

UNIDAS

Sosteniendo el cambio

Por un trabajo justo
para las trabajadoras
del hogar en México



Fundación
Avina



Ethos
INNOVACIÓN EN
POLÍTICAS PÚBLICAS



OXFAM
México



Financiado por
la Unión Europea

UNIDAS

Sosteniendo el cambio

Por un trabajo justo
para las trabajadoras
del hogar en México



Fundación
Avina

ethos
INNOVACIÓN EN
POLÍTICAS PÚBLICAS

ProDESC

OXFAM
México



Financiado por
la Unión Europea

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 quienes reutilicen la posibilidad de redistribuir, 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 a la persona creadora. 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/>



Sobre UNIDAS

UNIDAS es una red de mujeres que promueve la agenda de trabajo justo en México, mediante el fomento de 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 actrices 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 Fundación Ethos.

Agradecimientos

Este trabajo fue posible gracias a la valiente participación, los testimonios y las reflexiones de las trabajadoras que participan en el Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO) y las organizaciones Lúminas Centro de Derechos Humanos A. C. y Saasil. También agradecemos las valiosas perspectivas compartidas por Raquel Aguilera, codirectora de Jade Propuestas Sociales y Alternativas al Desarrollo, el Dr. Manuel Fuentes Muñiz, abogado laboralista con más de 40 años de trayectoria, y Juana Fuentes Velázquez, jueza de distrito del Poder Judicial de la Federación. 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: Néstor Genis León, Camila Mijares Espinosa Braniff y Brandon Melecio Fischer.

Revisión: Mónica Corona, Verónica Rodríguez, Eduardo Villarreal, Mercedes Ramírez, Marianela Fernández y Efrén Pérez de la Mora y Ervin Félix.

Diseño: Oxfam México

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 en atención a 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 y con una mirada desde el sur global. Hoy, Fundación Avina desarrolla actividades y se articula con inversores y aliados de terreno en más de treinta 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 protege 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.

Organizaciones de trabajadoras del hogar:

El **Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar** fue constituido el 30 de agosto del 2015 y su objeto social es la representación, defensa y educación de sus afiliados y afiliadas en la búsqueda del reconocimiento del valor del trabajo en el hogar a través de salarios justos, condiciones de trabajo dignas y los beneficios de la seguridad social. El SINACTRAHO trabaja para lograr la erradicación de la discriminación, el hostigamiento y la violencia laboral, sexual y de género contra las personas trabajadoras del hogar, incluyendo a las personas trabajadoras del hogar migrantes.

Saasil es un grupo de mujeres trabajadoras del hogar remuneradas que cuentan con diez años en la defensa de los derechos humanos laborales y que estudian teatro desde el año 2024. Su objetivo es defender y difundir sus derechos laborales con puestas en escena que reflejan la discriminación, el abuso y el racismo dentro de sus espacios de trabajo.

Lúminas es una organización sin fines de lucro dedicada a la promoción y defensa de los derechos humanos, con especial atención en las mujeres, las infancias y las trabajadoras del hogar y sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales (DESCA).



Resumen ejecutivo

En México, **2.3 millones de personas** trabajan en hogares ajenos limpiando, cocinando, lavando y cuidando. **Nueve de cada diez son mujeres y representan el 10 % de las mujeres ocupadas.** Su trabajo sostiene la posibilidad de que otras personas salgan a trabajar, estudien o descansen: 1.6 millones de hogares contratan trabajo del hogar remunerado y, considerando a quienes se benefician de esa labor y a quienes dependen de los ingresos que genera, **el sector impacta la vida de cerca de 16 millones de personas.**

La última década fue la más activa de la historia normativa del sector. La Suprema Corte declaró inconstitucional su exclusión del Seguro Social, el Congreso reformó la Ley Federal del Trabajo (LFT) en 2019 y México ratificó el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 2020. Sobre el papel, el trabajo del hogar dejó de ser una excepción del derecho laboral mexicano.

Este informe documenta la distancia entre ese reconocimiento y su ejercicio efectivo. Siete años después, el **1 %** de las trabajadoras tiene contrato escrito y el **3.4 %** tiene seguridad social, pero el **96.6 %** sigue trabajando en la informalidad. La afiliación al esquema del IMSS lleva tres años estancada en alrededor de 60 mil personas, menos del 3 % del sector.

La precariedad extrema del sector no es un rezago que el tiempo corregirá por sí solo, ni el resultado de una simple suma de malas voluntades patronales. **Es el producto de un andamiaje de problemáticas estructurales que operan simultáneamente:** un mercado laboral que perpetúa brechas salariales y restringe el acceso a contratos formales; un diseño burocrático de seguridad social que penaliza y excluye las jornadas fragmentadas; una crisis sistémica que transfiere el costo de los cuidados hacia las trabajadoras más vulnerables; la normalización de la discriminación, el racismo y la desregulación de riesgos dentro del espacio privado; un sistema de inspección y justicia laboral que opera en opacidad y desgaste procesal; y un límite institucional según el cual, ante la falta de un Estado que sancione el incumplimiento, los enormes esfuerzos de la organización colectiva no bastan para transformar la asimetría de poder patronal.

Principales hallazgos

La paradoja de la formalidad patronal. El incumplimiento de los derechos laborales en el sector no se explica por un desconocimiento genuino de la ley ni por incapacidad económica. Los datos revelan que el 73.4 % de las personas empleadoras cursó educación media superior o superior, y que el 87.4 % de quienes son trabajadoras subordinadas cuenta con un contrato escrito en sus propios empleos. Esta disparidad evidencia una profunda contradicción estructural: **quien exige y ejerce para sí un vínculo laboral formal, reproduce en su propio hogar el régimen de informalidad, precariedad y desprotección del que su empleo le protege.**

Brecha salarial y segregación ocupacional. Las mujeres del sector perciben un ingreso promedio de 5,770 pesos mensuales, frente a los 8,855 pesos que ganan los hombres. **Esta brecha del 34.8 % se explica, en parte, por la sobrecarga de cuidados no remunerados que enfrentan en sus hogares.** Para poder sostener ambas responsabilidades, las mujeres se ven obligadas a aceptar trabajos con jornadas más cortas, dispersas e irregulares que les permitan cierta flexibilidad, pero que reducen sus ingresos.

Subrepresentación y ampliación de la brecha salarial en la seguridad social. A pesar de constituir el 91.9 % del sector, las mujeres representan alrededor del 66 % de la población afiliada al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). A esta exclusión estructural se suma el agravamiento de la desigualdad de género: **en los últimos tres años, la brecha del salario de cotización entre hombres y mujeres se cuadruplicó**, pasando de una brecha que oscilaba entre el 2 y el 5 % a finales de 2023, a superar el 20 % desde 2025.

La trampa del diseño del IMSS y el sobrecosto contributivo. El esquema actual restringe el acceso a la atención médica exclusivamente a los días pagados por la persona empleadora, lo que deja a las trabajadoras en total desprotección el resto del mes y desvaloriza la utilidad real del aseguramiento. A esta barrera se suma un cobro adicional del 33 % en la modalidad de cotización “por día” (la más frecuente en el sector), vinculado al pago de descansos y vacaciones. **Este excedente recaudatorio debería financiar parte de los días adicionales de cobertura médica que hoy el sistema les niega.**

La fuga recaudatoria y el costo de la evasión. La evasión patronal y la inacción del Estado generan una **fuga recaudatoria de alrededor de 56 mil millones de pesos anuales** por cuotas evadidas al IMSS y al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT). Esta tolerancia institucional funciona como un subsidio de facto a los hogares empleadores, cuyo costo terminan pagando las propias trabajadoras —al asumir con sus bajos salarios los gastos médicos, de maternidad y de vejez— y el Estado mediante servicios de salud pública y pensiones no contributivas que intentan remediar esta desprotección.

El embudo de la justicia. La vigilancia proactiva no existe. Cuando la trabajadora intenta exigir sus derechos, la justicia opera como un filtro de desgaste: **de 10,145 procedimientos de conciliación analizados, el 21.5% se archivó por “desinterés”, que es más bien agotamiento, y más de la mitad concluyó sin acuerdo.** La judicialización es mínima (apenas 344 demandas en todo el país) y el sistema presenta una opacidad institucional grave, pues 14 estados declararon ni siquiera poder identificar a este sector en sus registros.

Discriminación y desregulación de riesgos. El domicilio particular es el único centro de trabajo del país exento de inspección. Esta situación **facilita la discriminación espacial (cuartos indignos, hipervigilancia), el racismo estructural hacia mujeres indígenas y la exposición a riesgos laborales (físicos y químicos) sin regulación vinculante**, lo que ha provocado lesiones crónicas y accidentes fatales en completa impunidad.

La transferencia de los cuidados. El trabajo del hogar es, en los hechos, infraestructura de cuidados. Contratar a una trabajadora no reduce esta carga social, simplemente la transfiere hacia los hogares de menores ingresos. Por cada hora que una persona empleadora invierte en labores no remuneradas en su casa, una trabajadora dedica 1.89 horas en la suya. Así, **las trabajadoras sostienen extenuantes jornadas semanales de alrededor de 56 horas, de las cuales destinan alrededor de 29 horas al trabajo remunerado y 27 al no remunerado.**

La deuda histórica y el retiro inexistente. Apenas el 0.73 % de las trabajadoras cuenta con un fondo de retiro, frente al 9 % de los hombres del sector. Esta exclusión estructural representa décadas de trabajo perdidas, ya

que las semanas de cotización evadidas por las personas empleadoras no pueden recuperarse de manera retroactiva. **Considerando que el 54.3 % de las mujeres en el sector supera los 45 años, la política actual de afiliación hacia el futuro resulta insuficiente:** la mayor parte de esta generación concluirá su vida laboral enfrentando el desgaste físico acumulado, sin acceso a una pensión ni a servicios de salud.

El techo de la organización colectiva. La movilización sindical y de colectivas locales ha logrado que cada vez más trabajadoras accedan a información, superen el miedo y obtengan acompañamiento jurídico. Sin embargo, **la acción organizativa encuentra un techo infranqueable: el conocimiento de los derechos no modifica la estructura de incentivos de quien emplea.** Ante la falta de sanciones del Estado y la ausencia de una contraparte patronal dispuesta a negociar, la organización no puede resolver por sí sola el incumplimiento sistémico.

Recomendaciones prioritarias

Para el IMSS:

- **Traducir el factor de integración de la modalidad de cotización “por día” en días adicionales de vigencia de derechos.** En esta modalidad, la más frecuente, el factor de integración por días de descanso y vacaciones genera un pago adicional cercano al 33 %. Este sobrecosto debe extender la vigencia de derechos, además de otorgar un día adicional de cobertura médica y demás seguros por cada cuatro días cotizados.
- **Flexibilizar el calendario de afiliación y evitar que el descuido patronal recaiga sobre la trabajadora.** Facilitar el pago y la cobertura cuando se realice después del día 20, y establecer un periodo de gracia que sostenga la cobertura durante un plazo razonable antes de que opere la baja. Complementar con notificación automática a la trabajadora, ya sea por mensaje de texto o correo electrónico.
- **Habilitar el pago domiciliado de las cuotas obrero-patronales.** La domiciliación bancaria, en el esquema ya utilizado para servicios públicos, eliminar la fricción burocrática a la persona empleadora, y prevendría bajas involuntarias, así como lagunas de cotización por olvido patronal.

Para la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y las autoridades laborales:

- **Inspección remota e inteligente.** Emitir urgentemente los lineamientos de inspección del artículo 542 de la LFT para implementar auditorías cruzando bases de datos clave y notificaciones de puerta, sin violar la privacidad del domicilio.
- **Registro patronal y sanciones expresas.** Crear un padrón obligatorio de empleadores y establecer un tabulador estricto de multas coercitivas por falta de contrato, evasión al IMSS y subdeclaración salarial.
- **Normatividad vinculante.** Convertir las guías voluntarias de seguridad e higiene en requerimientos normativos exigibles.

Para los Poderes Judiciales y Centros de Conciliación:

- **Conciliación remota.** Habilitar comparecencias virtuales para erradicar el desistimiento por desgaste económico y de traslados.
- **Criterios probatorios adaptados a la realidad del sector.** Reconocer de manera explícita la validez de evidencias circunstanciales para acreditar la relación laboral ante la falta de contratos formales.

Para el Poder Legislativo y el Sistema Nacional de Cuidados:

- **Reconocimiento en el Sistema Nacional de Cuidados.** Integrar explícitamente al trabajo del hogar en el Sistema Nacional de Cuidados y asignarle presupuesto etiquetado.
- **Justicia restaurativa.** Crear un programa extraordinario de protección y acceso a la salud para trabajadoras adultas mayores que carecen de pensión debido a décadas de exclusión legal.

ÍNDICE

Resumen ejecutivo	9
Introducción	16
¿Quiénes son las trabajadoras del hogar?	18
Condiciones y derechos laborales	20
El contrato escrito: una obligación legal sin cumplimiento	20
Prestaciones: la mayoría no recibe nada	20
Brecha salarial	22
El espejo de la desigualdad: perfil de las personas empleadoras	24
Acceso a la seguridad social	28
El punto de partida: una cobertura marginal	28
Tres años de esquema obligatorio: estancamiento y una brecha que crece	29
Por qué el modelo no funciona para las trabajadoras y para las empleadoras	32
Cuidados	36
La doble y triple jornada	36
El costo personal de los cuidados	38
Déficit de cuidados: baja cobertura y desconfianza	39
Discriminación y violencias	40
Discriminación en el espacio de trabajo	40
Racismo estructural	41
Violencia sexual y violencia presenciada	42
Seguridad en el trabajo: el riesgo invisible y la desregulación	43
Despidos injustificados	44

Vigilancia y exigibilidad de derechos	46
La inspección que no existe	46
La conciliación: el primer filtro y el embudo institucional	48
Judicialización	50
La organización colectiva como respuesta	
Lo que la organización colectiva produce	53
Los retos de la organización colectiva	54
La potencia del sector y el horizonte de negociación	55
Recomendaciones	57
Instituto Mexicano del Seguro Social	57
Secretaría del Trabajo y Previsión Social y autoridades laborales locales	58
Centros de Conciliación Laboral y Poderes Judiciales	59
Poder Legislativo y Sistema Nacional de Cuidados	60
Conclusiones	61
Nota metodológica	63
Referencias	66

Introducción

El trabajo del hogar remunerado es el motor invisible que sostiene la economía y la vida en México. Todos los días, el esfuerzo de cientos de miles de mujeres permite que otras personas salgan a trabajar, estudien o descansen, gracias a que estas mujeres asumen tareas de limpieza, alimentación y cuidados que el Estado y la sociedad han relegado al ámbito privado. Sin embargo, este trabajo fundamental se realiza en el único centro laboral del país que las instituciones siguen tratando como un espacio de excepción, dado que mayoritariamente opera con base en la informalidad, pacta el trabajo de palabra y lo remunera por debajo de su justo valor.

En el plano normativo, la última década ha sido histórica. Tras años de movilización y exigencia, la Suprema Corte de Justicia de la Nación sentó un precedente judicial irreversible en 2018, el Congreso de la Unión reformó la Ley Federal del Trabajo (LFT) en 2019 y el Estado mexicano ratificó el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 2020. Sobre el papel, las trabajadoras del hogar conquistaron finalmente su reconocimiento formal como sujetas plenas de derechos laborales. No obstante, a varios años de estas reformas, la transición hacia condiciones de trabajo justo se ha estancado de manera alarmante, lo cual evidencia una profunda desconexión entre la ley y la realidad material del sector.

Esta investigación documenta la distancia entre ese reconocimiento legal y su ejercicio efectivo. La precariedad extrema que persiste hoy no es un rezago temporal que se solucionará por inercia, ni es producto exclusivo de la mala voluntad de las personas empleadoras: es resultado directo de problemáticas estructurales, de barreras culturales y de diseño institucional.

Por un lado, la asignación histórica de las tareas de limpieza, alimentación y cuidados a las mujeres se ha sostenido en estructuras coloniales y patriarcales que conciben dichas tareas como una extensión “natural” del rol social de las mujeres, lo que contribuye a invisibilizar y desvalorizar sistemáticamente su labor. Por otro lado, operan reglas supuestamente neutras que castigan a un sector feminizado de jornadas fragmentadas, instituciones que evaden vigilar los domicilios particulares mediante el argumento de las barreras legales, y sistemas de justicia que resultan inaccesibles y mantienen al gremio en absoluta opacidad.

La investigación articula su análisis sobre estas barreras estructurales a través de una metodología mixta. Este enfoque cruza el procesamiento de microdatos de empleo, provenientes de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), los registros administrativos de afiliación del IMSS y las respuestas a diversas solicitudes de información, con las experiencias directas de las trabajadoras, obtenidas mediante un esquema de investigación participativa. De este modo, el documento integra como brújula analítica el conocimiento vivencial, las exigencias y la voz de las organizaciones del sector, entre ellas el Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO) y las organizaciones Lúminas y Saasil, cuya participación en este trabajo es destacada.

A lo largo de los siguientes capítulos, el informe explora las temáticas del sector de forma interconectada: analiza las barreras del contrato y la brecha salarial; expone deficiencias en el diseño de la seguridad social; visibiliza la crisis sistémica que transfiere el peso de los cuidados hacia las trabajadoras; documenta las violencias normalizadas en los espacios de trabajo; y evalúa los alcances de la vigilancia, la justicia laboral y la organización colectiva. El documento cierra con recomendaciones de política pública para las instituciones responsables. El objetivo es lograr que el sostenimiento de la vida en el país deje de financiarse a costa de la precariedad e invisibilidad de las trabajadoras del hogar.

¿Quiénes son las trabajadoras del hogar?

El trabajo del hogar es una labor fundamental para el sostenimiento de la vida y la economía del país, pero es realizado en condiciones de profunda vulnerabilidad y precariedad laboral. La LFT reconoce a una persona trabajadora del hogar como “aquella que de manera remunerada realice **actividades de cuidados, aseo, asistencia o cualquier otra actividad inherente al hogar en el marco de una relación laboral que no importe para la persona empleadora beneficio económico directo**, conforme a las horas diarias o jornadas semanales establecidas en la ley” (LFT, art. 331, reformado DOF 02-07-2019).

De acuerdo con la ENOE del primer trimestre de 2026, el 4 % de los hogares del país (1.6 millones) contratan trabajo del hogar remunerado. En estos hogares viven cerca de **4.3 millones de personas que se benefician de este trabajo; asimismo, cerca de 9.5 millones de personas comparten hogar y se benefician de los ingresos obtenidos por las 2.3 millones de personas trabajadoras del sector.**¹ Estamos hablando de una labor que impacta, activa o pasivamente, a casi 16 millones de personas (INEGI, 2026).

El 97.4 % del sector trabaja de entrada por salida y apenas el 2.6 % reside en el hogar donde labora (INEGI, 2026). Este sector se caracteriza por **jornadas parciales, dispersas y, con frecuencia, repartidas entre varios hogares. Las trabajadoras del hogar comúnmente viven en zonas periferizadas y trabajan en las zonas de mayor concentración de riqueza de cada metrópoli.**

Es importante notar que se trata de un sector en gran medida feminizado: nueve de cada diez personas empleadas son mujeres (91.87 %). En un país donde hay 24.3 millones de mujeres ocupadas, esta cifra significa que aproximadamente **una de cada diez se desempeña como trabajadora del hogar** (INEGI, 2026). A pesar de que son la mayoría, las condiciones laborales de las mujeres del sector son, por lo general, más precarias que las de los hombres.

Esta tendencia, que observaremos a profundidad más adelante, va de la mano con la división sexual del trabajo que se observa en el sector. El 96.5 % de las mujeres se dedica al trabajo del hogar generalizado y a los cuidados, mientras que el 53.6 % de los hombres trabaja en conducción y jardinería (INEGI, 2026). Las ocupaciones masculinizadas tienen jornadas más regulares, están mejor pagadas y son socialmente reconocidas como “un trabajo” con menor ambigüedad.

Históricamente, la asignación de las tareas de limpieza, alimentación y cuidados a las mujeres se ha sostenido en estructuras culturales, coloniales y patriarcales que conciben

1. Esta cifra corresponde a la población de 15 años o más cuya primera ocupación es el trabajo del hogar. Sin embargo, si también sumamos a la población de 12 a 14 años (9,088 niños y niñas), así como a las personas que trabajan en el sector como segundo empleo (113,303 personas), la cifra de personas trabajadoras del hogar aumenta a 2.4 millones.

estas labores en tanto naturales o propias de los roles sociales atribuidos a las mujeres. Esta naturalización ha contribuido a invisibilizar y desvalorizar dichas tareas, incluso cuando se realizan de manera remunerada, lo que se traduce en menores salarios, altos niveles de informalidad, escaso acceso a la seguridad social y, en general, condiciones laborales más precarias.

Tres puntos clave

- Cerca de **cuatro de cada diez trabajadoras sostienen económicamente a su familia con un ingreso promedio de 5,770 pesos mensuales**, sin prestaciones ni protección frente al despido. Un despido en este sector no es la pérdida de un ingreso complementario: es la interrupción del único ingreso de un hogar.
- **Casi la mitad del sector supera los 45 años.** Para esa población, la deuda de derechos acumulada ya no es reparable mediante afiliación prospectiva: **su vida laboral concluirá sin acceso a una pensión** y con implicaciones de salud derivadas de su trabajo que no serán reconocidas ni atendidas. Esta situación evidencia una deuda histórica del Estado y de las personas empleadoras que se han beneficiado durante décadas de su trabajo a costa de su precariedad.
- **Una cuarta parte de las trabajadoras es migrante interna.** Las principales entidades expulsoras son: la Ciudad de México, Puebla, Veracruz y Oaxaca; las receptoras, el Estado de México, la Ciudad de México y Nuevo León. La migración interna opera como capa de vulnerabilidad por tres vías: ruptura de las redes de apoyo, desconocimiento de las rutas institucionales locales y, para quienes provienen de entidades con alta población indígena, superposición de discriminación étnica y lingüística. Solo el 0.38 % son migrantes externas, es decir, extranjeras (INEGI, 2026).

Tabla 1. Datos clave sobre el perfil sociodemográfico de las trabajadoras del hogar

Característica ²	Porcentaje
Trabajadoras que son madres	84.53%
De ellas, sin cónyuge	45.79%
Trabajadoras que son jefas de hogar	37.05%
Migrantes internas	24.04%
Sin secundaria concluida	39.51%
Con 45 años o más	54.3%
Niñas y niños de 12 a 14 años ocupados en el sector ³	9,088 (3,913 niñas)

Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE T1 2026.

² La ENOE no permite identificar de manera robusta la pertenencia a pueblos indígenas o afromexicanos dentro del sector. La referencia disponible más cercana es la Encuesta Intercensal 2015, que registró que el 8.4 % de las personas trabajadoras del hogar son hablantes de alguna lengua indígena.

³ La contratación de personas trabajadoras del hogar menores de 15 años está explícitamente prohibida por el artículo 331 Bis de la LFT.

Condiciones y derechos laborales

El contrato escrito: una obligación legal sin cumplimiento

Solo el 1.6 % de las personas ocupadas en el sector cuenta con contrato escrito (38,274 personas). Si observamos los datos desagregados por sexo, apenas el **1 % de las mujeres tiene contrato, frente al 9 % de los hombres**, lo cual representa una de las brechas más pronunciadas de todo el estudio. Estas cifras significan que, aunque los hombres representan menos de una décima parte de quienes trabajan en el sector, se quedan con casi la mitad de los contratos escritos.⁴

La desigualdad también se observa en la estabilidad contractual. Entre quienes sí tienen contrato, **el 13.13 % de las trabajadoras lo tiene temporal, frente al 1.56 % de los hombres (INEGI, 2026)**. Así, las mujeres no sólo enfrentan mayores barreras para acceder a la formalización de la relación laboral, sino que, cuando la consiguen, tienen una probabilidad considerablemente mayor de hacerlo bajo una modalidad temporal.

La utilidad del contrato no sólo radica en que es un instrumento de negociación de condiciones, sino que también es **prueba de la existencia de la relación laboral**. Esta función probatoria es necesaria para proceder con reclamos o denuncias antes las instituciones:

*En conciliación y arbitraje no hacen caso, lo primero que te dicen es:
¿dónde está tu contrato?*

Grupo focal, Lúminas, San Luis Potosí, junio de 2026.

Prestaciones: la mayoría no recibe nada

El reconocimiento formal de los derechos laborales en la ley contrasta drásticamente con la realidad. Más allá del ingreso, las prestaciones de ley constituyen derecho laboral y la red de seguridad fundamental que garantiza condiciones de vida y de trabajo dignas, tanto en el presente (cuidados, descanso, vivienda) como en el futuro (retiro). Sin embargo, los datos revelan un **panorama de incumplimiento sistémico y una profunda brecha de género que perpetúa la precariedad de las mujeres**.

El 60.69 % de las personas ocupadas no recibe ninguna prestación de ley: aguinaldo, vacaciones pagadas, reparto de utilidades, licencias por maternidad o paternidad, etc. La

⁴ Cálculo propio a partir de la ENOE (T1 2026): 38,274 personas con contrato escrito equivalen al 1.66 % de las 2,304,560 personas ocupadas en el sector. De ese total, 21,268 son mujeres (1.00 % de las 2,117,148 mujeres del sector) y 17,006 son hombres (9.07 % de los 187,412 hombres del sector). Como los hombres tienen una tasa de contrato mucho más alta pese a ser un grupo mucho más pequeño, terminan concentrando el 44.4 % de todos los contratos escritos del sector (17,006 de 38,274), aunque sólo son el 8.1 % de las personas ocupadas.

brecha entre mujeres y hombres es significativa. **De cada 100 hombres del sector, cerca de 53 reciben alguna prestación, pero de cada 100 mujeres, sólo 38.** El aguinaldo, que es la prestación más extendida, alcanza al 49.2 % de los hombres y apenas al 33.9 % de las mujeres.⁵ La distancia se amplía en el acceso a vacaciones pagadas, recibidas por el 25.1 % de los hombres, frente a sólo el 8.4 % de las mujeres (INEGI, 2026). En otras palabras, un hombre ocupado en el sector tiene una probabilidad tres veces mayor que una mujer de contar con vacaciones con goce de sueldo.

La desprotección es todavía mayor cuando se observan las prestaciones vinculadas con los cuidados y la construcción de patrimonio. **En un sector donde el 84.53 % de las mujeres son madres, sólo 6,859 trabajadoras tienen acceso a una guardería.** Apenas el 0.87 % de las trabajadoras tienen acceso a crédito para vivienda, frente al 9.50 % de los hombres: proporcionalmente, ellos tienen casi once veces más posibilidades de acceder a esta prestación (INEGI, 2026). Si bien las aportaciones al INFONAVIT son obligatorias desde 2024, el diseño del sistema de precalificación resulta excluyente para el gremio: **la intermitencia en los períodos de empleo y las bajas cotizaciones salariales impiden que las trabajadoras acumulen el puntaje requerido**, lo cual convierte este derecho en una promesa inalcanzable en la práctica.

Uno de los indicadores que mejor evidencia el daño irreversible y la deuda histórica del Estado y de la parte empleadora es el acceso al fondo de retiro: **apenas el 0.73 % de las trabajadoras cuenta con uno (alrededor de 15,500 mujeres en todo el país)**, frente al 9.00 % de los hombres del sector, quienes tienen una probabilidad doce veces mayor de acceder a este derecho. **Esta exclusión estructural carece de mecanismos reales de reparación, ya que las semanas de cotización no pueden recuperarse de manera retroactiva,**⁶ es decir, representan décadas de trabajo perdidas.

Considerando que más de la mitad de las trabajadoras supera los 45 años (54.3 %), la consecuencia es un retiro inexistente (INEGI, 2026). Las trabajadoras se ven obligadas a laborar hasta que el cuerpo se los impide, además de que tienen que **costear con sus propios medios los cuidados y atención médica necesaria para atender los padecimientos derivados de toda una vida de trabajo.** En este sentido, son particularmente vulnerables las trabajadoras de planta, quienes envejecen con familias que no son las suyas y enferman sin vínculos de solidaridad, pues terminan cuidando aun cuando son ellas mismas quienes requieren cuidados.

5 Cabe mencionar que, según la experiencia de las trabajadoras, muchas veces estos pagos no son proporcionales a lo que les corresponde o, incluso, son en especie, como despensas, ropa, etc.

6 Al resolver el amparo directo 9/2018 (origen de la obligatoriedad de la seguridad social para el sector) la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) determinó que no procedía condenar a la parte patronal ni al IMSS al pago retroactivo de cuotas, pese a que la trabajadora quejosa lo había demandado: mientras la norma excluyente estuvo vigente, no existía obligación jurídica que pudiera reclamarse. Las semanas no cotizadas antes de la reforma a la Ley del Seguro Social (DOF, 2 de julio de 2019) carecen, por tanto, de vía judicial de reparación; sólo a partir de esa fecha existe una obligación exigible. Cfr. SCJN, Amparo Directo 9/2018, Segunda Sala, sentencia del 5 de diciembre de 2018, p. 45.

Tabla 2. Porcentaje de personas trabajadoras del hogar con prestaciones laborales, por sexo

Prestación	Mujeres	Hombres
Aguinaldo	33.89%	49.17%
Vacaciones con goce de sueldo	8.40%	25.14%
Crédito para vivienda	0.87%	9.50%
Fondo de retiro	0.73%	9.00%
Guardería	0.32%	2.25%
Ninguna prestación de ley	61.89%	47.24%

Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE T1 2026.

Brecha salarial

Las trabajadoras del hogar perciben sus ingresos bajo distintas modalidades y periodos, los cuales dependen directamente de las características de la relación laboral y los acuerdos, casi siempre informales, establecidos con cada persona empleadora. Como se describió en secciones previas, **la inserción laboral de las mujeres en este sector está profundamente marcada por la modalidad de “entrada por salida”, en la que opera el 97.43 % del gremio** (INEGI, 2026). Esta dinámica estructural se traduce en jornadas parciales, discontinuas y repartidas entre varios hogares (multipatrón), lo cual limita de manera drástica los ingresos que pueden obtener y diluye las obligaciones patronales entre los diferentes hogares en los que trabajan.

A pesar de esta fragmentación, los datos demuestran que el trabajo del hogar no es eventual. El 84.19 % del sector labora todos los meses del año, y sólo en el 0.75 % existe variación en cuanto a los meses en que trabajan (el 15.06 % restante lleva menos de un año en su empleo actual) (INEGI, 2026). En otras palabras, **se trata de una ocupación permanente con jornada semanal reducida**.

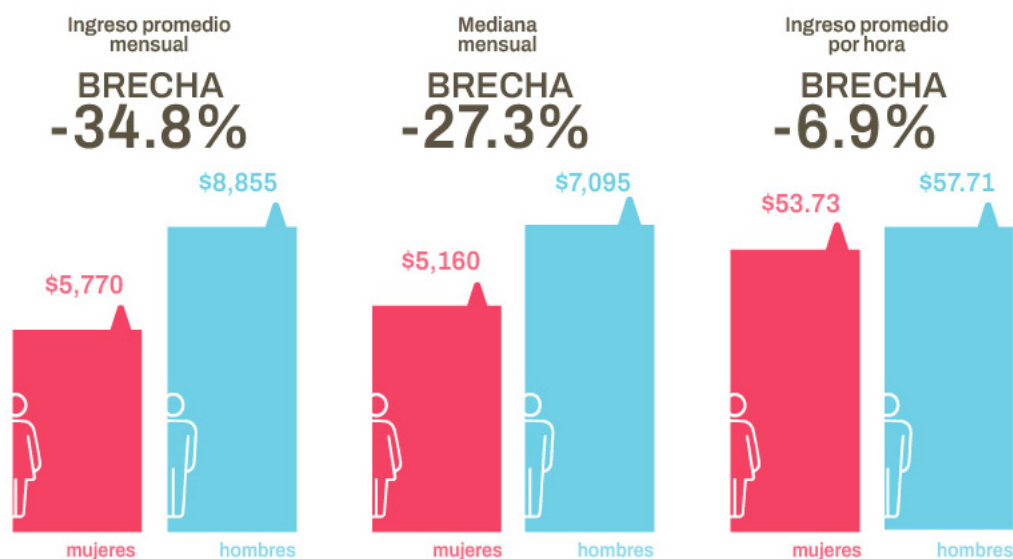
Esta distinción es relevante en términos jurídicos y tiene un impacto económico directo. El artículo 332 de la LFT excluye del reconocimiento como relación laboral a quienes realizan estos trabajos de manera “ocasional o esporádica”. Como observó Lúminas (2021), determinar qué se considera “esporádico” queda a criterio de las instituciones, principalmente el Poder Judicial.⁷ Así, **la modalidad de trabajar cada día en una casa**

⁷ La ambigüedad del término fue impugnada sin éxito ante la SCJN. En el Amparo en revisión 872/2023 (Segunda Sala, 13 de noviembre de 2024, ponente Ministra Lenia Batres Guadarrama), la Corte validó el artículo 239-B de la Ley del Seguro Social (LSS), cuya redacción es idéntica al 332 de la LFT, y sostuvo que el factor determinante para la protección es la existencia de una relación laboral subordinada, no el carácter profesional de la ocupación, sin definir el alcance de “esporádico”.

distinta permanece en un vacío legal que facilita la precarización salarial y la negación de derechos.

De acuerdo con datos de la ENOE (T1 2026), el ingreso promedio de la población ocupada en el sector es de 6,000.30 pesos mensuales. Sin embargo, la brecha de género es profunda: **el ingreso promedio de los hombres es de 8,855.03 pesos mensuales; en cambio, el de las mujeres se estanca en 5,770.25.**⁸ Esta disparidad se refleja también en los topes: el salario máximo registrado para los hombres es de 80,000 pesos mensuales, frente a 50,000 de las mujeres.⁹ La brecha se reduce de manera considerable cuando se analiza el ingreso por hora trabajada: entre los hombres, el monto es de 57.71 pesos, mientras que entre las mujeres es de 53.73 pesos.¹⁰

Gráfica 1. Brecha salarial de género en el sector de trabajo del hogar



Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE T1 2026.

Es importante notar que la brecha mensual (-34.8 %) es cinco veces mayor que la brecha por hora (-6.9 %). Estas cifras sugieren que la desigualdad de ingresos no se explica sólo por diferencias en la remuneración de la misma hora de trabajo, sino por dos factores estructurales que determinan cuántas horas remuneradas pueden acumular:

- **La segregación ocupacional.** La división sexual del trabajo otorga distintos niveles de reconocimiento. Mientras que el 77 % de los hombres trabaja en ocupaciones consideradas como especializadas (conductores, jardineros, vigilantes), solo el 14 % de

8 Si tomamos como referencia la mediana del salario mensual, los trabajadores del sector reciben 7,095 pesos, mientras que las mujeres trabajadoras del sector reciben 5,160. La mediana general es de 5,160 pesos mensuales.

9 El porcentaje de respuesta en esta variable fue del 76.01 %. Este resultado varía notoriamente entre hombres (78.47 %) y mujeres (87.66 %). En la ENOE se ha experimentado un amplio crecimiento en observaciones con ingreso faltante de la población ocupada, pasando de alrededor del 5.3 % en 2005 al 14.0 % en 2018 (OIT, 2019, p. 11).

10 El porcentaje de respuesta en esta variable fue del 84.72 %. Este resultado varía notoriamente entre hombres (76.01 %) y mujeres (85.62 %).

las mujeres realiza labores fuera del trabajo doméstico¹¹ general o de cuidados (INEGI, 2026). Las ocupaciones masculinizadas gozan de mayor reconocimiento social y, por tanto, se organizan mediante jornadas completas, continuas y con mejores ingresos.

- **La doble jornada y el tiempo de trabajo remunerado.** Existe una diferencia crucial en cuanto al tiempo que las personas trabajadoras logran destinar al mercado laboral. Los hombres laboran en promedio 5.11 días a la semana de forma remunerada, frente a solo 4.17 días de las mujeres (INEGI, 2026). Esta diferencia responde a la carga desproporcionada de trabajo de cuidados no remunerado que las mujeres deben realizar en sus propios hogares. La necesidad de compatibilizar ambas responsabilidades restringe los horarios y días que pueden ofrecer a sus empleadoras, situación que las fuerza a aceptar jornadas parciales y dispersas que reducen, de manera drástica, su tiempo efectivamente remunerado.

Por último, el ingreso de las trabajadoras no sólo está atravesado por el género y el tiempo, sino también por la geografía. La dispersión territorial completa este cuadro de desigualdad: el ingreso promedio va de **4,125 pesos mensuales en Tabasco a 9,298 en Nuevo León, una diferencia de 2.25 veces por el mismo trabajo**. Además, esta precariedad salarial converge con la desprotección institucional: seis entidades (Tlaxcala, Zacatecas, Puebla, Michoacán, Oaxaca y Chiapas) se encuentran simultáneamente entre los diez estados con menores ingresos promedio y con menor acceso a la seguridad social (INEGI, 2026), lo cual evidencia una severa concentración territorial de la vulnerabilidad.

El espejo de la desigualdad: perfil de las personas empleadoras

Hasta ahora hemos abordado principalmente el perfil y las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar. Sin embargo, para avanzar hacia un diseño integral de políticas orientadas a la formalización del sector, también resulta fundamental conocer las características de las personas empleadoras.

Los datos que se presentan a continuación permiten, por un lado, contrastar ambos perfiles e identificar con mayor claridad las desigualdades que atraviesan estas relaciones laborales. Por otro, ayudan a dimensionar el alcance y la orientación que deben tener las políticas destinadas a visibilizar la importancia del trabajo del hogar y garantizar el acceso a la seguridad social, pues su efectividad depende, en buena medida, de las condiciones y capacidades de quienes emplean.

De acuerdo con los datos de la ENOE (T1, 2026), se estima que hay 1.6 millones de jefes

11. Vale la pena señalar que buena parte de los instrumentos estadísticos oficiales (incluida la clasificación ocupacional utilizada en la ENOE) continúan empleando la categoría “trabajo doméstico” incluso después de la reforma de 2019 a la LFT. Esta persistencia no es un simple rezago de nomenclatura: expone la brecha entre el reconocimiento legal alcanzado y la práctica de las propias instituciones del Estado, y confirma lo señalado por distintas personas entrevistadas en este estudio sobre el carácter todavía parcial de ese reconocimiento.

o jefas de hogares¹² contratantes, uno por hogar. El 64.11 % son hombres (1,032,444 personas) y el 35.89 % restante son mujeres (577,936 personas).¹³ **Las personas adultas mayores, de 60 años o más, concentran casi la mitad de las contrataciones (47.1 %)** (INEGI, 2026).

Las participantes en este estudio señalaron que la distribución de las responsabilidades patronales en los hogares familiares cambia según la edad y el lugar de trabajo. En los hogares con personas empleadoras mayores y dinámicas más tradicionales, las mujeres suelen dirigir y supervisar las actividades cotidianas de la trabajadora, y con frecuencia atribuyen al hombre jefe de hogar la responsabilidad sobre el salario o las prestaciones. Esta distinción de roles dificulta la negociación laboral porque el empleador suele estar menos disponible en el trato cotidiano con las trabajadoras.

Cuando se habla del salario, usan la justificación de que es el señor el que se encarga, aunque varias personas salen beneficiadas por el trabajo. Y cuando hay un conflicto, ahí sí intervienen ambos.

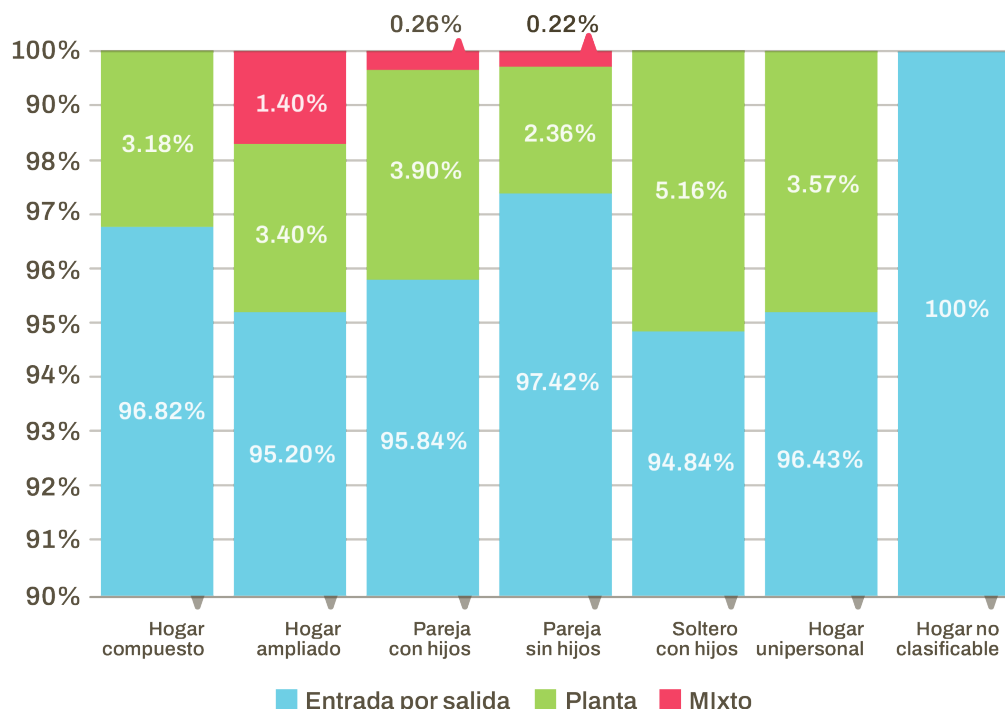
Grupo focal, SINACTRAHO, Ciudad de México, julio de 2026.

Los tipos de hogares que más contratan trabajadoras del hogar de planta son aquellos conformados por jefes o jefas de hogar solteras con hijas o hijos, seguidos por parejas con hijas o hijos. En cambio, los hogares que más contratan a personas trabajadoras bajo la modalidad mixta son los hogares ampliados, compuestos por una familia nuclear y uno o más integrantes con relación de parentesco con el jefe o jefa del hogar.

12 La jefatura de hogar según la ENOE se refiere a la persona declarada como jefe o jefa de hogar por las personas integrantes del mismo y no necesariamente coincide con la jefatura económica, que se refiere a la persona que funge como perceptora principal de los ingresos del hogar.

13 Los datos aquí expuestos identifican como persona empleadora a quien ocupa la jefatura del hogar de aquellos hogares que admitieron contratar trabajadores domésticos en la ENOE, lo cual no necesariamente coincide con la realidad de quien contrata, paga, asigna tareas o supervisa a la trabajadora de manera cotidiana. Esta limitación es especialmente importante desde una perspectiva de género: un hombre puede aparecer como jefe en términos estadísticos y, por tanto, como "empleador", aunque sea en realidad una mujer en el hogar quien administre la relación laboral.

Gráfica 2. Distribución de los tipos de hogar de las personas empleadoras por la modalidad de trabajo del hogar que contratan¹⁴



Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE T1 2026.

En términos generales, **la población empleadora tiene condiciones laborales y de vida mejores que el promedio nacional, lo que contrasta con la situación de las trabajadoras.** El 73.3 % cuenta con estudios de nivel medio y superior, y la mayoría reside en grandes ciudades, principalmente Ciudad de México (21.7 %) y Estado de México (9 %). Sumado a esto, cerca de **ocho de cada diez personas empleadoras se encuentran contratadas formalmente en sus propios empleos y predominan personas subordinadas y remuneradas (57.7 %).** De éstas, **nueve de cada diez cuentan con contrato escrito y reciben al menos una prestación de ley** (INEGI, 2026).

Por el contrario, entre las trabajadoras del hogar solo alrededor de 1 % tiene contrato escrito y la mayoría no recibe ninguna de las prestaciones básicas de ley. Esta situación pone de manifiesto una paradoja importante: **muchas personas empleadoras disfrutan en sus propios empleos de derechos laborales que, rara vez, garantizan a quienes trabajan en sus hogares.**

Un dato que resalta es que **sólo la mitad de las personas contratantes (49.4 %) tiene acceso a la seguridad social.** La inconsistencia entre el alto nivel de formalidad declarado y el bajo acceso a seguridad social puede deberse a que quienes son empleadoras en sus ocupaciones (24.42 %) o trabajadoras por cuenta propia (17.37 %) no están afiliadas a ningún sistema de seguridad social (INEGI, 2026), entre otras razones porque la Ley

¹⁴ El eje vertical comienza en 90 % para facilitar la visualización de las modalidades menos comunes: la de planta y la mixta. Se debe considerar que esta escala ampliada acentúa visualmente variaciones de pocos puntos porcentuales.

del Seguro Social (LSS) no las obliga a hacerlo. Este déficit puede ser, sin duda, uno de los principales obstáculos para convencer a muchas personas contratantes acerca de la importancia de registrar a las personas empleadas en su hogar.

De acuerdo con la ENOE, la mediana mensual de las personas empleadoras es cercana a 20 mil pesos,¹⁵ mientras que para las trabajadoras del hogar es de 5,160. Es decir, **el ingreso típico de las personas contratantes es aproximadamente cuatro veces mayor**. Estas cifras deben interpretarse con cautela, pues solo el 55.4 % de las personas empleadoras respondió la pregunta sobre ingresos.¹⁶ Aun así, estas cifras muestran una diferencia considerable en la capacidad económica, con base en la cual ambas partes negocian salarios y condiciones laborales (INEGI, 2026).

Otros datos permiten pensar, además, que las observaciones con ingreso faltante en la ENOE llevan a subestimar el monto real promedio percibido por las personas empleadoras.¹⁷ Un informe previo de la OIT estimó que, en 2016, los hogares contratantes percibían en promedio 31,156 pesos mensuales provenientes del trabajo. Si se considera el crecimiento de los ingresos laborales registrado desde entonces, es razonable suponer que hoy ese monto sería mayor. El mismo estudio encontró que **sólo el 4.4 % de la población empleadora se encontraba en situación de pobreza moderada y que el 1.5 % era vulnerable por ingresos** (datos de la ENUT 2016, citados por Florez, 2019).

Los testimonios de las trabajadoras muestran, sin embargo, que **el trabajo del hogar no es exclusivo de hogares de altos ingresos**. Lúminas describió el caso de la Huasteca potosina, donde estas relaciones laborales pueden darse entre personas de una misma comunidad y formar parte de dinámicas de apoyo mutuo. En situaciones como estas, la capacidad de las personas empleadoras para asumir el costo de la seguridad social puede ser considerablemente más limitada. No obstante, la evidencia disponible sugiere que estos casos representan a la minoría de la población empleadora.

15 El ingreso mensual promedio de las personas empleadoras es de 27,876 pesos, frente a 5,770 pesos de las personas trabajadoras del hogar.

16 El sesgo que introduce el porcentaje de no respuesta es aún mayor si consideramos que algunos estudios sobre encuestas de ingreso y riqueza en países en desarrollo han documentado una mayor concentración de no respuesta entre los hogares de altos estratos socioeconómicos, atribuida al tiempo que exige la encuesta y a la sensibilidad de declarar ingresos elevados (Banerjee y Piketty, 2005; Blanchet et al., 2023).

17 Cabe subrayar que la encuesta registra los ingresos laborales de la persona jefa del hogar, pero no el ingreso total del hogar (que constituye la unidad que contrata el trabajo doméstico) ni otras fuentes de ingreso no laborales. Por ello, la estimación probablemente subestima la capacidad económica efectiva de los hogares empleadores y se utiliza únicamente como indicador del orden de magnitud de la asimetría económica, no como una medición precisa de su ingreso total.

Acceso a la seguridad social

El punto de partida: una cobertura marginal

La reforma a la Ley del Seguro Social (LSS) de 2019 terminó con el régimen de incorporación voluntaria que excluía a las personas trabajadoras del hogar de la afiliación obligatoria. La Suprema Corte había declarado inconstitucional esa exclusión en 2018.¹⁸ Posteriormente, el Programa Piloto del IMSS dio paso, a partir de 2023, al esquema de incorporación obligatoria vigente. Sin embargo, los datos actuales sobre afiliación evidencian que la obligatoriedad legal no se ha traducido de forma automática en una cobertura efectiva generalizada.

Tabla 3. Información de seguridad social con base en la ENOE

Indicador	Mujeres	Hombres	Total
Con acceso a seguridad social	3.40% (72,046)	16.38% (30,692)	4.46% (102,738)
En condición de informalidad	96.60%	83.62%	95.54%
Sin atención médica institucional	96.56%	83.49%	95.49%

Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE T1 2026.

De acuerdo con la ENOE, el 96.6 % de las trabajadoras del hogar trabaja en situación de informalidad. **Sumado a esto, los hombres del sector tienen casi cinco veces más probabilidad de contar con seguridad social que las mujeres.** La gravedad de esta desprotección admite una lectura aún más severa al contrastar estos datos con los registros del IMSS sobre afiliación real. La tasa de cobertura reportada por la ENOE sobrestima el acceso a seguridad social porque, probablemente, una parte de las trabajadoras que declaran tener acceso a servicios de salud no están aseguradas por las personas empleadoras, sino que figuran como beneficiarias indirectas a través del empleo de sus parejas o familiares. Con base en los registros del IMSS, **el porcentaje de trabajadoras del hogar con acceso a seguridad social es de 1.7 %, en vez del 3.4 % estimado por la ENOE.**¹⁹

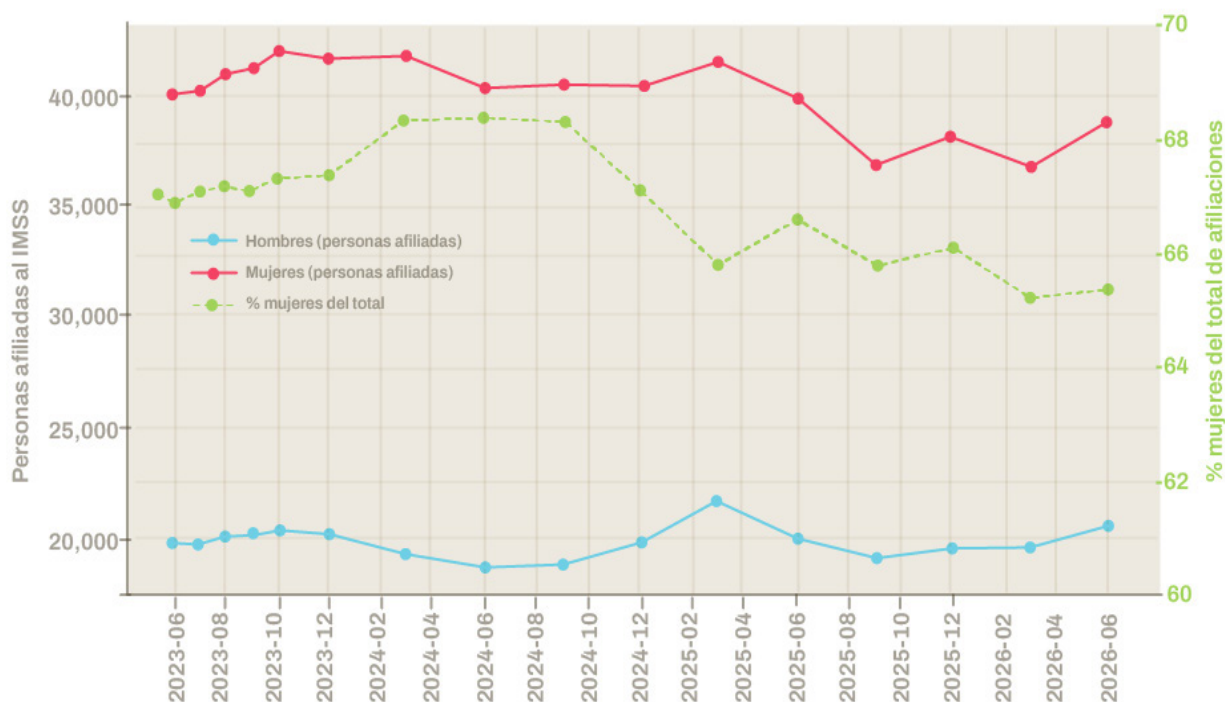
¹⁸ Amparo Directo 9/2018, el cual declaró inconstitucional y discriminatoria dicha exclusión.

¹⁹ Estimación realizada con datos de la ENOE T1 2026 y de registros del IMSS de marzo de 2026.

Tres años de esquema obligatorio: estancamiento y una brecha que crece

El seguimiento mensual del tablero del IMSS entre mayo de 2023 y junio de 2026 permite evaluar el desempeño del esquema en su propio terreno. La afiliación no creció: el total se mantuvo entre 57,000 y 63,000 personas durante todo el periodo. Sobre un universo de 2.3 millones, el esquema cubre menos del 3 % del sector y no está cerrando la brecha. Las mujeres representan de forma sostenida entre el 65 % y el 68 % de las personas afiliadas, muy por debajo de su peso en el sector, donde constituyen el 91.9 %. Además, su participación entre las personas afiliadas ha disminuido gradualmente a lo largo del periodo.

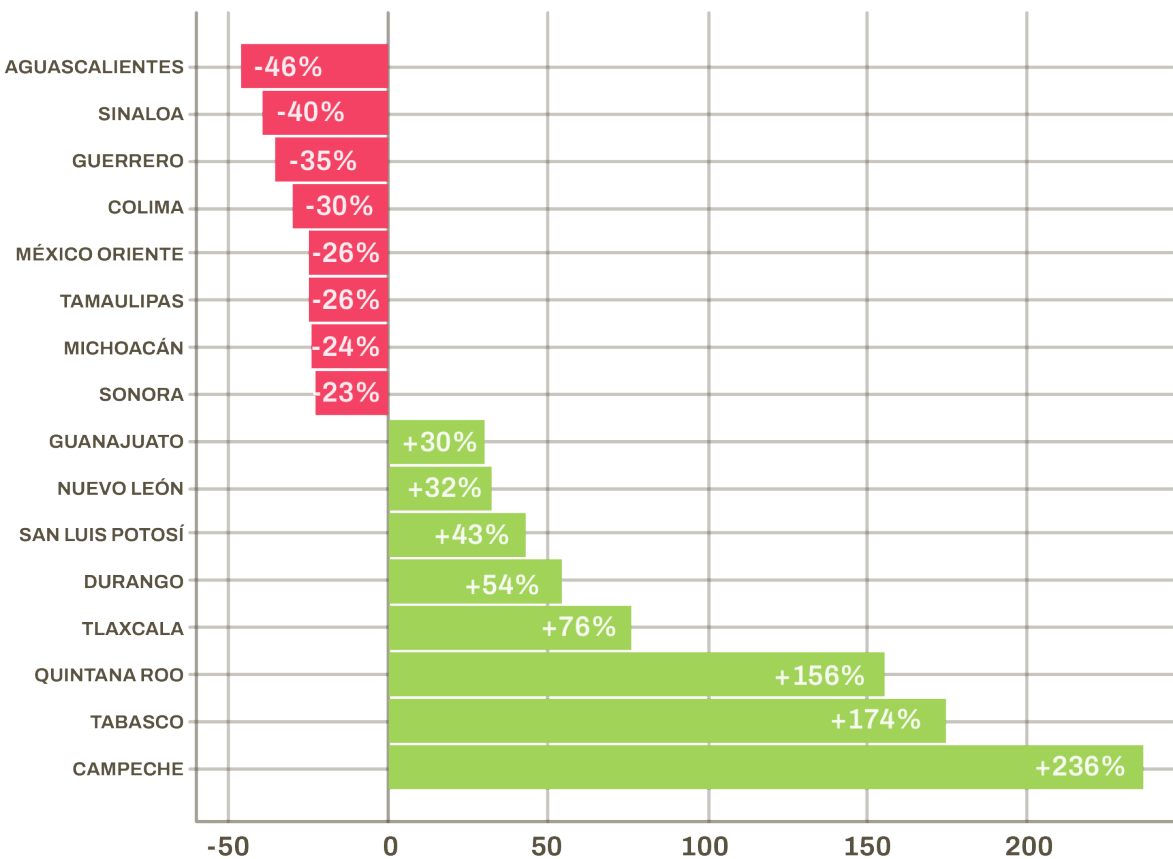
Gráfica 3. Afiliación al IMSS por sexo y participación de las mujeres de julio de 2023 a junio de 2026



Fuente: elaboración propia con datos del Mapa interactivo esquema de incorporación de personas trabajadoras del hogar (PTH) (2023-2026) del IMSS.

El número de personas registradas bajó 1 % entre julio de 2023 y junio de 2026 (de 120,228 a 119,106), con una redistribución territorial considerable: Campeche +236 %, Tabasco +174 % y Quintana Roo + 156 %, frente a Aguascalientes -46 %, Sinaloa -40 % y Guerrero -35 %. Las delegaciones con mayor crecimiento relativo se concentran en el sureste y parten de una base de registros comparativamente pequeña, por lo que el porcentaje debe leerse con cautela. Las caídas, en cambio, suceden en entidades con registro previo consolidado y no tienen explicación documentada: pueden responder a contracción económica, a discontinuidad en la difusión del programa o a relajamiento de la vigilancia.

Gráfica 4. Crecimiento y descenso de la incorporación de trabajadoras del hogar por delegación del IMSS de julio de 2023 a junio de 2026

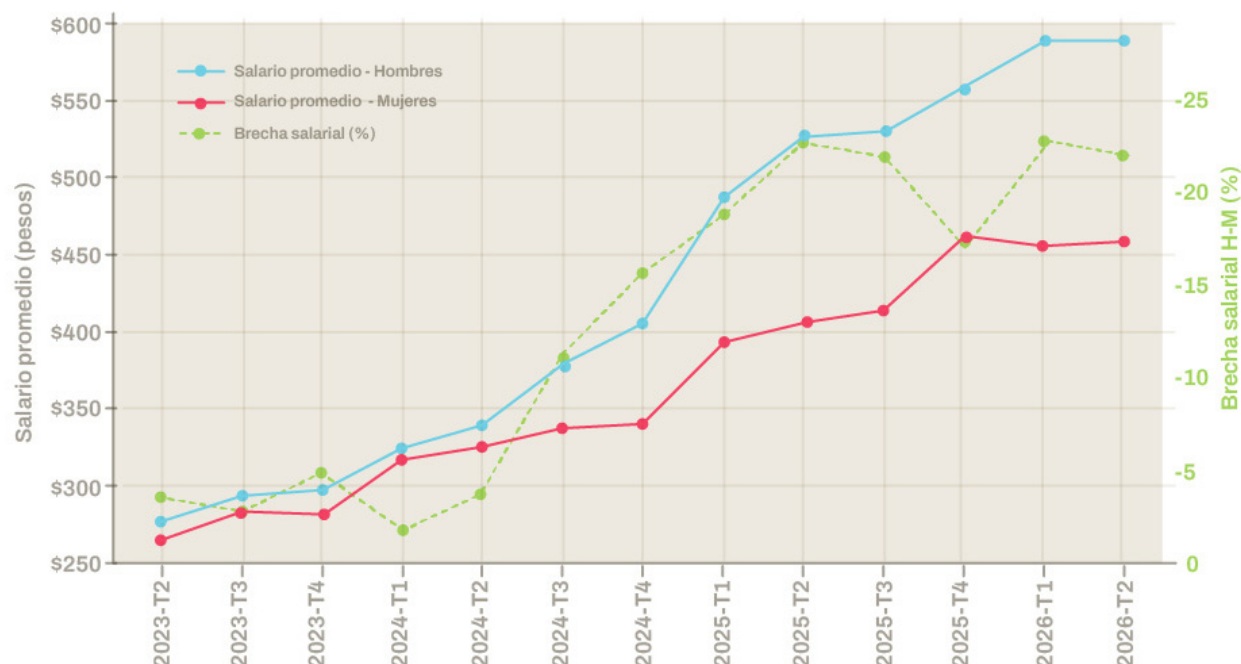


Fuente: elaboración propia con datos del Mapa interactivo esquema de incorporación de personas trabajadoras del hogar (PTH) (2023-2026) del IMSS.

El salario base de cotización promedio prácticamente se duplicó para ambos sexos durante el periodo (hombres: de 275 a 589 pesos; mujeres: de 265 a 459), un patrón consistente con los incrementos al salario mínimo. Pero **la brecha entre hombres y mujeres pasó de un nivel marginal (entre 2 y 5 % a finales de 2023) a superar el 20 % de forma sostenida desde 2025.**²⁰

²⁰ Los resultados se calcularon a partir de la media de ingresos, por lo que pueden estar influidos por valores extremos y no necesariamente representan el ingreso habitual de la población analizada.

Gráfica 5. Evolución del salario promedio de cotización ante el IMSS y brecha salarial por sexo julio de 2023 a junio de 2026, serie trimestral.



Fuente: elaboración propia con datos del Mapa interactivo esquema de incorporación de personas trabajadoras del hogar (PTH) (2023-2026) del IMSS.

Este hallazgo amerita investigación específica. Las hipótesis a contrastar son tres: diferencias en el tipo de ocupación afiliada (las ocupaciones masculinizadas del sector, como chofer, jardinería y vigilancia, tienen mejores salarios y jornadas más largas y continuas); diferencias en la jornada declarada; y diferencias en la capacidad de negociación salarial entre la persona empleadora y la persona trabajadora. Además, las trabajadoras mencionaron que, en algunas ocasiones, personas que no son trabajadoras del hogar utilizan esta modalidad para acceder a los beneficios del IMSS de forma más sencilla, pues no tiene que pagar el mes completo.

El costo fiscal de la exclusión: una pérdida multimillonaria para el Estado

La baja tasa de afiliación no sólo representa una violación sistemática a los derechos laborales, sino también una **fuga recaudatoria masiva originada por la inacción del Estado**. A partir del cruce de los microdatos de la ENOE con las tarifas y factores de integración vigentes en la calculadora oficial del IMSS para 2026, es posible estimar este costo. Considerando un universo de aproximadamente 2.24 millones de trabajadoras no afiliadas que laboran en promedio 17.87 días al mes, la recaudación patronal no percibida asciende a **46 mil 88 millones de pesos anuales** exclusivamente por cuotas del IMSS.

Si a esta cifra se suman las aportaciones obligatorias evadidas al INFONAVIT, el monto alcanza los **56 mil 671 millones de pesos al año.**²¹

Lo anterior demuestra que **la tolerancia institucional frente a la informalidad del sector funciona, en la práctica, como un subsidio de facto a los hogares empleadores.** Este subsidio es pagado mayoritariamente por las propias trabajadoras, quienes se ven obligadas a asumir con sus bajos salarios los gastos médicos, de maternidad y su propia supervivencia en la vejez. La otra fracción de este costo recae sobre el propio Estado, que termina destinando recursos millonarios en atención médica gratuita y pensiones no contributivas para intentar enmendar la desprotección de una fuerza laboral cuyo aseguramiento debería estar financiado por quienes se benefician de su trabajo de manera directa.

Por qué el modelo no funciona para las trabajadoras y para las empleadoras

A pesar de las reformas legislativas y la transición al régimen obligatorio del Seguro Social, el modelo de incorporación vigente presenta fallas de diseño que generan importantes contradicciones y dificultades prácticas para ambos perfiles de la relación laboral. Estas deficiencias administrativas y de concepción impiden una mayor afiliación y el ejercicio real de los derechos de las trabajadoras aseguradas.

La trampa del aseguramiento “por días” y la paradoja del sobre costo contributivo

El 95.5 % de las trabajadoras en México labora bajo el esquema de “entrada por salida” para más de un hogar (INEGI, 2026). El sistema actual permite que cada persona empleadora aporte de manera proporcional e independiente; a su vez, **el IMSS restringe la atención médica del mes completo a quienes cubren el equivalente a las cuotas de un salario mínimo mensual integrado.** Cuando no se alcanza ese umbral, la vigencia del derecho a la salud (y otros seguros que requieren vigencia diaria) está condicionada de forma intermitente: **la trabajadora sólo estará protegida los días específicos que la parte empleadora haya registrado** en el sistema como días laborados. Esta situación ha ocasionado que las clínicas del IMSS nieguen la atención médica a las trabajadoras cuando acuden en un día que no está marcado como laborado según el calendario del sistema.

El seguro ayuda para las aportaciones, pero, por ejemplo, en el tema de salud, si sólo estoy asegurada por un día de la semana, sólo ese día me ‘puedo enfermar’ y sólo ese día puedo acudir a la consulta médica.

Grupo focal, SINACTRAHO, Ciudad de México, agosto de 2026.

21. Esta es una estimación mecánica: asume que todas las personas en la modalidad “por día” no cubiertas mantendrían su patrón de jornada actual bajo un escenario de afiliación completa, sin descontar el posible efecto disuasivo de la formalización sobre algunas relaciones laborales existentes.

Un hallazgo clave es que muchas trabajadoras ya pagan por días de cobertura médica que nunca reciben. Esto ocurre porque **la modalidad de pago por día, en la que se encuentra la mayoría, cobra 27.7 % más²² por cada día de vigencia de derechos que el equivalente diario de pagar el mes completo: 95.74 pesos, frente a 74.99 por día, en cuotas del IMSS de 2026.**²³ Lo anterior sucede porque la ley obliga a incluir en ese pago una parte proporcional del descanso y las vacaciones de la trabajadora.²⁴

Si bien este sobrecosto ayuda con las cotizaciones para el retiro, no se traduce en un incremento de los días de atención médica efectiva. Se estima que **cada cuatro días pagados ya financian un día adicional de cobertura médica que la trabajadora no recibe.**²⁵ El diseño institucional vigente carece de un mecanismo de reciprocidad que garantice que este esfuerzo contributivo adicional retorne en un beneficio de protección a la salud. Esta carencia del diseño institucional termina penalizando especialmente a las trabajadoras que tienen jornadas parciales y fragmentadas, como es característico del sector.

Otros retos que enfrentan las trabajadoras

- **Condicionamiento de la cobertura al cumplimiento patronal.** El esquema vigente sí otorga cobertura desde el primer día de la relación laboral, con pago del primer mes a periodo vencido. Sin embargo, la protección depende por completo de que la persona empleadora realice el registro a tiempo: si omite inscribir a la trabajadora al inicio de la relación laboral, no existe cobertura alguna durante ese periodo. A ello se suma que, a partir del segundo mes, el pago es anticipado y la falta de entero oportuno interrumpe el aseguramiento, además de que la carga del incumplimiento recae íntegramente sobre la trabajadora quien, con frecuencia, desconoce si su empleador o empleadora está al corriente.
- **El trámite recae en la trabajadora.** Incluso en el mejor de los escenarios, cuando la parte empleadora acepta cumplir con la ley, es una práctica común que se le delegue a la trabajadora la gestión de su propio trámite de inscripción. Sin embargo, el diseño

22 Esta cifra excluye la aportación a INFONAVIT (crédito de vivienda), por no tener relación con cobertura médica. Incluyendo INFONAVIT, la diferencia observada entre ambas modalidades es de 28.6 % (117.72 pesos, frente a 91.51 por día). Cabe mencionar que este porcentaje es diferente al del factor de integración de 0.33 que el Consejo Técnico del IMSS aprobó en el Acuerdo ACDO.AS2. HCT.250423/105.P.DIR, el 25 de abril de 2023.

23 Cálculo propio a partir de la calculadora oficial del IMSS (imss.gob.mx/personas-trabajadoras-hogar/cuotas), verificado en agosto de 2026, a un salario mínimo integrado mensual de 9,917.10 (Ciudad de México).

24 La Ley del Seguro Social, en su artículo 239-G (Capítulo XI, adicionado por decreto publicado en el DOF el 16 de noviembre de 2022), establece que: “El factor de integración del salario base de cotización deberá considerar los días de descanso y vacaciones a que tienen derecho las personas trabajadoras del hogar [...] El Consejo Técnico [...] definirá mediante reglas de carácter general el factor de integración.”

25 Cálculo: 74.99 pesos (costo por día en la modalidad mensual) ÷ 20.75 pesos (sobrecosto diario) = 3.6 días. La cifra se ajusta a 4 días como estimación conservadora, al reconocer que una parte del sobrecosto corresponde al pago de los demás seguros del IMSS. No fue posible verificar de manera precisa la distribución del sobrecosto en la modalidad “por día” para financiar cada uno de los cinco seguros del IMSS.

de este proceso ignora la realidad sociodemográfica del sector: con un 39.5 % de las trabajadoras sin secundaria concluida y un 39.5 % por encima de los 50 años (INEGI, 2026), exigir un trámite digital autogestionado opera, en los hechos, como una barrera tecnológica e institucional adicional.

- **Pluriempleo y difuminación de la responsabilidad.** La ausencia de un mecanismo claro y ágil impide distribuir y coordinar las aportaciones en casos de múltiples empleadoras. Al no existir esta herramienta de encuadramiento múltiple, la responsabilidad patronal se diluye. Cada hogar asume que el otro se hará cargo del trámite y del costo, lo que se traduce en que, al final, nadie realice la afiliación.
- **Desconocimiento de todos los beneficios del IMSS.** Un hallazgo consistente en los grupos focales es la profunda desinformación que existe sobre los alcances reales de la seguridad social. Las trabajadoras tienden a asociar la afiliación al IMSS exclusivamente con el acceso a la consulta médica, y desconocen que esta cobertura comprende los cinco seguros estipulados por la ley.
- **La formalización se percibe como pérdida de ingreso.** Las trabajadoras compartieron que es una amenaza común que la persona empleadora acepte cubrir prestaciones y aportaciones a la seguridad social a costa de una reducción del salario. En un sector donde el 37 % de las trabajadoras son jefas de hogar (INEGI, 2026), este acuerdo es insostenible.

Retos para las personas empleadoras

- **Desgaste administrativo mensual.** A diferencia del régimen aplicable a las empresas formales, el sistema para el hogar no permite hacer la automatización o domiciliación bancaria de las cuotas de forma sencilla. Realizar manualmente el proceso de captura de días, salarios y el pago en línea mes con mes genera un desgaste administrativo que propicia fatiga u olvidos involuntarios, lo cual interrumpe la cobertura de la trabajadora.
- **La invisibilidad del seguro como protección mutua.** El sistema falla en comunicar que la seguridad social es, en realidad, un mecanismo de protección mutua. En la práctica, el cumplimiento suele darse hasta que el daño ya ocurrió. Las campañas institucionales deben cambiar de enfoque y hacer explícito que la formalización no sólo garantiza un derecho laboral fundamental, sino que actúa como un escudo que protege la economía del hogar empleador frente a gastos imprevistos, accidentes de trabajo y responsabilidades legales.
- **La atención institucional es deficiente.** La falta de seguridad para las trabajadoras no cesa cuando se lleva a cabo el registro. Como se expuso en la sección previa sobre los retos de las trabajadoras, después de gestionar la afiliación y cubrir las cuotas correspondientes, las trabajadoras no pueden acceder a los servicios médicos al momento de necesitarlos. Además, cuando la persona empleadora cumple con su obligación, pero la trabajadora no puede ejercer el derecho adquirido, el sistema pierde credibilidad para ambas partes, y se desestima cualquier incentivo para cumplir con las obligaciones legales.

De la desprotección patronal a la discriminación estructural: barreras subjetivas de la afiliación

Como se ha analizado, el modelo de incorporación al IMSS presenta fallas de diseño que encarecen y complican el proceso. Sin embargo, las trabajadoras identifican que, en la mayoría de los casos, el verdadero motivo del incumplimiento no es técnico ni económico, sino ideológico.

La lectura en los grupos focales es que las personas empleadoras **no otorgan contrato ni dan prestaciones porque no consideran que una trabajadora del hogar sea sujeta de derechos**. Como documenta Lúminas (2021), la simulación de relaciones íntimas bajo el discurso paternalista de que la trabajadora es “como de la familia” suele utilizarse para desdibujar la relación laboral, de modo que el cumplimiento de la ley (contratos escritos o prestaciones de seguridad social) se percibe como un acto de “buena voluntad” o caridad discrecional, en lugar de una obligación patronal estricta.

Esta dinámica asimétrica naturaliza la exclusión y desvaloriza el trabajo de cuidados, al tiempo que refuerza la idea de que la protección social es un privilegio reservado para profesiones de mayor estatus social. En este sentido, las excusas operativas sobre el costo y la complejidad del registro ante el IMSS funcionan únicamente como justificaciones a posteriori para encubrir prejuicios de clase e inercias coloniales muy profundas:

¿Cómo la criada, la chacha sí va a tener seguro? Es una discriminación sistemática, estructural.

¿Cómo crees que vas a tener derechos? Ya ni mi hijo, que es doctor. Me estás pidiendo mucho.

Grupo focal, Saasil, Ciudad de México, julio de 2026.

Como señalan el Grupo de Información en Reproducción Elegida (GIRE) y el Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir (ILSB) (2021), resolver la fricción burocrática o reducir las cuotas de aportación es insuficiente si la política pública no interviene de manera frontal contra la discriminación estructural y la desvalorización social e institucional que históricamente ha despojado de su dignidad laboral a este sector.

Otro factor crítico que profundiza la brecha de afiliación es que, como se mencionó previamente, **el 49.6 % de las personas empleadoras en México tampoco cuenta con acceso a la seguridad social en sus propios empleos** (INEGI, 2026). Esta preocupante exclusión (frecuente entre empleadoras independientes, comerciantes informales y trabajadores por cuenta propia) genera una desconexión estructural: al no ser beneficiarias directas del sistema previsional, las empleadoras suelen carecer de una cultura de previsión, desconocen el funcionamiento y valor real de estas protecciones y no logran dimensionar su importancia.

Esta carencia no exime a la población empleadora de responsabilidad, pero sí sugiere que **la barrera actitudinal documentada arriba y la barrera de desconocimiento aquí descrita afectan a poblaciones distintas dentro del mismo universo de personas empleadoras**, y probablemente requieren estrategias de política diferenciadas: sensibilización frente a discriminación explícita, e información y acompañamiento frente a desconocimiento genuino.

Cuidados

El punto de partida y el argumento central de esta sección es que **el trabajo del hogar remunerado es, en los hechos, infraestructura de cuidados, pero no está reconocido como tal en ninguna política pública**. Para saldar esta deuda, el primer paso es escuchar la exigencia que sostienen tanto las trabajadoras como las organizaciones acompañantes:

Que se hable del trabajo del hogar como parte del sistema de cuidados.

Lúminas, San Luis Potosí, junio de 2026.

El análisis del trabajo del hogar es inseparable de la crisis de los cuidados. Para comprender la realidad material del sector es indispensable abordar esta problemática desde dos dimensiones simultáneas que marcan la vida de las trabajadoras: por una parte, **el cuidado que proveen a otros hogares**, es decir, las labores remuneradas (y frecuentemente no remuneradas) que realizan para sostener la vida y las dinámicas de las familias empleadoras. Y, por otra parte, **el déficit de cuidado propio** o, en otras palabras, las severas dificultades que enfrentan las trabajadoras para gestionar el cuidado de sus propias familias y de sí mismas, ante la falta de tiempo, ingresos y redes de apoyo estatal.

En cuanto a la primera dimensión, la ENOE T1 2026 registra a **249,131 personas dedicadas al cuidado de niñas, niños, personas con discapacidad y personas mayores en casas particulares**, lo que equivale al 10.81 % del sector; entre las mujeres, la proporción sube al 11.42 % (241,852 trabajadoras) (INEGI, 2026). Sin embargo, estas cifras oficiales subestiman sistemáticamente el fenómeno, ya que, en la práctica, la frontera entre las labores de limpieza y el cuidado es porosa y se cruza siempre en la misma dirección.

Las trabajadoras mencionaron que **las tareas de cuidado se agregan a las de los quehaceres domésticos sin que ello modifique el salario**. Una participante cuida a una persona adulta mayor y, además, su empleadora le pide trapear y ocuparse de la casa. Otra, a la inversa, fue contratada como trabajadora del hogar, pero se le solicitó asumir tareas de cuidado sin aumento de pago. Las exigencias físicas de cargar y asistir diariamente le provocaron problemas de espalda que mantiene hasta hoy día, todo ello sin contar con seguridad social. La expansión de funciones es la norma; la renegociación del pago, la excepción.

Comienzan poco a poco y no te das cuenta de cuándo te empezaste a encargar de tantas cosas porque no pusiste límites.

Grupo focal, SINACTRAHO, Ciudad de México, julio de 2026.

La doble y triple jornada

La jornada no termina cuando las trabajadoras regresan a casa, pues comienzan las labores domésticas no remuneradas. Los datos muestran que 97.63 % de las personas trabajadoras del hogar dedica tiempo al trabajo doméstico no remunerado en su propia casa. Las mujeres destinan, en promedio, 21.18 horas semanales, frente a las 8.82 horas

que dedican los hombres del sector. Si observamos específicamente el trabajo de cuidados, las diferencias también son importantes. Las mujeres dedican 14.28 horas semanales, mientras que los hombres destinan 9.11 horas. En conjunto, las mujeres trabajadoras del hogar realizan 26.62 horas semanales de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, frente a 10.96 horas de los hombres del sector, cerca de 2.5 veces más (INEGI, 2026).

Esta sobrecarga de trabajo no remunerado restringe notablemente el acceso, permanencia y trayectoria laboral de las trabajadoras. Contribuye a que las mujeres se concentren en las ocupaciones con jornadas más flexibles y discontinuas y, por ende, más inestables e informales; también influye en la posibilidad de denunciar abusos o abandonar empleos precarios.

Fui mamá soltera, tenía a mis hijos, y por eso opté por la flexibilidad del trabajo del hogar.

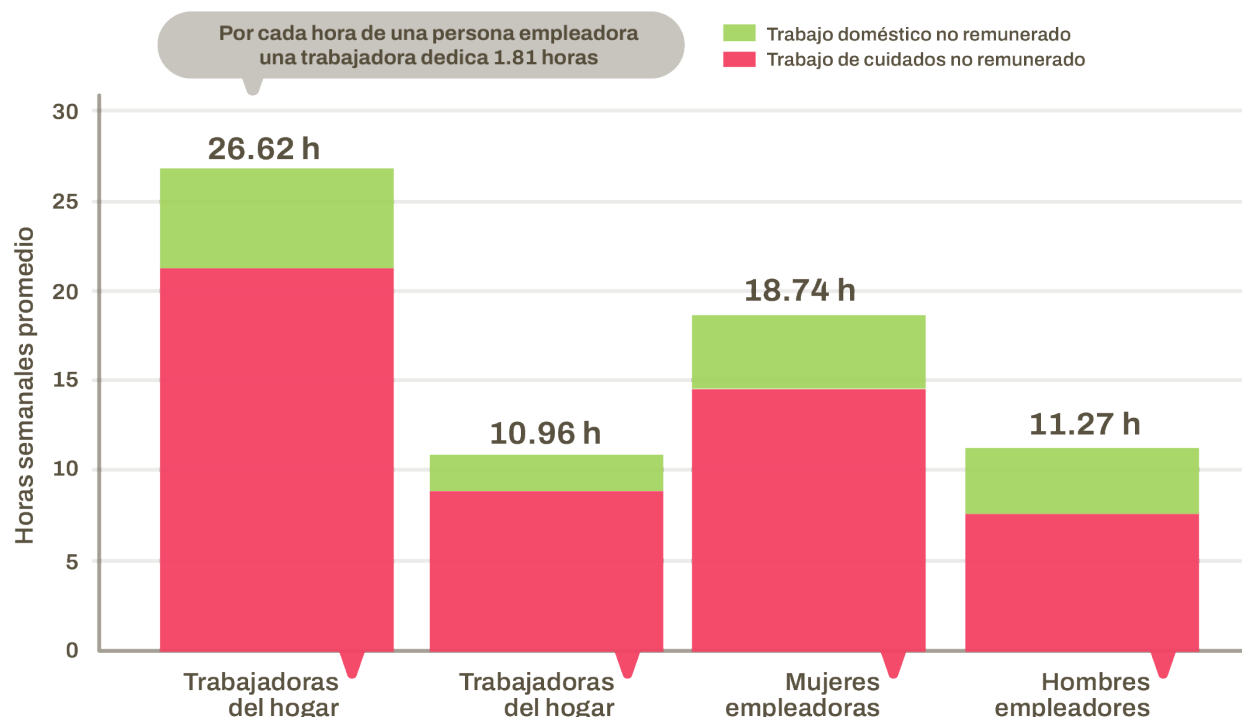
Grupo focal, SINACTRAHO, Ciudad de México, julio de 2026.

Otro contraste importante es el tiempo promedio que las personas empleadoras dedican a estas labores. De acuerdo con los datos de la ENOE, destinan 14.05 horas semanales a tareas domésticas y de cuidados no remunerados.²⁶ Esta cifra implica que, por cada hora que invierte una persona empleadora en su propia casa, una trabajadora del hogar invierte 1.89 horas (INEGI, 2026).

Este dato nos permite aseverar que **la contratación de trabajo del hogar remunerado no reduce la carga total de cuidados de la sociedad, sino que la transfiere** desde los hogares con capacidad de pago hacia los hogares de las trabajadoras, donde se acumula sin remuneración, sin infraestructura de apoyo y, muchas veces, sin posibilidad de delegarla a su vez. En conjunto, una trabajadora sostiene una semana de aproximadamente 60 horas de trabajo, de las cuales sólo cerca de la mitad se pagan.

26 Cabe mencionar que también en este grupo hay una diferencia significativa entre hombres y mujeres. Mientras que las empleadoras dedican un promedio de 18.74 horas semanales al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, los hombres empleadores dedican 11.27 horas.

Gráfica 6. Horas semanales dedicadas a trabajo del hogar y de cuidados de personas trabajadoras del hogar y empleadoras



Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE T1 2026.

El costo personal de los cuidados

Varias de las trabajadoras afirmaron ser madres solteras, y señalan que **fue precisamente eso lo que las llevó al trabajo del hogar**: la flexibilidad que ofrece, aun a cambio de precariedad. Esta es una elección racional dentro de un conjunto de opciones ya restringido, y explica por qué las políticas de formalización que exigen jornada continua chocan con las razones mismas por las que las mujeres entran al sector.

Es feo, porque dejamos a nuestros hijos solos para cuidar a los hijos de otras personas. Me han reclamado que nunca estuve con ellos.

Grupo focal, Saasil, Ciudad de México, julio de 2026.

Ante la falta de redes institucionales de apoyo, sus hijas e hijos se quedaban solos o al cuidado de familiares o de alguna vecina. En muchos de estos casos había un pago de por medio, lo que significa que una **parte del salario de las trabajadoras se destina a cubrir el cuidado que ellas no pueden proporcionar por estar cuidando en otra casa**. Otra dinámica mencionada fue llevar a sus hijas e hijos al trabajo, donde debían permanecer toda la jornada. Algunas trabajadoras incluso recordaron que sus propias madres hacían lo mismo con ellas cuando eran niñas. Así, la falta de alternativas se reproduce entre generaciones y fomenta el ingreso temprano de las niñas al sector.

Por otra parte, cuando el trabajo involucra el cuidado infantil de hijas o hijos de las personas empleadoras se generan dinámicas complejas. Este rol fomenta vínculos afectivos intensos que, paradójicamente, suelen volverse en contra de la trabajadora: cuando la persona empleadora advierte que su hija o hijo ha desarrollado más confianza con ella, tiende a molestarse o, incluso, a despedirla. En la práctica, las trabajadoras terminan asumiendo cargas emocionales y tareas de crianza que no les corresponden, tomando decisiones importantes sobre las niñas y niños, y, en ocasiones, detectando necesidades que la propia familia no ha comunicado ni atendido.

Maternamos de alguna manera a los niños, nos lo tomamos muy a pecho.

Es muy desgastante, no sólo físico sino también mental.

Grupo focal, Saasil, Ciudad de México, julio de 2026.

Déficit de cuidados: baja cobertura y desconfianza

Como se expuso previamente, apenas el 0.32 % del sector (6,859 trabajadoras) reporta tener acceso a servicios de guardería (INEGI, 2026). Sin embargo, el desafío de política pública no se agota en la falta de cobertura. Las trabajadoras han manifestado una desconfianza explícita hacia estos espacios institucionales: perciben que el personal carece de capacitación y paciencia, e incluso temen posibles malos tratos hacia las niñas y niños. En consecuencia, suelen priorizar las redes de apoyo familiar o de personas conocidas para delegar los cuidados.

A esta barrera se suma la inaccesibilidad de las licencias de maternidad. De acuerdo con los datos, solo el 0.53 % de las trabajadoras (11,191 mujeres) admite contar con licencias para el cuidado materno. Ante esta carencia, muchas se ven obligadas a reincorporarse al trabajo escasos días después del parto, o a reducir sus jornadas para poder atender a sus recién nacidas o nacidos. El impacto es directo y medible: la maternidad y las responsabilidades familiares se consolidan como una de las principales causas de expulsión laboral, lo cual explica el 25.05 % de las bajas o abandonos de empleo en el sector (INEGI, 2026).

Al carecer de condiciones estructurales para vivir su maternidad (embarazo, parto y crianza) de manera digna, las trabajadoras se ven orilladas a renunciar durante su etapa de mayor vulnerabilidad física y económica. Justo cuando el Estado y la parte empleadora deberían asumir su corresponsabilidad y brindar redes de apoyo, son ellas quienes absorben en solitario todo el peso de los cuidados. Si bien los registros administrativos que se analizan en la siguiente sección pueden mostrar un porcentaje bajo de procedimientos legales iniciados por esta causa, la realidad material advierte sobre un grave subregistro institucional que oculta la verdadera magnitud del abandono forzado por motivos de maternidad.

Discriminación y violencias

Lo que presentamos en esta sección parte de una premisa fundamental: la sistemática negación de que el trabajo del hogar sea, en efecto, un trabajo. Este es el hallazgo más consistente en la investigación participativa. La violencia y la discriminación que experimentan las trabajadoras no son incidentes aislados, sino el resultado de un modelo que desdibuja los límites profesionales para evadir obligaciones:

Eres parte de la familia. Cuando se trata de los derechos ya no somos parte de la familia.

Grupo focal, Saasil, Ciudad de México, julio de 2026.

Esta retórica de pertenencia familiar cumple una función precisa e insidiosa: convierte una relación laboral y de subordinación en un presunto vínculo afectivo o de “ayuda”. Al hacerlo, niega la exigibilidad de derechos inherente a un empleo, invisibiliza las violencias y confina a las trabajadoras a un espacio privado donde las reglas del mercado laboral desaparecen.

Discriminación en el espacio de trabajo

La discriminación en este sector no se limita a actitudes individuales: también se materializa en la arquitectura de los edificios y en los protocolos de acceso y circulación. Consideradas por separado, estas prácticas pueden parecer disposiciones menores. Sin embargo, en conjunto conforman un régimen de segregación que impone un trato diferenciado a un solo grupo de personas dentro de un mismo inmueble y que, con frecuencia, busca ocultar, invisibilizar e intimidar a las trabajadoras a través de:

- **Espacios indignos**, como cuartos de servicio reducidos, en malas condiciones y utilizados principalmente como áreas de lavado. Se documentaron edificios de alta plusvalía en Polanco donde las habitaciones para personas empleadas no cuentan con agua caliente. Una participante describió un cuarto tan estrecho que podía tocar ambos muros al extender los brazos.
- **Accesos segregados**, como uso obligatorio de escaleras, elevadores y accesos exclusivos para las trabajadoras que separan su circulación de aquella de las personas residentes y sus visitas.
- **Hipervigilancia**, expresada en filtros de seguridad desproporcionados, donde se les revisan las pertenencias hasta cinco veces para acceder o salir de los edificios residenciales. Estas restricciones no aplican a las visitas regulares. Si las trabajadoras reciben comida, ropa u otros regalos, deben notificar al personal de vigilancia.
- **Restricción de movilidad y socialización**, que implica limitaciones para permanecer, circular o relacionarse libremente dentro de los espacios públicos de los conjuntos. En uno de los residenciales documentados, por ejemplo, las trabajadoras tenían prohibido

conversar entre ellas o transitar las avenidas principales y, de ser el caso, el personal de vigilancia intervenía para impedirlo.

- **Segregación en el trato**, como la prohibición de utilizar la misma vajilla, consumir los mismos alimentos, usar los mismos baños o sentarse a la mesa principal. Estas y otras prácticas relegan a las trabajadoras a espacios separados, como la cocina o las áreas de servicio, incluso durante sus momentos de descanso y alimentación. También se reportó como una práctica extendida negarles alimentos y agua, o proporcionarles únicamente comida caducada.
- **Criminalización y amenazas de robo**. La amenaza de una denuncia penal por robo se usa frecuentemente como mecanismo de control, coacción y evasión. Es una práctica común acusar falsamente de hurto a las trabajadoras como estrategia para despedirlas de manera injustificada sin pagarles la liquidación correspondiente, o para intimidarlas por la exigencia del cumplimiento de las obligaciones patronales.

A pesar de que estas prácticas son la norma, su interiorización hace que muchas veces no se reconozcan como experiencias discriminatorias. El diagnóstico de Lúminas (2021) ilustra esta paradoja: el 77 % de las encuestadas manifestó no haber vivido discriminación, aunque la misma encuesta registró prácticas de trato diferenciado, como la prohibición de utilizar el comedor o la recepción de expresiones y tratos peyorativos.

Esta discrepancia muestra una de las limitaciones de los instrumentos basados exclusivamente en el autorreporte: cuando ciertas formas de desigualdad han sido normalizadas, preguntar de manera directa si una persona se considera víctima de discriminación puede llevar a subestimar su prevalencia. Por ello, la medición del fenómeno debe incorporar indicadores basados en prácticas concretas: dónde se permite comer a las trabajadoras, qué vajilla pueden utilizar, por cuál acceso ingresan, si se revisan sus pertenencias o no, etc.

Racismo estructural

No hables náhuatl [...] aquí porque si no los patrones van a decir que nos estamos secreteando y va a decir que les queremos robar...

Entrevista 10, diagnóstico de Lúminas, San Luis Potosí, 2021.

Esta advertencia, hecha por la propia hermana de la entrevistada al acompañarla a trabajar, muestra hasta qué punto **el racismo se ha internalizado, empujando a las trabajadoras a desarrollar protocolos de supervivencia que se transmiten entre sí para evitar represalias**. Frente al riesgo de humillaciones, castigos y despidos, las propias trabajadoras se ven obligadas a gestionar y anticipar actos discriminatorios para poder permanecer en el empleo.

También se identificó un **patrón de abuso y discriminación lingüística hacia mujeres provenientes de comunidades indígenas que no dominan el español**. En lugar de

recibir indicaciones claras o capacitación, algunas trabajadoras son sometidas a periodos “de prueba” de una o dos semanas sin goce de sueldo, mientras que otras son despedidas sin explicación. Así, la barrera lingüística se utiliza como justificación para negar pagos y derechos laborales.

Las experiencias más graves del racismo estructural se concentran en la modalidad de planta. Este esquema **es más frecuente entre mujeres indígenas, quienes enfrentan una triple discriminación —por ser mujeres, indígenas y migrantes internas— y, como resultado, sufren mayores índices de violencia psicológica, cultural, física y económica.** Por ejemplo, Lúminas ha mostrado que las trabajadoras identifican la persistencia de la práctica del reclutamiento directo en los pueblos de origen, como ocurre en el circuito Huasteca–Monterrey. En estos casos, las personas empleadoras llegan a retenerles el salario y sus documentos de identidad para impedir que abandonen el empleo, una práctica que constituye un indicador internacionalmente reconocido de trata de personas con fines de explotación laboral.

El dato de la ENOE cierra y agrava el argumento: la modalidad de planta representa apenas el 2.57 % del sector. Es decir, esta modalidad, si bien marginal en términos estadísticos, es precisamente la que concentra los riesgos más severos y la menos visible para cualquier mecanismo de inspección del Estado, lo cual deja a las trabajadoras indígenas en absoluta indefensión.

Violencia sexual y violencia presenciada

En los grupos focales, la violencia sexual ejercida por los hombres pertenecientes a los hogares empleadores surgió de manera recurrente en los testimonios. Lejos de proteger a las trabajadoras, el resto de las personas integrantes de estos hogares tiende a minimizar, encubrir o culpabilizar a las propias trabajadoras por estas agresiones. Uno de los casos documentados resulta especialmente revelador, pues ocurrió en una relación laboral formal, con seguridad social y prestaciones: cuando la trabajadora informó sobre el abuso a su empleadora, ésta la responsabilizó por lo ocurrido en lugar de brindarle apoyo. Posteriormente, la trabajadora intentó presentar una denuncia penal, pero desistió ante el temor a represalias después de recibir amenazas.

La revictimización no sólo ocurre dentro del domicilio, sino que continúa en las instituciones de procuración de justicia:

En la delegación me dijeron que los arañazos que yo llevaba no ameritaban una denuncia.

Anónima.

Otro testimonio documentado muestra cómo existen casos en los cuales la normalización de la violencia sexual llega a puntos extremos dentro de la relación laboral: una empleadora le daba pastillas anticonceptivas a la trabajadora porque sabía que su hijo podía abusar de ella. A partir de la visión patronal, la prevención no consistió en impedir el abuso, sino en

administrar una de sus posibles consecuencias, lo cual evidencia el desdén y desprecio que llegan a enfrentar algunas trabajadoras.

El riesgo de ser testigas: un vacío en la política pública

A la par, las participantes plantearon una demanda urgente que no figura en ninguna agenda de política pública para el sector: *¿hay algún protocolo para cuando nosotras somos testigas de casos de violencia?*

Los testimonios relataron incidentes que van desde objetos arrojados en episodios de ira hasta agresiones físicas directas del empleador hacia su esposa. Incluso se documentó un caso en el cual se llamó a la policía, pero el agresor no enfrentó ninguna consecuencia.

Estas situaciones exponen una vulnerabilidad doble: las trabajadoras del hogar son, con frecuencia, las únicas testigas externas de la violencia familiar que ocurre a puerta cerrada. De manera paradójica, las trabajadoras son las personas con menor capacidad para denunciarla, pues dependen económicamente de quien ejerce la violencia y carecen de cualquier red de protección frente a represalias. Actualmente, no existe protocolo, ruta de canalización institucional ni figura de protección para testigas en esta posición, carencia que deja las trabajadoras en la indefensión y las obliga a callar para conservar su empleo.

Seguridad en el trabajo: el riesgo invisible y la desregulación

A diferencia de cualquier otro centro laboral, el domicilio particular opera en una zona de absoluta opacidad normativa frente a la protección civil y las autoridades de inspección.

Recientemente, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) publicó la *Guía para promover el trabajo digno en el trabajo del hogar* (junio 2024), en la cual **el Estado reconoce oficialmente la diversidad y gravedad de los riesgos a los que está expuesto el sector**. El documento institucional admite que las trabajadoras enfrentan riesgos ergonómicos (posturas forzadas, movimientos repetitivos y cargas pesadas), químicos (exposición a mezclas tóxicas de productos de limpieza, como cloro con amoníaco), físicos (caídas, quemaduras o accidentes eléctricos) y psicosociales.

Para mitigar estos peligros, la Guía instruye a la parte empleadora a proporcionar equipo de protección personal (EPP), tal como guantes, lentes y calzado antiderrapante, con base en lo estipulado por la **NOM-017-STPS-2008**. Asimismo, establece límites estrictos para el levantamiento de cargas conforme a la **NOM-036-1-STPS-2018** y señala, por ejemplo, un límite de 15 a 20 kg para mujeres, según su edad.

El problema estructural es que, al tratarse de un domicilio particular, el lugar de trabajo no está sujeto a verificación alguna. **Las disposiciones de la STPS quedan reducidas a un**

catálogo de “buenas prácticas” o recomendaciones voluntarias que dependen por completo de la buena voluntad patronal, en lugar de ser obligaciones coercitivas y supervisadas.

Las consecuencias materiales de esta desregulación son graves y van desde lesiones lumbares crónicas y contracturas incapacitantes hasta tragedias mortales. En la investigación se documentó el caso de una trabajadora joven, principal sostén económico de su padre, que advirtió a su empleadora que las escaleras de la casa estaban resbalosas. Ante la omisión patronal y la ausencia del calzado de protección adecuado que sugiere la normativa, la trabajadora resbaló, cayó y perdió la vida. Esta fatalidad ilustra a la perfección el vacío legal: un accidente de trabajo mortal que ninguna autoridad previno ni supervisó, tras el escudo de la inviolabilidad de la propiedad privada.

El patrón era amable, buena gente, a veces me daba un dinero más [...] Yo me quedé con todo, me dio la afectación de la columna; me daban aguinaldo, pero ningún pago extra, ni derechos, ni seguridad social.

Grupo focal, SINACTRAHO, Ciudad de México, agosto de 2026.

Despidos injustificados

En términos generales, son pocas las trabajadoras que recurren a las instituciones para denunciar formalmente el incumplimiento de sus derechos laborales. Sin embargo, quienes sí inician algún procedimiento reportan que los conflictos relacionados con despidos injustificados y la falta de indemnización figuran entre los principales motivos de denuncia. Durante el trabajo de campo, la mayoría de las trabajadoras entrevistadas relató haber atravesado al menos una terminación laboral de este tipo, pero sólo una de cada cinco emprendió alguna acción formal. Esta distancia entre la frecuencia de las experiencias reportadas y el número de denuncias constituye un primer indicio de que los registros administrativos capturan apenas una pequeña parte de los conflictos laborales que ocurren dentro de los hogares.

Las participantes también describieron distintas formas de hostigamiento y deterioro deliberado de las condiciones de trabajo que algunas personas empleadoras utilizan para presionarlas a renunciar y, con ello, evitar las obligaciones asociadas a un despido. Entre las prácticas mencionadas se encuentran: restringir el acceso al agua potable, reducir el salario, recurrir a humillaciones, gritos e insultos, difundir rumores o formular acusaciones falsas de robo. De acuerdo con datos de la ENOE, el deterioro de las condiciones laborales fue el segundo motivo más reportado por las personas que admitieron haber renunciado a su anterior empleo en el sector (INEGI, 2026). Estos testimonios muestran que la terminación injusta de la relación laboral no siempre es por despidos: también puede ser resultado de condiciones de trabajo que se vuelven insostenibles.

Dentro de este contexto de vulnerabilidad frente a la terminación laboral, el embarazo y la maternidad constituyen factores específicos de discriminación. A pesar de que la Ley Federal del Trabajo y herramientas como la reciente Guía de la STPS (2024) prohíben

categoricamente solicitar pruebas de embarazo o despedir a una trabajadora en estado de gestación, la maternidad es castigada de forma severa en el sector: **el 10.80 % de las mujeres del sector fue despedida de su anterior empleo en razón de embarazo o por asumir responsabilidades maternas** (INEGI, 2026). Esta fue la segunda causa de despido más reportada por las mujeres del sector de acuerdo con datos de la ENOE T1 2026.²⁷

El contraste entre esta realidad cotidiana y el registro institucional es abismal. GIRE y el ILSB (2021) solicitaron al Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) el número de quejas presentadas por trabajadoras del hogar por despido relacionado con embarazo o maternidad durante un periodo de cinco años. **CONAPRED reportó un solo caso, que concluyó por desistimiento.** Esta diferencia evidencia un fuerte subregistro, alimentado tanto por las limitaciones de los sistemas administrativos como por la reserva de muchas trabajadoras para iniciar una denuncia formal.

Las respuestas a diversas solicitudes de información confirman este mismo patrón de exclusión en la vía judicial. Los conflictos por embarazo o maternidad aparecen de forma estadísticamente marginal en los nuevos Tribunales Laborales. Los casos clasificados de manera expresa bajo estas causas fueron marginales en términos estadísticos: dos en Puebla, tres en Chihuahua y uno en Veracruz.

De hecho, **Nayarit fue la única entidad que incorporó un campo específico de “embarazo o maternidad” en sus reportes estadísticos.** Esta omisión administrativa generalizada demuestra que las instituciones de justicia laboral ni siquiera están diseñadas para registrar, visibilizar y, mucho menos, atender esta forma específica de violencia y discriminación de género.

27 Los datos sobre las causas de despido se estiman a partir del universo de personas de 15 años o más cuyo anterior empleo fue en el sector de trabajo del hogar, que equivale a 82,750 personas de acuerdo con la ENOE T1 2026.

Vigilancia y exigibilidad de derechos

La inspección que no existe

El primer eslabón de la exigibilidad de derechos —la vigilancia proactiva del cumplimiento— está ausente por diseño. Aunque el artículo 542 de la LFT ordena que la inspección se realice con “especial atención” cuando se trata de personas trabajadoras del hogar migrantes, pertenecientes a grupos en situación de vulnerabilidad o menores de 18 años, la realidad es que **los lineamientos operativos para cumplir este mandato no existen**. Mientras que para otros ramos de la actividad económica existen protocolos claros que determinan cuándo, cómo y por qué puede llevarse a cabo una inspección, el domicilio particular permanece en la opacidad absoluta.

Las excusas institucionales y la falacia del domicilio

La inacción oficial suele justificarse con dos argumentos. El primero apela a la **inviolabilidad del domicilio** (amparada en el artículo 16 constitucional). Sin embargo, organizaciones como GIRE y el ILSB (2021) señalan que este argumento es jurídicamente débil: la misma protección constitucional aplica a las empresas privadas y, en esos casos, la inspección laboral procede de manera rutinaria cuando está debidamente fundada y motivada por la autoridad competente.

El segundo argumento, sostenido por la propia autoridad laboral federal, advierte que, al no existir una obligación patronal de informar a la autoridad sobre la contratación de trabajo del hogar, se desconoce el “universo de centros de trabajo”, lo que vuelve inviable cualquier vigilancia. Este razonamiento representa una trampa circular: **la ausencia de un registro se invoca para justificar la inacción, cuando crear dicho registro es, precisamente, la decisión de política pública pendiente que el Estado se niega a implementar**. Esta es la misma lógica de evasión de responsabilidades que reaparecerá en las respuestas de los poderes judiciales.

A este diseño institucional defectuoso se suman dos grandes obstáculos operativos:

- **La trampa de la denuncia.** En México se privilegia cada vez más a las inspecciones extraordinarias que surgen a partir de las denuncias²⁸ (Intersecta, Fundación Avina, et al., 2024). En el trabajo del hogar, debido a la naturaleza íntima del espacio y al tamaño del “centro de trabajo”, la identidad de la parte denunciante es evidente de inmediato.

28 En el informe Inspeccionando la inspección en México: el caso de la industria indumentaria, las organizaciones a cargo de la investigación detectaron que hubo un cambio en el enfoque de la autoridad inspectora. Mientras que en años previos la mayoría de las inspecciones fueron de carácter ordinario, en 2024 se propuso como meta que el 80 % de las inspecciones fueran extraordinarias (Intersecta, Fundación Avina, et al., 2024).

Esta situación garantiza represalias y pérdida del empleo, al tiempo que desincentiva por completo el uso del mecanismo.

- **El déficit de capacidad local.** El trabajo del hogar es de competencia local, por lo que el personal de inspección federal carece de facultades para intervenir. Al mismo tiempo, las autoridades locales operan con presupuestos raquíticos que les impiden contratar personal suficiente, capacitarlo y dotarlo de los medios logísticos necesarios para realizar este tipo de verificaciones territoriales.²⁹

La inspección es posible: modelos alternativos

La imposibilidad de vigilar y regular las condiciones laborales en el ámbito doméstico no representa una condición natural inmutable, sino que es una inercia de diseño institucional que otros países han logrado superar con éxito. Como argumenta Ana Heatley Tejada (2020) en el cuaderno de políticas de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS), ningún programa de incorporación a la seguridad social será exitoso si no se acompaña de mecanismos efectivos de vigilancia y sanción. **La profunda asimetría de poder entre la trabajadora y la persona empleadora exige que el Estado asuma un rol proactivo de supervisión, en lugar de delegar la exigibilidad del derecho exclusivamente a la capacidad de negociación o a la denuncia de la trabajadora.**

Para conciliar esta tutela de derechos con el derecho constitucional a la privacidad de la parte empleadora, **Uruguay diseñó un modelo pionero de “fiscalización en modalidad de sin ingreso en el domicilio”**. Conforme al artículo 13 de la Ley N° 18.065, la inspectoría de trabajo está facultada para realizar actuaciones ante la presunción de incumplimiento de las normas laborales y de seguridad social, para lo cual debe contar con una orden judicial expedida por un juzgado letrado del trabajo. En la práctica, para salvaguardar la intimidad del hogar, la persona inspectora no ingresa a la vivienda, sino que ejecuta su labor **“en la puerta del domicilio”**, realizando entrevistas externas y requiriendo la comprobación de los documentos de afiliación y el pago de cuotas patronales.

Este esfuerzo en territorio se complementa y potencia de forma remota mediante **el cruce inteligente de bases de datos institucionales**. En España, por ejemplo, desde 2021 se emiten de forma automatizada actas de infracción gracias al cruce de información institucional y al uso de inteligencia artificial, lo cual garantiza la trazabilidad de las contrataciones sucesivas y el salario real devengado para mitigar el fraude por subdeclaración. Asimismo, la experiencia sudamericana³⁰ demuestra la viabilidad de realizar auditorías selectivas cruzando datos fiscales de contribuyentes de altos ingresos para notificarlos y regularizar de oficio a las trabajadoras que laboran en dichos hogares (Marco Navarro et al., 2022).

29 La misma investigación resalta que el presupuesto asignado a las Oficinas de Representación Federal disminuyó un 79 % entre 2018 y 2023. Asimismo, en ese periodo hubo una reducción del 76 % en el número de inspecciones realizadas a nivel federal. La capacidad de inspección en México es reducida: hay 1.1 personas inspectoras por cada 100 mil trabajadoras, frente al promedio mundial de 5.8 personas inspectoras (Ídem).

30 Se hace referencia a los marcos normativos y modelos operativos de Uruguay, Argentina, Ecuador y Colombia, los cuales han demostrado la viabilidad de la fiscalización estatal del empleo doméstico dentro de los hogares mediante estrategias diferenciadas.

La conciliación: el primer filtro y el embudo institucional

Cuando la vigilancia proactiva no existe, la carga de exigir derechos recae enteramente en la trabajadora a través del sistema de justicia laboral. Sin embargo, los datos revelan que la conciliación funciona, en la práctica, como un filtro de desgaste. Para dimensionar esta realidad, se enviaron solicitudes de información a los 32 Centros de Conciliación Laboral estatales. Las respuestas muestran la enorme opacidad y fragmentación del sistema: nueve entidades afirmaron no contar con la información y sólo 14 entregaron datos útiles. Estas 14 entidades documentan **10,145 procedimientos de conciliación** vinculados al sector desde 2020.

De los 9,159 casos desagregados por sexo, el 77.7 % corresponde a mujeres. Los motivos de conflicto confirman la precariedad extrema del sector: el despido concentra el 73.5 % de los casos, seguido por el reclamo de prestaciones no cubiertas (13.4 %) y la terminación voluntaria (7.6 %).

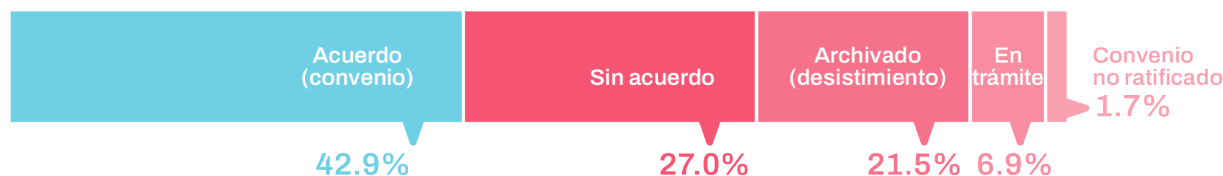
Más de la mitad de los procedimientos iniciados por trabajadoras del hogar no culmina en un acuerdo. El dato de los casos archivados por desistimiento o “falta de interés”, que suman un 21.5 %, merece atención especial, porque el material cualitativo explica qué lo produce:

Que no me traigan vuelta y vuelta, porque una se fastidia y por eso lo deja.

Grupo focal, Lúminas, San Luis Potosí, junio de 2026.

El desistimiento no es falta de interés: **es agotamiento de una persona que pierde un día de ingreso cada vez que acude a una diligencia.** Para una trabajadora que gana entre 250 y 500 pesos por día y que sostiene su hogar, cada audiencia tiene un costo de oportunidad directo e insostenible.

Gráfica 7. Resultados de los procedimientos de conciliación laboral de personas trabajadoras del hogar a nivel estatal

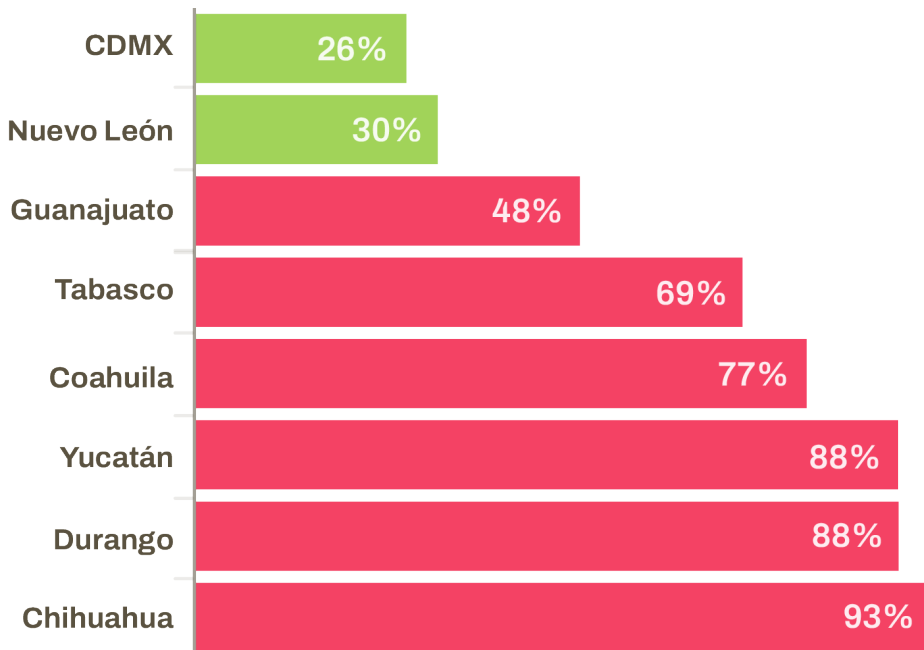


Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE T1 2026.

A este desgaste económico se suma la disparidad geográfica: el acceso efectivo a la conciliación depende, en gran medida, de la entidad donde se presente el conflicto. **La tasa de acuerdo varía de forma importante: del 93.1 % en Chihuahua y el 87.8 % en Durango, a un alarmante 30.3 % en Nuevo León y un 26.2 % en la Ciudad de México.** La situación en Nuevo León es crítica, pues concentra el mayor volumen de casos

documentados (4,014, el 44 % del total nacional) y presenta una de las tasas de éxito más bajas: el 65.4 % de sus procedimientos concluye sin acuerdo efectivo.

Gráfica 8. Porcentaje de resolución de procesos de conciliación con convenio por estado



Fuente: elaboración propia con base en las respuestas de las solicitudes de información hechas a los Centros de Conciliación y Arbitraje de los 32 estados de la república.

Las barreras del proceso

La experiencia de las trabajadoras evidencia un camino lleno de obstáculos en los Centros de Conciliación. Algunos de estos obstáculos son:

- **El requisito imposible.** Como se señaló en secciones previas, con frecuencia lo primero que el personal conciliador le solicita a la trabajadora para acreditar la relación laboral es el contrato escrito, el mismo documento que la persona empleadora estaba obligada a otorgarle y le negó.
- **La asimetría y el abandono.** El proceso de conciliación parte de un profundo desequilibrio de poder. Enfrentar a la parte empleadora requiere un acompañamiento legal sólido, recurso al que la inmensa mayoría de las trabajadoras no tiene acceso, pues el personal de los centros de conciliación es limitado y no pueden costear la asesoría por su cuenta.
- **La ceguera institucional.** Las autoridades, el funcionariado y la abogacía de oficio frecuentemente desconocen las particularidades de la reciente reforma laboral y los derechos específicos conquistados por las trabajadoras del hogar.

- **La amenaza como disuasión.** La profunda desigualdad de clase convierte a la intimidación en una táctica patronal recurrente y efectiva:

Me dijo el empleador que tiene mucho poder y que puede meterme a la cárcel.

Grupo focal, Saasil, Ciudad de México, julio de 2026.

En este caso particular, la trabajadora intentaba demandar su liquidación con acompañamiento para calcular el monto justo. Tras la amenaza de la empleadora, desistió, lo cual supuso para la trabajadora perder doce años de trabajo sin recibir un solo peso de liquidación.

Acuerdos precarios y la urgencia de una reparación integral

Frente a este panorama adverso, el acompañamiento de organizaciones sindicales — como el SINACTRAHO y colectivas como Lúminas y Jade Sociales— ha sido vital para nivelar la balanza. No obstante, y de acuerdo con el análisis del Dr. Manuel Fuentes Muñiz, es imperativo señalar una cruda realidad del sistema: **llegar a un acuerdo no es sinónimo de recibir una compensación justa.**

[El esquema actual de conciliación] es un retroceso, [pues] obliga a las trabajadoras a enfrentar solas a los empleadores, sin acompañamiento legal adecuado, resultando a menudo en convenios que otorgan menos de lo que marca la ley.

Entrevista con el Dr. Manuel Fuentes Muñiz, agosto de 2026.

La falta de transparencia de los Centros de Conciliación y Arbitraje impide conocer los montos exactos de compensación en la mayoría de los estados. Sin embargo, hay indicios sólidos de que las liquidaciones pactadas están muy por debajo de los mínimos de ley. **En Yucatán, el único estado que transparentó esta información, se registraron convenios con montos que oscilan entre los 300 y 30 mil pesos.** Cuando se trata de despidos injustificados tras años de servicio, estas cifras resultan miserables, perpetúan la vulnerabilidad económica y, muy probablemente, omiten el pago retroactivo de las cuotas de seguridad social evadidas durante la relación laboral.

Finalmente, como advierte la organización Jade Sociales, existe una grave limitación en la forma en que se imparte justicia. **Es urgente que los convenios de conciliación abandonen la visión transaccional para transitar hacia un modelo de reparación integral.** Esta transformación implica que los acuerdos no se limiten a una compensación monetaria reducida, sino que exijan la reparación del daño psicológico y moral, e impongan a la parte empleadora medidas de concientización y garantías de no repetición para desterrar estas violencias del trabajo del hogar.

Judicialización

Para dimensionar el último eslabón de la exigibilidad de derechos, se solicitó información sobre las demandas laborales promovidas por trabajadoras del hogar a los tribunales de

las 32 entidades federativas. Las respuestas confirmaron una preocupante invisibilidad institucional: aunque 27 entidades respondieron, **14 declararon carecer de la capacidad técnica para identificar los casos de este sector en sus propios sistemas**, y únicamente 11 lograron entregar datos útiles y desagregados.³¹

Frente a los más de 10,100 procedimientos de conciliación registrados, los Tribunales Laborales documentan **apenas 344 demandas y 48 sentencias en todo el país**. Es decir, sólo un caso se judicializa por cada treinta que ingresan a conciliación. Aun considerando que la etapa prejudicial es obligatoria,³² y que no todos los conflictos tienen que escalar, la magnitud de esta brecha demuestra que la vía judicial es, en los hechos, prácticamente inaccesible o materialmente insostenible para las trabajadoras.

Tabla 4. Resumen de demandas laborales realizadas por trabajadoras del hogar

Entidad	Demandas	Sentencias
Veracruz	148	28 (19%)
Baja California Sur	58	4 (7%)
Chihuahua	51	3 (6%)
San Luis Potosí	33	8 (24%)
Puebla	22	1 (5%)
Nayarit	17	2 (12%)
Michoacán	7	0 (0%)
Tlaxcala	6	1 (17%)
Chiapas	2	1 (50%)
Hidalgo y Durango	0	0 (0 %)
Total	344	48 (14%)

Fuente: elaboración propia con base en las respuestas de las solicitudes de información hechas a los Tribunales Laborales de los 32 estados de la república.

El análisis de los expedientes judicializados revela cuatro características críticas del sistema:

- **La feminización es aún más pronunciada que en la conciliación.** Mientras en

³¹ Colima entregó cifras que, por su inconsistencia interna, no fueron incorporadas al análisis.

³² Cabe mencionar que el artículo 685 Ter de la Ley Federal del Trabajo exime de agotar la conciliación prejudicial en casos de discriminación en el empleo (por sexo, origen étnico, condición social, acoso u hostigamiento sexual, entre otros) y en casos de trabajo forzoso o trata laboral.

los Centros de Conciliación el 77.7 % de los casos corresponde a mujeres, en los Tribunales Laborales la proporción se aproxima o alcanza el 100 % en la mayoría de las entidades que reportaron el dato. Puebla, Michoacán, Tlaxcala y Chiapas reportan exclusivamente mujeres; a su vez, en Chihuahua el 98.1 % de los casos corresponde a mujeres.

- **El despido como causa central.** El despido injustificado es, abrumadoramente, el principal detonante de las demandas. Lo anterior se refleja de manera evidente en estados como Veracruz (142 de 148 demandas documentadas) y en Chihuahua (90.2 % de los expedientes).
- **Procesos prolongados (desgaste procesal).** La duración de los juicios representa una barrera punitiva en sí misma. En Chihuahua, por ejemplo, el 74.5 % de los expedientes iniciados desde octubre de 2022 continuaban en trámite al momento del corte, situación que refleja una tasa de conclusión de apenas el 25.5 %.
- **Sentencias escasas y desfavorables.** El desgaste emocional y económico de sostener un juicio rara vez se traduce en justicia material. De las 48 sentencias identificadas a nivel nacional, solo una fracción mínima se reporta como favorable para la parte trabajadora en los estados que desglosaron este indicador.

Otro punto clave sobre los procesos judiciales, resaltado por la Jueza Juana Fuentes, es que el mayor riesgo para las trabajadoras en un juicio es que la parte empleadora simplemente niegue la existencia de la relación laboral. En sus palabras, el *peor peligro es que nieguen que eran trabajadoras*. Cuando esto ocurre, **toda la carga de probar los hechos recae sobre la trabajadora: debe acreditar no sólo que existió la relación laboral, sino también cada uno de los hechos narrados en su demanda**. Al carecer de un contrato escrito o de un registro de asistencia, las trabajadoras deben recurrir a evidencias circunstanciales, como recibos de transferencias bancarias o incluso recados informales, como notas con indicaciones de tareas en el refrigerador, para demostrar que laboraban en ese domicilio.

La organización colectiva como respuesta

Las reformas laborales de 2019, la sentencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y la ratificación del Convenio 189 de la OIT **no fueron concesiones del Estado: fueron resultado directo de la movilización sostenida de este gremio y sus organizaciones aliadas.** La histórica sentencia de 2018 ilustra perfectamente bien el poder de la acción individual cuando se articula dentro de una estrategia colectiva: derivó del amparo promovido por una trabajadora del hogar que, enfrentando al sistema, demandó a sus empleadoras, al IMSS y al INFONAVIT, y llevó el caso hasta el máximo tribunal del país.

También es importante resaltar que **la organización no se agota en la figura sindical, dado que coexisten, al menos, cuatro figuras organizativas con funciones diferenciadas:**

- El **sindicato**, que opera como la figura con capacidad de representación formal, personalidad jurídica y respaldo en procesos de negociación y conciliación;
- Las **organizaciones de acompañamiento y formación**, que combinan investigación diagnóstica, clínica jurídica y escuelas de derechos laborales;
- Las **colectivas locales**, con una lógica más horizontal y objetivos territoriales diversos; y
- Las **cooperativas**, orientadas a la organización económica más que a la representación laboral.

Esta heterogeneidad no debe leerse como dispersión, sino como una respuesta estratégica: las barreras del sector son de naturaleza muy distinta (jurídica, formativa, económica, territorial), y ninguna forma organizativa única podría atenderlas todas de manera simultánea.

Lo que la organización colectiva produce

El trabajo de campo permite identificar claramente qué cambia cuando una trabajadora se vincula a una organización. Los efectos documentados son profundos:

- **Acceso a la información y capacidad de negociación.** Quien trabaja para una empresa accede a información sobre derechos por vías institucionales ordinarias; quien trabaja dispersa en domicilios particulares carece de ello. La organización sustituye una función informativa que el Estado ha abandonado:

Yo llevo trabajando 30 años con la misma empleadora, y no sabía de mis derechos. Aquí, en SINACTRAHO, uno llega a abrir los ojos.
Grupo focal SINACTRAHO, agosto de 2026.

- **Superación del miedo.** El segundo efecto es subjetivo antes que jurídico, y resulta ser la precondition de la exigibilidad de derechos. Ninguna campaña informativa estatal puede producir por sí sola la seguridad que genera un espacio colectivo sostenido:

Yo me quedaba callada, el señor me faltaba al respeto, yo tenía miedo de perder el trabajo. Aquí fui aprendiendo a desenvolverme, a decir las cosas.

Grupo focal SINACTRAHO, agosto de 2026.

- **Acompañamiento jurídico especializado.** Como sostiene el Dr. Fuentes Muñiz (2026), tanto las defensorías públicas como el sector privado carecen de especialistas capaces de manejar la complejidad de estos casos. Las organizaciones cubren este vacío crítico.
- **Producción de conocimiento accesible.** Ante la ineficacia de las redes sociales para alcanzar a esta población, la organización genera materiales adaptados: ilustraciones elaboradas con las propias trabajadoras, spots en radios comunitarias e información impresa en soportes de la vida cotidiana.
- **Herramientas alternativas.** Frente al aislamiento que impone el trabajo dentro de domicilios particulares, las redes de trabajadoras han construido estrategias innovadoras para romper el silencio y hacer comunidad. Un ejemplo es el trabajo de Saasil, que ha encontrado en el teatro una herramienta política y pedagógica fundamental para denunciar las violencias cotidianas y difundir sus derechos.
- **Profesionalización como reconocimiento.** La gestión de certificaciones oficiales ha demostrado una utilidad concreta para el acceso a mejores empleos y es utilizada activamente como carta de presentación ante la parte empleadora para combatir el estigma del oficio.

El trabajo de campo también documenta el límite de estos efectos:

No hay ninguna mejoría en mi trabajo, aunque conozca mis derechos: los empleadores no se ocupan de mi salud, no me dan seguridad social.

Grupo focal SINACTRAHO, agosto de 2026.

El conocimiento de derechos amplía la agencia individual, pero no modifica por sí solo la estructura de incentivos de la persona empleadora. Sin sanción ni supervisión por parte del Estado, la organización colectiva se enfrenta a un techo en varios sentidos.

Los retos de la organización colectiva

Los obstáculos para la acción colectiva operan en múltiples niveles y ninguno es reducible a una supuesta “falta de voluntad” de las trabajadoras:

- **Dispersión del lugar de trabajo.** Al estar repartidas en domicilios distintos, no existe la

presión colectiva ni el punto de encuentro natural característico de un centro de trabajo tradicional.

- **El costo económico y temporal.** A la doble jornada de cuidados en sus propios hogares, se suma el costo de organizarse. Reunirse un domingo al mes representa una dificultad considerable, y participar entre semana afecta directamente su ingreso:

Podríamos apoyar más a la organización sindical, pero no lo priorizamos porque priorizamos el trabajo del hogar que hacemos, ya que no tenemos un salario digno.

Grupo focal SINACTRAHO, agosto de 2026.

- **Afiliación clandestina y miedo a represalias.** La libertad sindical garantizada por el Convenio 189 de la OIT no opera en la práctica. La estrategia mayoritaria documentada es el ocultamiento de la pertenencia sindical ante la parte empleadora, pues la afiliación abierta suele traducirse en afectaciones directas en la relación laboral.
- **Falta de autoidentificación y control espacial.** Antes de cualquier posibilidad organizativa, opera la barrera de la identidad (muchas mujeres asumen términos despectivos y no se reconocen como trabajadoras). A esta situación se añade un control material y arquitectónico al que ya nos hemos referido: restricciones explícitas de vigilancia a la circulación y prohibiciones de conversar con otras trabajadoras en los conjuntos residenciales.
- **Asimetría organizativa.** Mientras las trabajadoras carecen de canales colectivos masivos, las personas empleadoras se organizan informalmente para vigilar. Existen grupos en redes sociales que difunden señalamientos por robo contra las trabajadoras sin verificación ni derecho de réplica. Las empleadoras están organizadas para castigar; las trabajadoras no lo están para defenderse.
- **Ausencia de una contraparte.** Finalmente, existe un obstáculo que no depende del gremio: el sector empleador está compuesto por millones de hogares individuales sin representación agregada. Aun con una afiliación sindical masiva de las trabajadoras, hoy no existiría un interlocutor patronal capaz de suscribir un acuerdo sectorial o contrato colectivo.

La potencia del sector y el horizonte de negociación

A pesar de la fragmentación y los retos descritos, el potencial de parálisis e impacto del sector es innegable:

Si un día las trabajadoras del hogar decidiéramos hacer una huelga de un día a nivel nacional, ahí ellos verían su suerte.

Grupo focal, Saasil, Ciudad de México, julio de 2026.

Los datos otorgan sustento aritmético a esta advertencia: **1,610,380 hogares** en México dependen de este trabajo para su organización y reproducción cotidiana.

La demanda que se desprende de esta fuerza laboral es de interlocución política, no de asistencia social. **Esta característica quedó plasmada en el pliego petitorio del SINACTRAHO (2024), documento construido directamente a partir de las exigencias, reflexiones y asambleas de las propias compañeras.** Algunas trabajadoras reclaman la instalación de una mesa tripartita vinculante con personas empleadoras, personas tomadoras de decisiones y trabajadoras del hogar, y denuncian que son excluidas de manera sistemática del diseño de políticas que las afectan. El horizonte institucional de referencia es Argentina, un modelo donde existe tanto un sindicato de personas empleadoras como uno de trabajadoras, lo cual permite negociar contratos, tabuladores y condiciones sectoriales de igual a igual.

Recomendaciones

El tránsito hacia la garantía efectiva de los derechos laborales en el sector exige pasar del diagnóstico a la acción institucional. Las recomendaciones que se presentan a continuación no son planteamientos aislados ni diseñados desde el escritorio, sino que están profundamente inspiradas y cimentadas en las exigencias históricas, los pliegos petitorios y las propuestas técnicas desarrolladas durante años por las propias trabajadoras del hogar.

Al recuperar la inteligencia colectiva, el conocimiento vivencial y el activismo de especialistas y organizaciones aliadas —como el SINACTRAHO, Lúminas y Saasil— y articularlos con los hallazgos de la presente investigación, se propone la siguiente hoja de ruta. Estas acciones están dirigidas a las instituciones responsables de transformar el diseño normativo y burocrático que hoy perpetúa la precariedad.

Instituto Mexicano del Seguro Social

- **Desvincular la vigencia de derechos (cobertura médica y otros seguros) únicamente de los días trabajados.** El esquema actual sólo cubre a la trabajadora los días que fueron cotizados, salvo que el pago alcance el equivalente mensual completo. Esta modalidad genera una cobertura fragmentada que no corresponde a la naturaleza continua del riesgo de salud. Se deben analizar las alternativas para incrementar la cobertura médica continua, con el ajuste actuarial correspondiente, para garantizar que la afiliación ofrezca protección real y no parcial, ya que la cobertura parcial erosiona el incentivo de la trabajadora para exigir la afiliación.
- **Utilizar el factor de integración aplicable a la modalidad “por día” para financiar días adicionales de vigencia de derechos.** El pago adicional del 33 % en la modalidad de aseguramiento “por día” (la más frecuente), derivado de la integración de los días de destacado y vacaciones, debe verse reflejado en más días de vigencia de derechos, no sólo en cotizaciones adicionales para su retiro. Se propone que por cada cuatro días cotizados se dé acceso a un día adicional de cobertura médica.
- **Habilitar un sistema de pago domiciliado para las cuotas obrero-patronales.** La carga administrativa de realizar el pago manual mes con mes es un obstáculo frecuente que, además, suele delegarse injustamente a la propia trabajadora. Habilitar la domiciliación bancaria (similar al cobro automatizado de servicios como el de la Comisión Federal de Electricidad, CFE) eliminaría esta fricción, previniendo bajas involuntarias y lagunas de cotización por olvido patronal. Aunque requiere inversión en infraestructura tecnológica y humana de las regulaciones vigentes para este servicio, esta facilidad operativa se traduciría en una mayor retención de afiliaciones y en un incremento en la recaudación sostenida para el IMSS.

- **Eliminar la rigidez del calendario de afiliación y no sancionar por el descuido patronal.** A este respecto, se recomiendan varias acciones: flexibilizar la posibilidad de pagar y dar cobertura a las trabajadoras cuyo pago se realice después del día 20; establecer un periodo de gracia que mantenga la cobertura durante un plazo razonable posterior al vencimiento, antes de que opere la baja; e implementar la notificación automática a la trabajadora, por mensaje de texto o correo, tanto del pago realizado como del riesgo de baja por falta de entero.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social y autoridades laborales locales

- **Emitir lineamientos de inspección laboral aplicables al trabajo del hogar.** Se propone que la STPS expida los lineamientos que el artículo 542 de la LFT presupone desde 2019, mediante el establecimiento de un procedimiento de verificación específico para domicilios particulares que resuelva la tensión con la garantía del artículo 16 constitucional en lugar de renunciar a la vigilancia. El procedimiento debe adoptar la modalidad de verificación sin ingreso domiciliario (siguiendo, por ejemplo, el modelo uruguayo, donde la inspección se realiza en la puerta si no se permite el acceso). Asimismo, se recomienda habilitar la participación de organizaciones sindicales del sector en las diligencias, con fe pública, para ampliar la capacidad de verificación y aprovechar su conocimiento territorial.
- **Establecer un régimen sancionatorio expreso y coercitivo ante el incumplimiento patronal.** Actualmente, la legislación reconoce los derechos del sector, pero omite establecer consecuencias específicas y ejecutables para quien los vulnera, lo que, en los hechos, convierte las obligaciones legales en meras recomendaciones de cumplimiento voluntario. Se recomienda especificar en la normativa (Ley Federal del Trabajo y Ley del Seguro Social) un tabulador de multas y sanciones económicas estrictas aplicables por cuatro causales precisas: omitir la inscripción a la seguridad social, evadir el pago de aportaciones, incurrir en fraude por subdeclaración y negar las prestaciones mínimas de ley.
- **Construir un registro obrero-patronal para transitar hacia una fiscalización proactiva y focalizada.** Es imperativo mapear el universo de centros de trabajo, hoy invisible, mediante la obligatoriedad de aviso de contratación por parte de las personas empleadoras. La consolidación de este padrón permitirá abandonar el modelo actual, que se activa exclusivamente cuando la trabajadora asume el riesgo de denunciar, para sustituirlo por una vigilancia basada en inteligencia de datos. A través del cruce de bases de datos institucionales (STPS, IMSS, SAT), la autoridad podrá generar una presunción de incumplimiento, lo que justificará el envío de notificaciones y el diseño de auditorías remotas u operativos focalizados en zonas geográficas de alta contratación y capacidad económica.

- **Convertir las guías voluntarias de seguridad y salud en normatividad obligatoria y vinculante.** Aunque la Guía para promover el trabajo digno en el trabajo del hogar (STPS, 2024) reconoce formalmente la exposición de las trabajadoras a graves riesgos ergonómicos, químicos, físicos y psicosociales (según la NOM-017 sobre equipo de protección personal y la NOM-036-1 sobre manejo de cargas), la falta de inspección en los domicilios reduce estas disposiciones a meras sugerencias de buena voluntad. Se recomienda transitar de este esquema voluntario a la emisión y aplicación obligatoria de normatividad vinculante para el sector.
- **Diseñar estrategias de comunicación diferenciadas, descentralizadas y multilingües.** La política de difusión actual de las autoridades laborales presenta un profundo sesgo de clase y conectividad: al depender casi exclusivamente de redes sociales, la información llega a las personas empleadores, pero resulta inaccesible para la inmensa mayoría de las trabajadoras. Para corregir esta asimetría, el Estado debe desplegar campañas territoriales mediante formatos impresos en espacios de uso cotidiano y spots en radios comunitarias traducidos a lenguas indígenas, garantizando que la información encuentre a la trabajadora sin exigirle conectividad. De manera simultánea, la comunicación dirigida a los hogares debe abandonar el discurso que apela únicamente a la “buena voluntad” para centrarse en un mensaje mucho más pragmático: la formalización (contrato y seguridad social) opera como un escudo legal que protege el patrimonio familiar frente a costosas demandas por despido, multas por evasión o responsabilidad civil derivada de un accidente de trabajo.
- **Diseñar campañas de comunicación diferenciadas por audiencia y por canal, con mensajes recíprocos de protección mutua.** Hacia las trabajadoras, priorizar formatos no digitales y en sus lenguas en zonas estratégicas, incluyendo medios alternativos como los que han impulsado las organizaciones de trabajadoras. Hacia las personas empleadoras, distribuir un mensaje recíproco —que la formalización protege a ambas partes, no sólo a la trabajadora— a través de canales de alto tránsito no digitales, como cartas incluidas en recibos de servicios públicos en colonias de alta contratación.

Centros de Conciliación Laboral y Poderes Judiciales

- **Sensibilizar y capacitar al funcionariado para adoptar criterios probatorios adaptados a la realidad del sector.** Cuando la parte empleadora niega la existencia de la relación laboral, la carga de acreditarla recae íntegramente sobre la trabajadora, quien, por lo general, carece de contrato y/o de registro de asistencia. Se recomienda: reconocer, de manera expresa, el valor probatorio de evidencia circunstancial (transferencias bancarias y de corresponsalía, comunicaciones informales, testimoniales de terceros); establecer criterios de verosimilitud para la acreditación de la jornada, con presunciones específicas para la modalidad de planta; y adoptar el criterio de que la falsedad demostrada de la persona empleadora en cualquier elemento del caso opere en favor de la versión de la trabajadora con respecto al resto de los hechos controvertidos.

- **Habilitar la conciliación en modalidad remota para mitigar la barrera geográfica y el desgaste económico.** Exigir el traslado físico a los Centros de Conciliación locales constituye una barrera procesal punitiva, particularmente para las trabajadoras que residen en las periferias metropolitanas o en municipios alejados de las cabeceras. Establecer esquemas para la comparecencia mediante plataformas virtuales o videollamadas ayudaría a cerrar esta brecha material de desigualdad.
- **Homologar la captura de datos con perspectiva interseccional en los sistemas de conciliación y de justicia laboral.** Como demostró el ejercicio de transparencia de este estudio, la incapacidad de múltiples Poderes Judiciales y Centros de Conciliación para identificar los casos de trabajadoras del hogar refleja una grave opacidad institucional que invisibiliza sus demandas. Es urgente incorporar una variable de ocupación en todos los sistemas de gestión a nivel nacional, mediante la utilización de las categorías del Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones (SINCO). Además, para dimensionar adecuadamente las vulnerabilidades que atraviesan a este sector, es indispensable añadir campos de registro sobre embarazo o maternidad, pertenencia a pueblos originarios, lengua indígena y discapacidad.

Poder Legislativo y Sistema Nacional de Cuidados

- **Integrar el trabajo del hogar remunerado al Sistema Nacional de Cuidados con presupuesto etiquetado.** Dado que las tareas de limpieza y la atención a personas son inseparables en la práctica, la política pública debe abordarlas de manera unificada. Se urge al Congreso de la Unión y a la Secretaría de Hacienda (SHCP) a reconocer formalmente a este sector como infraestructura esencial de cuidados y asignarle una partida presupuestal específica. Estos recursos deben destinarse a subsidiar y garantizar la cobertura universal de seguridad social para las trabajadoras, lo cual podrá asegurar que el derecho al cuidado en el país no se siga sosteniendo sobre la precariedad laboral de quienes lo proveen.
- **Integrar un programa de protección para trabajadoras del hogar adultas mayores dentro del Sistema Nacional de Cuidados.** Las mujeres que dedicaron su vida a sostener los cuidados del país bajo exclusión legal carecen hoy de jubilación y atención médica para enfrentar su deterioro físico. Se debe articular, como un componente de justicia restaurativa del Sistema Nacional de Cuidados, un esquema extraordinario de apoyo económico y acceso a la salud dirigido a esta generación de cuidadoras históricas. Su diseño debe incluir mecanismos flexibles para acreditar la trayectoria laboral y eliminar la exigencia de contratos o documentos formales que, por omisión del propio Estado, nunca existieron.

Conclusiones

El avance de las condiciones de trabajo justo del trabajo del hogar en México se encuentra estancado. Si bien la última década atestiguó victorias normativas históricas que, al menos sobre el papel, eliminaron la exclusión legal del sector, la realidad material demuestra que la ley se detiene en la puerta de los domicilios particulares. Con un 96.6 % de informalidad y una afiliación al IMSS estancada, el balance es ineludible: el reconocimiento de los derechos no basta cuando el andamiaje burocrático del Estado obstaculiza su ejercicio.

Este informe evidencia que la precariedad de las trabajadoras del hogar no es una anomalía transitoria ni un simple reflejo de la apatía patronal, sino el resultado de un sistema que administra y tolera la desigualdad. Las instituciones públicas operan bajo lógicas que penalizan la naturaleza del trabajo del hogar. El esquema del IMSS cobra sobrecostos a las jornadas fragmentadas sin garantizar cobertura médica continua; el sistema de justicia laboral funciona como un filtro de desgaste que empuja al desistimiento; y la inacción en la inspección de los lugares de trabajo válida la desregulación de riesgos y las violencias de origen colonial y racista. En la práctica, el Estado mexicano subsidia la evasión patronal a costa del bienestar, la salud y la vejez de las trabajadoras.

En el fondo de esta crisis de incumplimiento yace un conflicto estructural sobre cómo se sostiene la vida en el país. El trabajo del hogar remunerado opera como la

gran infraestructura de cuidados de México, pero funciona mediante un mecanismo de transferencia injusta. Las mujeres de menores ingresos absorben el déficit de políticas públicas de cuidado y subsidian —con sus cuerpos, su tiempo y sus jornadas extenuantes de casi 60 horas semanales— la productividad y el descanso de los hogares empleadores. La falta de fondos de retiro para más del 99 % de las trabajadoras revelan una deuda histórica que dejará a toda una generación en el abandono al final de su vida laboral.

Frente a este panorama, las trabajadoras no han sido sujetas pasivas. A través organizaciones como el Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO), Lúminas, Saasil y muchas otras desde distintos espacios, visiones y dinámicas, las trabajadoras del hogar han construido redes de acompañamiento, han democratizado la información de sus derechos y han desafiado la asimetría de poder dentro de las casas. Sin embargo, esta organización colectiva ha chocado con un techo institucional. El conocimiento de los derechos no puede, por sí solo, modificar la estructura de incentivos económicos de quienes emplean, especialmente cuando no existe una autoridad que sancione el incumplimiento.

La transición hacia un trabajo del hogar justo requiere abandonar la premisa de que la buena voluntad patronal resolverá el problema. Además, esta transición exige que el Estado asuma un rol activo e incómodo: vigilar el espacio privado sin vulnerarlo, adaptar sus criterios probatorios a la realidad del sector, subsidiar los cuidados donde sea necesario y aplicar consecuencias reales a la evasión. Mientras las políticas públicas sigan tratando el trabajo del hogar como una concesión privada y no como el sostén económico y vital de la sociedad, la justicia social en México seguirá siendo un privilegio inaccesible para quienes limpian, cuidan y sostienen al país.

Nota metodológica

Enfoque general

La investigación adopta un diseño metodológico mixto compuesto por tres ejes: análisis cuantitativo, solicitudes de información y trabajo de campo cualitativo. Se guía por una perspectiva interseccional y de género al analizar cómo se articulan clase, etnia y condición migratoria. Adicionalmente, mantiene una orientación participativa, pues reconoce a las trabajadoras del hogar como sujetas de conocimiento situado, cuyas voces y formulaciones se incorporan en sus propios términos.

Componente cuantitativo

Se analizaron los microdatos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) correspondientes al primer trimestre de 2026. En este periodo, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) realizó el levantamiento de la información de los cuestionarios ampliados.

Debido a que el estudio examina tanto a personas trabajadoras como a hogares y personas empleadoras, se construyeron distintos universos de análisis a partir de las bases de hogar y persona: (1) personas cuyo primer o segundo empleo se ubica en el sector del trabajo del hogar; (2) hogares que reportan contratar personas trabajadoras domésticas; (3) personas jefas de hogares que contratan trabajo del hogar, utilizadas como aproximación al universo de personas empleadoras; y (4) personas cuyo empleo anterior se encontraba en el sector, un universo utilizado para analizar motivos de separación, despido y renuncia.

La delimitación principal del sector donde se identifican a las personas actualmente ocupadas en el trabajo del hogar se realizó a partir de la clasificación SCIAN Hogares (sector de Hogares con empleados domésticos, código 8140).

El tamaño de muestra de la ENOE nos permite hacer importantes desagregaciones entre variables; sin embargo, en los casos en que la unidad de análisis son los hogares, en ocasiones se vuelve imposible contar con información que cumpla con coeficientes de variación (cv) significativos (superiores al 25 %), como fue el caso de la relación entre las regiones y el nivel de ingresos.

Comparabilidad de los universos. Las cifras correspondientes a trabajadoras, personas empleadoras, hogares contratantes y personas cuyo empleo anterior estaba en el sector no son directamente intercambiables, ya que provienen de unidades de análisis distintas y responden a preguntas específicas de la ENOE. En particular, el universo de personas empleadoras se construyó a partir de las jefaturas de los hogares contratantes, por lo que funciona como una aproximación y no necesariamente identifica a la persona que negocia, supervisa o administra la relación laboral de manera cotidiana.

Criterios de inclusión. Para los indicadores laborales principales se privilegió a la población

de 15 años o más, en correspondencia con la definición utilizada por el INEGI para la población ocupada.

Tratamiento de valores faltantes. Los indicadores se calcularon únicamente con las respuestas disponibles para cada variable. En aquellos casos en los que existía una proporción relevante de valores no especificados o de no respuesta (sobre todo en las variables de ingreso), esta limitación se señaló de manera expresa para evitar interpretar las estimaciones como representativas de la totalidad del universo.

Solicitudes de información

Para documentar el acceso efectivo a la justicia, se realizaron solicitudes a los Centros de Conciliación Laboral y a los Poderes Judiciales de las 32 entidades federativas a través de la Plataforma Nacional de Transparencia (PNT).

- **Procesamiento.** La información sobre variables sociodemográficas, motivos de conflicto y resoluciones fue limpiada y homologada en una base de datos única.
- **Hallazgo metodológico.** La propia heterogeneidad de las respuestas evidenció tres patrones de opacidad institucional: 1) entidades sin variables para identificar al sector; 2) entidades que reportan conciliaciones, pero no juicios; y 3) una alta concentración de casos en pocos estados, lo cual permitió calcular la brecha real entre los asuntos que se concilian y los que se judicializan.

Componente cualitativo

El trabajo de campo cualitativo combinó grupos focales con trabajadoras del hogar y entrevistas a profundidad semiestructuradas con integrantes de organizaciones de la sociedad civil y personas expertas en la materia. Los grupos focales se condujeron mediante una guía común, organizada en seis bloques temáticos (derechos laborales, percepción sobre las personas empleadoras, trabajo de cuidados, discriminación y violencias, organización colectiva y propuestas), que permitió la lectura comparada entre organizaciones y territorios. Las entrevistas siguieron guías específicas según el perfil de cada persona entrevistada.

Tipo	Organización / persona	Lugar	Fecha
Grupo focal	Lúminas	San Luis Potosí	14 junio 2026
Entrevista	Mónica Reynosa Morales (codirección, Lúminas)	San Luis Potosí	15 junio 2026
Entrevista	Gabriela (codirección, Lúminas)	San Luis Potosí	15 junio 2026
Entrevista	Dinorath Peralta Saucedo (área jurídica, Lúminas)	San Luis Potosí	15 junio 2026
Entrevista	Jueza Juana Fuentes (jueza de distrito, Asociación Nacional de Magistrados de Circuito y Jueces de Distrito del Poder Judicial de la Federación, JUFED)	Videollamada	15 junio 2026
Entrevista	Raquel Aguilera (codirección, Jade Propuestas Sociales y Alternativas al Desarrollo)	Yucatán	22 junio 2026
Grupo focal	Saasil	Ciudad de México	26 julio 2026
Grupo focal	SINACTRAHO	Ciudad de México	2 agosto 2026
Entrevista	Dr. Manuel Fuentes Muñiz (abogado laborista)	Videollamada	6 agosto 2026

Los grupos focales reunieron a trabajadoras del hogar en activo y, en algunos casos, a mujeres con trayectoria previa en el sector. El número de participantes varió considerablemente entre sesiones: desde grupos reducidos hasta una sesión con alrededor de veintiún trabajadoras. Los perfiles incluyen diversidad de origen (Ciudad de México, Estado de México, Puebla, Oaxaca, Veracruz, Hidalgo, San Luis Potosí), de antigüedad en el oficio (de cinco a casi cincuenta años) y de modalidad de contratación.

El acceso a las participantes se realizó mediante convocatoria a través de las organizaciones del sector, lo que implica una selección no probabilística por conveniencia mediada institucionalmente. Esta decisión responde a la naturaleza dispersa y de difícil acceso de la población objetivo, pero tiene implicaciones analíticas que se detallan en el apartado de limitaciones.

El análisis siguió una lógica de triangulación entre componentes: los hallazgos cualitativos se contrastaron con los datos cuantitativos y de transparencia, y entre sí. Se privilegiaron como hallazgos centrales aquellos que emergen de forma independiente en fuentes distintas.

Referencias

Normativa nacional

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2026, última reforma vigente). *Ley Federal del Trabajo*. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2026, última reforma vigente). *Ley del Seguro Social*. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LSS.pdf>

Instituto Mexicano del Seguro Social. (2023, 25 de abril). Acuerdo ACDO.AS2. HCT.250423/105.P.DIR, del H. Consejo Técnico, relativo al factor de integración aplicable al salario base de cotización de las personas trabajadoras del hogar. Diario Oficial de la Federación.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2018). NOM-036-1-STPS-2018, *Factores de riesgo ergonómico en el trabajo—Identificación, análisis, prevención y control*. Parte 1: Manejo manual de cargas. Diario Oficial de la Federación.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2024). NOM-017-STPS-2024, *Equipo de protección personal—Selección, uso y manejo en los centros de trabajo*. Diario Oficial de la Federación.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2024). *Guía para promover el trabajo digno en el trabajo del hogar*. Gobierno de México. <https://www.gob.mx/stps/documentos/guia-para-promover-el-trabajo-digno-en-el-trabajo-del-hogar?idiom=es>

Normativa internacional

Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares. (2026). Resolución 4/2026. Boletín Oficial de la República Argentina. <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/342953/20260610>

Ley 18.065 de 2006. Trabajo doméstico: normas para su regulación. Diario Oficial (Uruguay). <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18065-2006>

Ley 26.844 de 2013. Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares. 3 de abril de 2013. Boletín Oficial de la República Argentina. <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/210000-214999/210489/norma.htm>

Organización Internacional del Trabajo. (2011). C189 – Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189). Conferencia Internacional del Trabajo, 100ª reunión. Ginebra: OIT.

Organización Internacional del Trabajo. (2011). R201 – Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201). Ginebra: OIT.

Organización Internacional del Trabajo. (2019). C190 – Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). Ginebra: OIT.

Literatura académica y estudios especializados

Banerjee, A. y Piketty, T. (2005). Top Indian incomes, 1922–2000. The World Bank Economic Review. <http://piketty.pse.ens.fr/fichiers/public/BanerjeePiketty2005.pdf>

Bensusán, G. (2019). Perfil del trabajo doméstico remunerado en México. Organización Internacional del Trabajo. ISBN: 978-92-2-133180-3. <https://www.ilo.org/es/publications/perfil-del-trabajo-domestico-remunerado-en-mexico>

Blanchet, T. et al. (2023). *Addressing Non-response Bias in Surveys of Wealthy Households in Low- and Middle-Income Countries: Strategies and Implementation*. The Journal of Development Studies, 59(9). <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/00220388.2023.2217998>

Cebollada, M. (2017). Hacer visible lo invisible. *Formalización del trabajo del hogar remunerado en México: una propuesta de política pública*. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación / Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM.

Florez Vaquiro, N. (2019). *Perfil de los empleadores de las trabajadoras del hogar en México*. Oficina de País de la OIT para México y Cuba. ISBN 978-92-2-133178-0 (versión web). https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40travail/documents/publication/wcms_697143.pdf

Grupo de Información en Reproducción Elegida & Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir. (2021). *Promesas sin cumplir: derechos reproductivos y laborales de las trabajadoras del hogar en México*. GIRE / ILSB. <https://promessassincomplir.ilsb.org.mx/>

Heatley Tejada, A. (2020). Trabajadoras del hogar en México: análisis y propuesta de mejoras al programa piloto de incorporación a la seguridad social (Cuadernos de Políticas para el Bienestar, No. 5). Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS). <https://ciss-bienestar.org/cuadernos/pdf/trabajadoras-del-hogar-en-mexico.pdf>

Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir. (2019). Serie: Derechos laborales de las trabajadoras del hogar en México. Inspección. ILSB. https://ilsb.org.mx/wp-content/uploads/2019/06/Policy-Inspeccion_C.pdf

Intersecta, ProSociedad, Igualab, Colectivo Raíz, ProDESC, & 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

Lúminas Centro de Derechos Humanos. (2021). Diagnóstico cualitativo de los derechos humanos laborales de las trabajadoras del hogar en San Luis Potosí. https://drive.google.com/file/d/1KCcku13Ss3CyrzGf23c_qTYnBX6DtvZZ/view

Marco Navarro, F., Giacometti, C., & Huertas, T. (2022). Acceso de las personas trabajadoras domésticas remuneradas a la seguridad social en Iberoamérica. ONU Mujeres, Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), Organización Internacional del Trabajo (OIT). [https://lac.unwomen.org/sites/default/files/2022-11/Informe_TrabajadorasDomesticas_FINAL%20\(1\).pdf](https://lac.unwomen.org/sites/default/files/2022-11/Informe_TrabajadorasDomesticas_FINAL%20(1).pdf)

ONU Mujeres, OISS y OIT (2022). Acceso de las personas trabajadoras domésticas remuneradas a la seguridad social en Iberoamérica. [https://lac.unwomen.org/sites/default/files/2022-11/Informe_TrabajadorasDomesticas_FINAL%20\(1\).pdf](https://lac.unwomen.org/sites/default/files/2022-11/Informe_TrabajadorasDomesticas_FINAL%20(1).pdf)

Picado Chacón, G. (2019). Doce recomendaciones para el programa de trabajadoras del hogar en el IMSS. Organización Internacional del Trabajo. ISBN 978-92-2-133989-2. <https://www.ilo.org/es/publications/doce-recomendaciones-para-el-programa-de-trabajadoras-del-hogar-en-el>

Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar. (2024). Pliego petitorio. https://drive.google.com/file/d/1wiSbhDfSaAP7P8ftBujcSF_13Pe1_X8I/view?usp=drive_link

Fuentes estadísticas y de datos

Instituto Mexicano del Seguro Social. (2023-2026). *Esquema de incorporación de Personas Trabajadoras del Hogar* [Tablero de datos]. <https://www.imss.gob.mx/personas-trabajadoras-hogar/datos-estadisticas>

Instituto Mexicano del Seguro Social. *Calculadora de cuotas* [Herramienta de cálculo]. <https://www.imss.gob.mx/personas-trabajadoras-hogar/cuotas> — verificación propia, agosto de 2026.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2015). *Encuesta Intercensal 2015*. INEGI.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2019). Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones (SINCO). INEGI.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2026). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Microdatos. INEGI. <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/>

UNIDAS

Red de mujeres
por el trabajo justo

