 horas. Por cada hora que dedica una mujer ocupada en la indumentaria, un trabajador del sector dedica 0.6 horas (INEGI, 2025d).

El hecho de que las trabajadoras de la maquila-textil asumen una carga de trabajo de cuidados y doméstico superior al promedio nacional evidencia que la precarización se intensifica debido a estas responsabilidades adicionales.

Es decir, las trabajadoras deben cumplir con metas de producción intensivas mientras sostienen simultáneamente las responsabilidades del hogar.

Esta sobrecarga se traduce en la coexistencia de una **doble o triple jornada**, donde el trabajo remunerado se articula con responsabilidades domésticas y comunitarias. Como expresan las propias trabajadoras, “trabajas y luego llegas a hacer todo en la casa... nunca paras”. Esta continuidad entre trabajo productivo y reproductivo limita su disponibilidad de tiempo, condiciona los tipos de empleo a los que pueden acceder y restringe sus posibilidades de exigir mejores condiciones laborales. En este contexto, muchas mujeres optan por esquemas laborales más flexibles —aunque más precarios—, como el trabajo a domicilio o en microunidades, que les permiten compatibilizar ambas esferas.

5.2 Sobrecarga de tiempo y precariedad laboral

La combinación de trabajo remunerado y no remunerado genera una **sobrecarga estructural de tiempo** que impacta directamente en las condiciones laborales y el bienestar de las trabajadoras. Esta sobrecarga limita de manera significativa el acceso a espacios de descanso, capacitación y organización colectiva, elementos clave para mejorar las trayectorias laborales. Asimismo, incide en la permanencia en el empleo, ya que las trabajadoras enfrentan mayores dificultades para cumplir con jornadas extensas o con horarios rígidos.

La evidencia cualitativa muestra que esta presión constante genera **altos niveles de estrés y desgaste físico y emocional**, al tener que cumplir simultáneamente con metas de producción intensivas y responsabilidades de cuidado. En palabras de las trabajadoras, las exigencias laborales no se ajustan a sus condiciones de vida, lo que produce una tensión permanente entre ambas esferas. Ante la falta de alternativas institucionales, de acuerdo con los hallazgos del trabajo de campo, las trabajadoras recurren a **estrategias informales de cuidado**, como redes familiares o comunitarias. Si bien estas soluciones permiten sostener el empleo, lo hacen en condiciones de

alta fragilidad, ya que dependen de arreglos inestables que pueden fallar en cualquier momento. La precariedad laboral y la sobrecarga de cuidados forman parte de un mismo entramado que limita la autonomía económica de las mujeres.

5.3 Brechas en servicios de cuidado

El acceso a servicios de cuidado es fundamental para reducir la carga de trabajo no remunerado; sin embargo, en el subsector maquila-textil persisten brechas importantes en cobertura, accesibilidad y pertinencia. Por ejemplo, en el trabajo de campo, las trabajadoras señalaron que la distancia entre los centros de cuidado infantil y los lugares de trabajo, así como las deficiencias en el transporte, dificultan su uso cotidiano: “moverse en la ciudad es muy complicado... el transporte no siempre coincide con los horarios de trabajo”. A ello se suma la falta de alternativas asequibles, ya que “las guarderías privadas son muy caras... no nos alcanza”. Ante este contexto, se está construyendo un **nuevo modelo de Centros de Educación y Cuidado Infantil (CECI) vinculados al IMSS que promete ofrecer una mejor opción para las necesidades de cuidados. No obstante, su uso efectivo se puede ver limitado por factores como la ubicación y la incompatibilidad de horarios con las jornadas laborales.**

Modelo CECI: Potencial transformador y retos de implementación

El Modelo CECI del IMSS representa un avance relevante dentro del Sistema Nacional de Cuidados, al **proponer un enfoque integral que trasciende el esquema tradicional de guarderías y busca articular el cuidado con los espacios laborales.** De acuerdo con información oficial y con la respuesta dada mediante solicitud de información, su diseño se fundamenta en un “diagnóstico multidimensional que identificó desafíos estructurales en el cuidado infantil en México”, incluyendo brechas de cobertura, desigualdades de género en el trabajo de cuidados y limitaciones del modelo institucional previo. En este marco, el modelo apuesta por ampliar la cobertura —incluyendo población sin seguridad social—, priorizar territorios con alta concentración de trabajadoras y transitar hacia un esquema de operación directa del IMSS con estándares homogéneos, en contraste con el modelo previo predominantemente subrogado. Asimismo, contempla una meta de expansión de 1,000 centros hacia 2030 e incorpora un componente pedagógico estructurado (MECI), así como un diseño arquitectónico orientado a la calidad, seguridad y sostenibilidad (Gobierno de México, 2024).¹⁰

¹⁰ Hallazgos derivados de la solicitud de información número 340018000719426.

Adicionalmente, la respuesta a la solicitud de información revela elementos críticos para entender el estado actual del modelo que no son visibles en su formulación general. Por un lado, se establece como principio central la **corresponsabilidad entre Estado, empresas, familias y comunidad**, lo que posiciona a los CECI no sólo como infraestructura social, sino como un arreglo institucional compartido. Por otro lado, se confirma que el modelo se encuentra aún en una **fase de transición incompleta**, donde las condiciones operativas para sustituir el esquema subrogado —incluyendo reglas de contratación y operación— siguen en definición, lo que introduce incertidumbre sobre su implementación efectiva. Finalmente, se señala que el presupuesto asignado hasta ahora se limita a **construcción y equipamiento**, sin claridad sobre financiamiento operativo sostenido, lo que puede comprometer su viabilidad en el mediano y largo plazo. En conjunto, estos elementos refuerzan que el principal reto del modelo no radica en su diseño, sino en su consolidación institucional y operativa.

Además, la misma respuesta institucional confirma que, a inicios de 2026, ningún CECI se encontraba en operación —existiendo únicamente unidades en construcción y listas de espera iniciales—, lo que evidencia una brecha entre el diseño institucional y su puesta en marcha efectiva. Este desfase resulta particularmente crítico en contextos como Ciudad Juárez, donde la urgencia de servicios de cuidado es alta debido a la concentración de mujeres trabajadoras en el sector maquilador y a las condiciones estructurales de desigualdad que enfrenta la población.

A ello se suman desajustes entre el modelo y las condiciones reales de vida y trabajo de las mujeres. Los horarios de operación —principalmente diurnos— no corresponden con las dinámicas laborales del sector, caracterizadas por turnos nocturnos, mixtos o rotativos, lo que obliga a muchas trabajadoras a organizar su inserción laboral en función del cuidado. También persisten barreras territoriales y de información que limitan el acceso efectivo al servicio y su apropiación social. En conjunto, estos elementos muestran que, **si bien el modelo CECI tiene un alto potencial, su efectividad dependerá de su capacidad para adaptarse a las necesidades concretas del sector y consolidarse como una política de corresponsabilidad social del cuidado.**

Finalmente, persiste una falta de información clara y accesible sobre el modelo pedagógico de los CECI, lo que limita su apropiación social y genera incertidumbre entre potenciales usuarias; como señalan las colectivas, “ni siquiera sabemos bien cómo funcionan los programas o a quién le toca qué”. Si bien, de acuerdo con la respuesta a la solicitud de información, el modelo educativo (MECI) integra componentes robustos —como interacciones de calidad, profesionalización del personal, atención integral a la salud y nutrición, y una estructura pedagógica por grupos de edad—, su potencial transformador se ve restringido por la brecha entre diseño institucional y conocimiento territorial. En este sentido, resulta clave socializar

activamente esta información, traduciéndola en formatos accesibles y pertinentes, para que el modelo no exista únicamente en el plano normativo, sino que sea comprendido, apropiado y efectivamente utilizado por las trabajadoras.¹¹

En suma, la falta de sistemas de cuidado accesibles y adecuados no sólo incrementa la carga de trabajo no remunerado, sino que condiciona estructuralmente la inserción laboral de las mujeres, limitando su permanencia, sus ingresos y su autonomía económica. Como sintetiza la evidencia, el trabajo, el cuidado y el ingreso forman parte de un mismo entramado: “todo está conectado... si falla uno, falla todo”.

¹¹ Hallazgos derivados de la solicitud de información número 340018000719426.

6. Conclusiones

Los hallazgos de este diagnóstico muestran que **la precarización en el subsector maquila-textil no es un fenómeno aislado, sino el resultado de un entramado estructural que articula dinámicas productivas, debilidades institucionales y desigualdades de género**. Las condiciones laborales observadas —bajos salarios, alta intensidad de trabajo, acceso limitado a derechos y débil inspección— responden a un modelo económico que descansa en la disponibilidad de mano de obra femenina en condiciones de vulnerabilidad, cuya contribución social y económica continúa siendo subvalorada.

En este contexto, **la formalidad laboral no garantiza por sí misma el ejercicio efectivo de derechos**. Persiste una brecha significativa entre el marco normativo y la realidad cotidiana, donde prácticas de cumplimiento mínimo o simulado limitan el acceso a servicios de salud, seguridad social, cuidados y mecanismos de denuncia. Esta “formalidad incompleta” evidencia la necesidad de transitar hacia un enfoque centrado en la garantía sustantiva de derechos, más allá del registro administrativo.

Del mismo modo, **la violencia de género opera como un componente estructural del sistema laboral**, al reforzar relaciones de poder desiguales y limitar la capacidad de las trabajadoras para organizarse y exigir mejores condiciones. Estas prácticas no son marginales, sino funcionales a la reproducción de la precariedad.

El análisis posiciona al **trabajo de cuidados como un factor crítico que atraviesa las trayectorias laborales**. La sobrecarga de trabajo no remunerado, junto con la insuficiencia de servicios accesibles y adecuados, restringe la permanencia, movilidad y bienestar de las trabajadoras. Sin una política de cuidados robusta, articulada y territorialmente pertinente, los avances en materia de trabajo digno serán necesariamente limitados.

Finalmente, la evidencia revela una **fragmentación institucional que debilita la respuesta pública**. La falta de coordinación entre instancias laborales, de seguridad social, cuidados e igualdad de género genera vacíos de atención que reproducen la desprotección.

En conjunto, estos elementos apuntan a una conclusión central: **mejorar las condiciones laborales en el sector requiere una estrategia integral que combine el fortalecimiento de la inspección laboral con enfoque de género, la ampliación y adecuación de los sistemas de cuidado, la garantía efectiva de derechos laborales y la participación**

activa de las trabajadoras. Sin una acción coordinada entre Estado, sector privado y sociedad civil, las brechas identificadas no sólo persistirán, sino que continuarán profundizando un modelo de desarrollo basado en la precarización de las mujeres.

En este sentido, avanzar hacia un modelo de trabajo justo implica reconfigurar los incentivos del propio sistema productivo, de modo que la competitividad del sector no dependa de la reducción de costos laborales a expensas de los derechos de las trabajadoras. Esto requiere alinear la política laboral, industrial y social bajo un enfoque de derechos humanos, donde la formalización efectiva, la corresponsabilidad en los cuidados y la erradicación de la violencia de género sean condiciones habilitantes del desarrollo económico.

7. Recomendaciones clave

Como resultado de la investigación, se brindan las siguientes recomendaciones por institución, con el objetivo de cerrar brechas entre el diseño normativo y la garantía efectiva de derechos en el subsector maquila-textil.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)

- **Clarificar y armonizar las competencias en inspección laboral entre niveles federal y estatal en el sector indumentaria**

Establecer una delimitación clara y vinculante de competencias entre autoridades federales y estatales para evitar vacíos o ambigüedades en las responsabilidades de inspección, particularmente para el sector de confección. Impulsar esta clarificación desde la Ley Federal del Trabajo y su normativa secundaria, incorporando criterios de coordinación, concurrencia y trazabilidad de casos. Complementar con mecanismos formales de coordinación intergubernamental que fortalezcan una inspección efectiva, territorial y con enfoque de género.

- **Consolidar una inspección estratégica, preventiva y territorial con enfoque de género**

Fortalecer el tránsito hacia inspecciones estratégicas y focalizadas en el subsector, priorizando zonas de alta concentración industrial del subsector maquila-textil. Integrar de manera sistemática indicadores de género y herramientas de detección de violencia y discriminación, en línea con los protocolos de inspección existentes, para anticipar riesgos y no sólo reaccionar ante incumplimientos.

- **Combatir la simulación laboral mediante inspecciones especializadas**

Fortalecer la aplicación del nuevo protocolo de inspección en materia de subcontratación, incorporando metodologías que combinen análisis documental, entrevistas y verificación física para detectar esquemas encubiertos. Priorizar la identificación de prácticas como subregistro salarial, rotación estratégica, simulación contractual y despidos por embarazo.

- **Fortalecer la coordinación interinstitucional para una inspección integral**

Consolidar esquemas de colaboración y la inteligencia de datos compartidos con el IMSS, SAT, INFONAVIT y CFCRL, mediante cruces sistemáticos de información para detectar inconsistencias en nómina, cuotas y contratos. Esto permitiría mejorar la trazabilidad laboral y aumentar la efectividad de la inspección, especialmente en contextos de subcontratación y cadenas fragmentadas.

- **Fortalecer mecanismos de denuncia y atención ciudadana**

Ampliar el alcance del Sistema de Quejas y Accidentes Laborales (SIQAL), asegurando la difusión y accesibilidad para trabajadoras del sector y vinculando sus reportes con inspecciones focalizadas. Priorizar la atención de condiciones generales de trabajo mediante una programación estratégica de inspecciones basada en evidencia.

- **Fortalecer la transparencia, rendición de cuentas y combate a la corrupción**

Consolidar sistemas públicos de información con datos desagregados sobre inspecciones, incumplimientos y sanciones, e incorporar mecanismos de transparencia activa, supervisión institucional y control interno, alineados con el eje de integridad y combate a la corrupción.

- **Regular el trabajo a domicilio y a destajo mediante mecanismos de trazabilidad laboral**

Desarrollar lineamientos de inspección que permitan reconocer relaciones laborales de facto en esquemas de trabajo a domicilio y pago por pieza, incorporando metodologías adaptadas a unidades dispersas. Implementar mecanismos de trazabilidad basados en datos y coordinación interinstitucional para identificar responsabilidades a lo largo de la cadena productiva y evitar la dilución de obligaciones patronales.

- **Incorporar de manera transversal el enfoque de cuidados en la política laboral**

Integrar un enfoque de cuidados en los procesos de inspección y vigilancia del cumplimiento normativo, incluyendo la verificación de medidas como el acceso efectivo a permisos e incapacidades, la existencia de espacios de lactancia y la prevención de represalias asociadas al embarazo o la maternidad. Asimismo, promover la incorporación de criterios de corresponsabilidad de cuidados en la normativa laboral y en los lineamientos empresariales —por ejemplo, extendiendo los permisos de paternidad—, reconociendo su impacto en la permanencia y condiciones laborales de las mujeres.

Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) y homólogos estatales

- **Promover la democracia sindical y prevenir la simulación de representación**

Fortalecer los mecanismos de monitoreo de la legitimidad sindical mediante supervisión en sitio, entrevistas directas con trabajadoras y verificación de procesos democráticos, con el fin de evitar prácticas de simulación o coacción. Establecer mecanismos robustos de protección para trabajadoras que participen en procesos de sindicalización, evitando represalias, despidos o cualquier forma de intimidación que limite el ejercicio efectivo de la libertad sindical.

- **Ampliar el acceso a información y fortalecer formas de organización colectiva más inclusivas**

Desarrollar estrategias accesibles de difusión sobre derechos de sindicalización, contratos colectivos y mecanismos de representación laboral, incorporando un enfoque de género que reconozca las barreras específicas que enfrentan las trabajadoras. Impulsar formas de representación laboral más inclusivas, flexibles y acordes a la diversidad de esquemas laborales del sector, con el fin de ampliar la participación efectiva de las mujeres y fortalecer la defensa colectiva de sus derechos.

Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)

- **Combatir la informalidad dentro de la formalidad mediante inteligencia institucional**

Realizar auditorías sectoriales focalizadas e implementar cruces de bases de datos con la STPS y el SAT para identificar patrones de subregistro salarial, evasión de cuotas y discontinuidad en la afiliación.

- **Garantizar el acceso efectivo, oportuno y de calidad a la seguridad social**

Simplificar los procesos administrativos para el acceso a incapacidades, licencias y atención médica y asegurar servicios adecuados frente a enfermedades y riesgos laborales asociados al trabajo en maquila.

- **Reconocer y adaptar la cobertura a trayectorias laborales discontinuas y fragmentadas**

Ajustar los criterios de acceso a prestaciones (especialmente incapacidades, guarderías y pensiones) para personas con historiales de cotización intermitente, reduciendo la penalización por trayectorias laborales fragmentadas. Incorporar mecanismos de trazabilidad que permitan identificar e incluir a trabajadoras con empleos discontinuos o en esquemas indirectos dentro de la cobertura efectiva.

- **Incorporar un enfoque preventivo en salud laboral con perspectiva de género**

Diseñar e implementar programas específicos de prevención y atención de enfermedades y riesgos asociados al trabajo en maquila (lesiones musculoesqueléticas, fatiga, salud mental), considerando las condiciones diferenciadas que enfrentan las mujeres.

- **Expandir la infraestructura de salud y cuidados en zonas industriales**

Fortalecer la presencia del IMSS mediante la instalación y equipamiento de clínicas en zonas de alta concentración industrial, garantizando disponibilidad de personal médico especializado, abasto suficiente de medicamentos y servicios acordes a los riesgos laborales del sector.

Servicios de los Centros de Educación y Cuidado Infantil (CECI)

- **Alinear el modelo CECI con las condiciones reales de trabajo de las mujeres**

Acelerar su implementación y adaptar su operación a los turnos laborales del sector, incluyendo esquemas nocturnos y flexibles. Rediseñar su ubicación territorial con base en rutas laborales y condiciones de transporte.

- **Fortalecer la pertinencia, transparencia y corresponsabilidad del modelo**

Difundir el modelo pedagógico, establecer mecanismos de retroalimentación con usuarias e impulsar esquemas de corresponsabilidad empresarial en su financiamiento y operación, particularmente en parques industriales.

Secretaría de las Mujeres

- **Consolidar una política integral de prevención y atención de la violencia laboral**

Diseñar programas sectoriales en coordinación con STPS e IMSS, que incluyan mecanismos de atención integral (legal, psicosocial y laboral) para mujeres trabajadoras.

- **Fortalecer capacidades institucionales y del sector privado en igualdad de género**

Desarrollar procesos de capacitación para empresas y campañas de sensibilización dirigidas a personas empleadoras y trabajadoras, promoviendo la aplicación práctica de los derechos laborales con enfoque de género.

- **Posicionar los cuidados como eje estructural de la política laboral**

Impulsar la integración de la agenda de cuidados en el diseño e implementación de políticas laborales, con respaldo presupuestario y generación de evidencia periódica sobre condiciones laborales en el sector.

Sector privado (Empresas del sector maquila-textil)

- **Garantizar la formalización laboral mediante contratos escritos para todas las personas trabajadoras, especialmente en empresas medianas y pequeñas**

Estandarizar el uso de contratos laborales claros que definan condiciones de trabajo, salario y prestaciones, fortaleciendo la certeza jurídica y el acceso a la seguridad social. Eliminar la subcontratación simulada y garantizar relaciones laborales transparentes y conforme a la normativa vigente.

- **Fortalecer la sensibilización en derechos humanos, género y violencia laboral, alineada con el Convenio 190 de la OIT**

Desarrollar procesos formativos continuos dirigidos a todos los niveles de la empresa —incluyendo mandos medios y superiores— que permitan identificar, prevenir y sancionar prácticas de violencia y discriminación, incorporando protocolos claros y mecanismos confidenciales de denuncia. Integrar de manera obligatoria contenidos sobre derechos humanos laborales, mecanismos de denuncia y rutas de atención en

los procesos de inducción, con el fin de fortalecer la prevención de abusos desde el inicio de la relación laboral y promover entornos de trabajo más seguros y respetuosos.

- **Impulsar la capacitación y el desarrollo profesional de mujeres trabajadoras para su movilidad y acceso a mejores condiciones laborales**

Diseñar rutas de formación técnica, liderazgo y certificación de habilidades que faciliten la promoción interna, reduzcan la segregación ocupacional y amplíen el acceso de las mujeres a puestos mejor remunerados y de toma de decisiones.

- **Diseñar e implementar medidas integrales para la mitigación de riesgos a la salud física, mental y psicosocial**

Adoptar enfoques preventivos que incluyan evaluaciones periódicas de riesgos ergonómicos, jornadas laborales adecuadas, atención a la salud mental y mecanismos de seguimiento, particularmente en contextos de trabajo intensivo y repetitivo.

- **Promover entornos laborales compatibles con las necesidades de cuidado**

Impulsar, en coordinación con el sector público y otras empresas, esquemas de co-inversión en servicios de cuidado infantil accesibles y de calidad que respondan a las necesidades reales de las trabajadoras. Complementariamente, promover modalidades de organización del trabajo compatibles con las responsabilidades de cuidado —como horarios flexibles, turnos previsibles y permisos laborales— que favorezcan la conciliación entre la vida laboral y personal sin trasladar costos desproporcionados a las mujeres trabajadoras.

- **Fortalecer la trazabilidad laboral en la cadena de valor para prevenir la informalidad y la precarización en esquemas descentralizados**

Establecer criterios de debida diligencia para proveedores y talleres vinculados, incluyendo auditorías y cláusulas contractuales que garanticen condiciones laborales dignas en toda la cadena productiva.

- **Desarrollar políticas salariales equitativas bajo el principio de “a trabajo igual, salario igual”**

Implementar diagnósticos internos de brecha salarial y establecer medidas correctivas transparentes que aseguren la igualdad de remuneración y oportunidades de ascenso.

Bibliografía

Acción Ciudadana Frente a la Pobreza. (2022). *La precariedad laboral está de moda: Reporte especial sobre condiciones laborales y derecho al trabajo digno en la industria de la moda en México*.

Acción Ciudadana Frente a la Pobreza. (2023). *La precariedad no pasa de moda: Incumplimiento del derecho al trabajo en la industria del vestido, el calzado y accesorios en México*. 2.º reporte especial. <https://www.frentealapobreza.mx/post/la-precariadad-no-pasa-de-moda>

Ávalos, M. y Gomis, R. (2024). La frontera en la resiliencia de los negocios artesanales del corredor Tijuana-Ensenada durante la pandemia. *Sí Somos Americanos. Revista de Estudios Transfronterizos*, 24, 1-29. <https://doi.org/10.61303/07190948.v24i.1127>

Carstensen, L. (2012). La maquila clandestina: El trabajo a domicilio informal en la industria textil y del vestido en Puebla, México. *Bajo el Volcán*, 11(18), 193-221.

Círculo Feminista de Análisis Jurídico-La Círcula. (2022). *Reforma laboral: Análisis desde una perspectiva de género y de la industria de la moda*. <https://circulofeminista.org/reforma-laboral-analisis-desde-una-perspectiva-de-genero-y-de-la-industria-de-la-moda/>

Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro [CONSAR]. (2021). *El sistema de ahorro para el retiro a 24 años de su funcionamiento*. Gobierno de México. <https://www.gob.mx/consar/prensa/el-sistema-de-ahorro-para-el-retiro-a-24-anos-de-su-funcionamiento?idiom=fr>

Equidad de Género: Ciudadanía, Trabajo y Familia, A. C. (2023). *Diagnóstico de las condiciones de trabajo para las mujeres en la industria indumentaria de Puebla y Tlaxcala*. Fundación Avina. <https://iniciativa-arropa.avina.net/wp-content/uploads/2023/08/1.-Diagnostico-de-la-industria-indumentaria.pdf>

Espino, A. y De los Santos, D. (2019). *La segregación horizontal de género en los mercados laborales de ocho países de América Latina: implicancias para las desigualdades de género*. Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo-Uruguay, Organización Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40ro-lima/documents/publication/wcms_715929.pdf

Fundación Avina, Intersecta, ProSociedad, Igualab, Colectivo Raíz, ProDESC, y Vida Plena Puebla. (2024). *Inspeccionando la inspección en México: El caso de la industria indumentaria*. https://prodesc.org.mx/wp-content/uploads/2025/03/inspeccion-laboral-prodesc-intersecta-mexico_01.pdf

Fundación Avina e Intersecta (Iniciativa Arropa). (2025). *Hacia la Construcción de Mundos del Trabajo Libres de Violencia: Diferentes perspectivas en torno a las necesidades de armonización legislativa del C190 en México*. <https://www.intersecta.org/posts/hacia-la-construccion-de-mundos-del-trabajo-libres-de-violencia>

Gobierno de México. (2024). *En el Día de la Niña y el Niño, presidenta inicia obras de construcción de 5 Centros de Educación y Cuidado Infantil en Cd. Juárez*. Presidencia de la República. <https://www.gob.mx/presidencia/prensa/en-el-dia-de-la-nina-y-el-nino-presidenta-inicia-obras-de-construccion-de-5-centros-de-educacion-y-cuidado-infantil-en-cd-juarez>

Gobierno de México. (2025, 29 de octubre). *Gobierno de México: En 2026 se construirán 200 Centros de Educación y Cuidado Infantil para madres trabajadoras*. Presidencia de la República. <https://www.gob.mx/presidencia/prensa/gobierno-de-mexico-en-2026-se-construiran-200-centros-de-educacion-y-cuidado-infantil-para-madres-trabajadoras>

Instituto Mexicano del Seguro Social [IMSS]. (2024). *Seguro de Riesgos de Trabajo: Capítulo III*. Gobierno de México. <https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/informes/20232024/07-Cap03.pdf>

Jade Sociales y Alternativas al Desarrollo. (2023). *Estudio sobre violencias laborales en la maquila textil en Yucatán*.

Naciones Unidas. (1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

Naciones Unidas. (1979). *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

ONU Mujeres. (2016). *Trabajo doméstico y de cuidados no remunerado*. <https://mexico.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Mexico/Documentos/Publicaciones/2016/TRABAJO%20DOME%CC%81STICO%20Serie%20Transformar%20nuestro%20mundo.pdf>.

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2006). *Estrategias y prácticas en materia de inspección del trabajo*. Consejo de Administración, 297. <https://www.ilo.org/es/media/122721/download>

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2021). *Mejora de la seguridad y salud en el trabajo en la industria textil y de la confección: Incentivos y limitaciones. Revisión temática*. https://vzf.ilo.org/wp-content/uploads/2022/01/wcms_832260.pdf

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2022). El trabajo a domicilio: De la invisibilidad al trabajo decente. <https://www.ilo.org/es/publications/major-publications/el-trabajo-domicilio-de-la-invisibilidad-al-trabajo-decente>

Organización Internacional del Trabajo [OIT] y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD]. (2019). *La segregación horizontal de género en los mercados laborales de ocho países de América Latina: Implicancias para las desigualdades de género*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40oro-lima/documents/publication/wcms_715929.pdf

ProDESC. (2026). *La industria indumentaria en México: Una mirada a la situación de los derechos humanos laborales desde un enfoque de rendición de cuentas empresarial con perspectiva de género interseccional*. ProDESC; Fundación Avina; Iniciativa Arropa. https://prodesc.org.mx/wp-content/uploads/2026/02/LaIndustriaIndumentariaEnMexico_OK.pdf

Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS]. (2014, 17 de junio). Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones. *Diario Oficial de la Federación*. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regla/n395.pdf>

Secretaría de Trabajo y Previsión Social [STPS]. (2020). *Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020–2024*. Gobierno de México. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/561747/Plan_Sectorial_de_Trabajo_y_Previsi_n_Social_2020-2024.pdf

United Nations Industrial Development Organization [UNIDO]. (2022). *Industrial Development Report 2022: The future of industrialization in a post-pandemic world*.

World Bank. (2020). *Stitches to Riches? Apparel Employment, Trade, and Economic Development in South Asia*.

Encuestas y datos públicos

Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2024). *Conociendo la industria textil y de la confección: Colección de estudios sectoriales y regionales*. https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/889463918141.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2025a). *Censos Económicos 2024: Resultados definitivos de los Censos Económicos (CE) 2024* [Comunicado de prensa 79/25]. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2025/ce/CE2024_def.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2025b). *Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE)*, edición vigente. <https://www.inegi.org.mx/app/mapa/denue/default.aspx>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2025c). *Encuesta Mensual de la Industria Manufacturera (EMIM)*, edición vigente. <https://www.inegi.org.mx/programas/emim/>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2025d). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)*, 4to trimestre de 2025. <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2025e). *Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT) 2024: Presentación de resultados*. https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enut/2024/doc/enut_2024_presentacion_resultados.pdf

Secretaría de Economía [SE]. (2026). *Fabricación de prendas de vestir: Salarios, producción, inversión, oportunidades y complejidad*. Data México. Recuperado el 1 de marzo de 2026, de <https://www.economia.gob.mx/datamexico/es/profile/industry/apparel-manufacturing>

UNIDAS

Red de mujeres
por el trabajo justo

