

UNIDAS

Sosteniendo el cambio

Por un trabajo justo
para las trabajadoras
del hogar en México
Policy Brief



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

Policy Brief



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 actoras de cambio por el trabajo decente en México”, financiado por la Unión Europea e impulsado por Fundación Avina, Oxfam México, Proyecto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ProDESC) y 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	21
El espejo de la desigualdad: perfil de las personas empleadoras	22
Acceso a la seguridad social	24
El punto de partida: una cobertura marginal	24
Tres años de esquema obligatorio: estancamiento y una brecha que crece	25
Por qué el modelo no funciona para las trabajadoras y para las empleadoras	27
Cuidados	29
La doble y triple jornada	29
El costo personal de los cuidados	29
El sector es infraestructura de cuidados que ninguna política reconoce	30

Discriminación y violencias	31
Discriminación en el espacio de trabajo	31
Racismo estructural	32
Violencia sexual y violencia presenciada	32
Seguridad en el trabajo: el riesgo invisible y la desregulación	33
Despidos injustificados	33
Vigilancia y exigibilidad de derechos	35
La inspección que no existe	35
La conciliación: el primer filtro y el embudo institucional	35
Judicialización	37
La organización colectiva como respuesta	38
Recomendaciones	40
Instituto Mexicano del Seguro Social	40
Secretaría del Trabajo y Previsión Social y autoridades laborales locales	41
Centros de Conciliación Laboral y Poderes Judiciales	42
Poder Legislativo y Sistema Nacional de Cuidados	43
Conclusiones	44
Nota metodológica	45
Referencias	46

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?

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, **1.6 millones de hogares** contratan trabajo del hogar remunerado. El **97.4 % del sector trabaja de entrada por salida** y apenas el 2.6 % reside en el hogar donde labora: **se trata de jornadas parciales, dispersas y frecuentemente repartidas entre varios hogares**. Las trabajadoras comúnmente viven en zonas periferizadas y trabajan en las zonas de mayor concentración de riqueza de cada metrópoli.

Es un sector altamente feminizado: nueve de cada diez personas empleadas son mujeres (2.1 millones).¹ En un país con 24.3 millones de mujeres ocupadas, aproximadamente **una de cada diez se desempeña como trabajadora del hogar**. Y a pesar de ser mayoría, sus condiciones laborales son más precarias que las de los hombres del propio 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, ocupaciones con jornadas más regulares, mejor pagadas y 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 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.

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.

1. Esta cifra corresponde a la población de trabajadoras de 15 años o más cuya primera ocupación es el trabajo del hogar.

- **Más de la mitad del sector supera los 45 años (54.3 %).** Para esta población, la deuda de derechos acumulada ya no es reparable mediante afiliación prospectiva: su vida laboral concluirá sin acceso a una pensión y con afectaciones de salud derivadas de su trabajo que no serán reconocidas ni atendidas.
- **Una cuarta parte de las trabajadoras es migrante interna.** La migración 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.

Tabla 1. Características sociodemográficas de las trabajadoras del hogar

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

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

Condiciones y derechos laborales

El contrato escrito: una obligación legal sin cumplimiento

Sólo el 1.6 % de las personas ocupadas en el sector cuenta con contrato escrito. Desagregado por sexo, apenas el **1 % de las mujeres tiene contrato, frente al 9 % de los hombres** (una de las brechas más pronunciadas de todo el estudio). La desigualdad se extiende a la estabilidad: entre quienes sí tienen contrato, el 13.13 % de las trabajadoras lo tiene temporal, frente al 1.56 % de los hombres.

La utilidad del contrato no sólo radica en la negociación de condiciones, sino en su función como **prueba de la existencia de la relación laboral**, necesaria para proceder con cualquier reclamo institucional:

*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 60.69 % de las personas trabajadoras del hogar no recibe ninguna prestación de ley. De cada 100 hombres del sector, cerca de 53 recibe alguna; de cada 100 mujeres, sólo 38. Un hombre ocupado en el sector tiene una probabilidad tres veces mayor que una mujer de contar con vacaciones con goce de sueldo.

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.

En un sector donde el **84.53 % de las mujeres son madres, solo 6,859 trabajadoras tienen acceso a una guardería.** Y aunque las aportaciones al INFONAVIT son obligatorias desde 2024, el diseño del sistema de precalificación resulta excluyente: la intermitencia de los períodos de empleo y las bajas cotizaciones impiden acumular el puntaje requerido, situación que convierte el derecho en una promesa inalcanzable.

El indicador que mejor evidencia el daño irreversible es el **fondo de retiro: apenas el 0.73% de las trabajadoras cuenta con uno**, frente al 9.00 % de los hombres del sector. Esta exclusión carece de mecanismos de reparación, ya que las semanas de cotización no pueden recuperarse de manera retroactiva: representan décadas de trabajo perdidas.² Con más de la mitad de las trabajadoras por encima de los 45 años, la consecuencia es **un retiro inexistente**. Se ven obligadas a laborar hasta que el cuerpo se los impide, además de que deberán costear con sus propios medios el desgaste físico derivado de toda una vida de trabajo.

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. **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).

El ingreso promedio del sector es de 6,000.30 pesos mensuales, pero la brecha de género es profunda: **8,855.03 pesos para los hombres frente a 5,770.25 para las mujeres.**³ La brecha se reduce de manera considerable al analizar el ingreso por hora: 57.71 pesos en el caso de los hombres, frente a 53.73 en el de las mujeres.

La brecha mensual (-34.8 %) es cinco veces mayor que la brecha por hora (-6.9 %). La desigualdad 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 se pueden acumular:

- **La segregación ocupacional.** El 77 % de los hombres trabaja en ocupaciones consideradas como especializadas (conductores, jardineros, vigilantes), y sólo el 14% de las mujeres realiza labores fuera del trabajo doméstico general o de cuidados.

2 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.

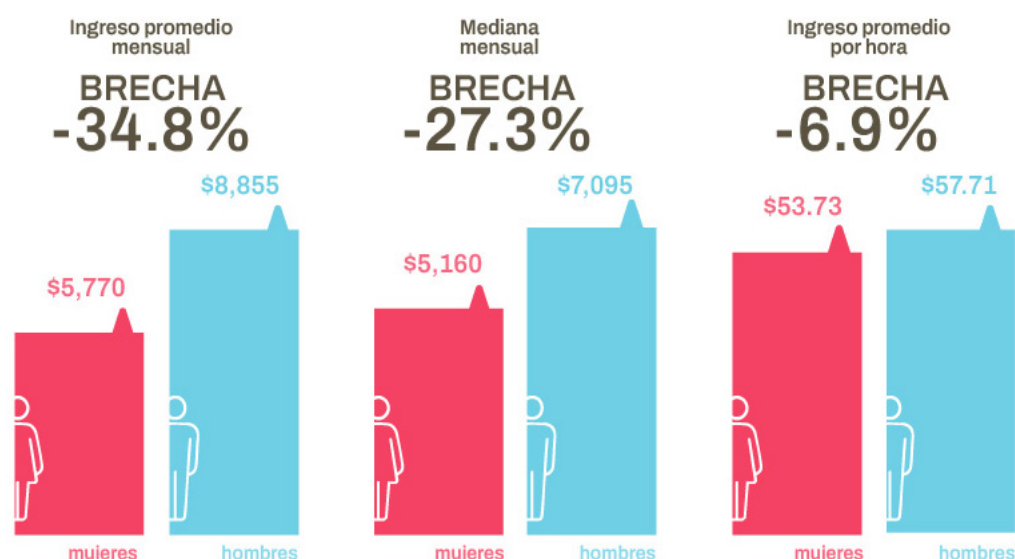
3 Si tomamos como referencia la mediana del salario mensual, los trabajadores del sector reciben 7,095 pesos, mientras que las mujeres trabajadoras del sector reciben 5,160. La mediana general es de 5,160 pesos mensuales.

Las ocupaciones masculinizadas gozan de mayor reconocimiento y se organizan en jornadas completas y continuas.

- **La doble jornada.** Los hombres laboran en promedio 5.11 días a la semana de forma remunerada, frente a 4.17 días de las mujeres. Esta diferencia responde a la carga desproporcionada de trabajo de cuidados no remunerado que ellas realizan en sus propios hogares, lo cual restringe los horarios que pueden ofrecer y las fuerza a aceptar jornadas parciales.

La dispersión territorial completa el cuadro: el ingreso promedio va de **4,125 pesos mensuales en Tabasco a 9,298 en Nuevo León** (2.25 veces por el mismo trabajo). Seis entidades (Tlaxcala, Zacatecas, Puebla, Michoacán, Oaxaca y Chiapas) se encuentran simultáneamente entre las diez con menores ingresos y menor acceso a seguridad social.

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



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

El espejo de la desigualdad: perfil de las personas empleadoras

Hay 1.6 millones de jefes o jefas de hogares contratantes.⁴ El 64.11 % son hombres, y **las personas de 60 años o más concentran casi la mitad de las contrataciones (47.1 %).**

⁴ La jefatura de hogar según la ENOE se refiere a la persona declarada como jefe o jefa de hogar por los 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.

En términos generales, **la población empleadora tiene condiciones laborales y de vida mejores que el promedio nacional**. El 73.3 % cuenta con estudios de nivel medio superior y superior; cerca de ocho de cada diez son formales en sus propios empleos; y, entre quienes son personas subordinadas, nueve de cada diez cuentan con contrato escrito y reciben al menos una prestación de ley. Su ingreso mediano es aproximadamente cuatro veces mayor que el de las trabajadoras que emplean (20 mil pesos, frente a 5,160 pesos mensuales).^{5,6}

Estos datos ponen de manifiesto una paradoja central: muchas personas empleadoras disfrutan en sus propios empleos de derechos laborales que rara vez garantizan a quienes trabajan en sus hogares.

Un matiz es necesario: **sólo la mitad de las personas contratantes (49.4 %) tiene acceso a seguridad social**, en buena medida porque quienes son empleadoras en sus propias ocupaciones o trabajadoras por cuenta propia no están obligadas por ley a afiliarse. Y los testimonios muestran que el trabajo del hogar no es exclusivo de hogares de altos ingresos: Lúminas describió el caso de la Huasteca potosina, donde estas relaciones pueden darse entre personas de una misma comunidad como parte de dinámicas de apoyo mutuo. La evidencia sugiere, sin embargo, que estos casos son minoría.

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

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

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 2018⁷. 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. Los hombres del sector tienen **casi cinco veces más probabilidad** de contar con seguridad social que las mujeres. Y la desprotección admite una lectura aún más severa: al contrastar con los registros del IMSS, **el porcentaje real de trabajadoras con acceso a seguridad social es de 1.7 %, no 3.4 %**.⁸ La diferencia se explica porque parte de quienes declaran tener servicios de salud figuran como beneficiarias indirectas a través del empleo de sus parejas o familiares, no por su propio trabajo.

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

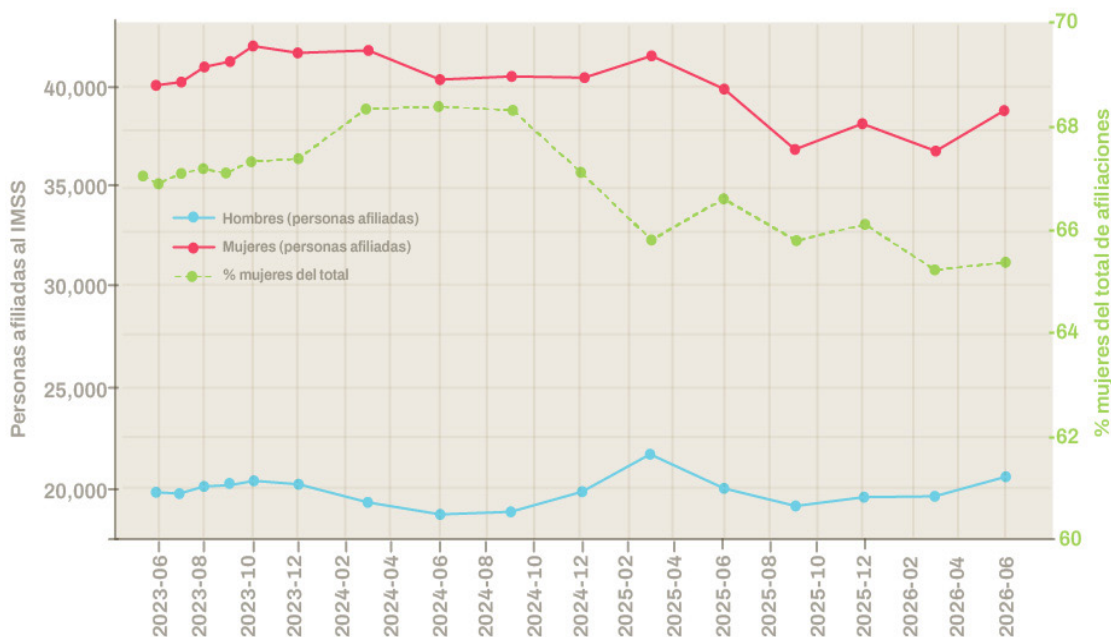
8 Estimación realizada con datos de la ENOE T1 2026 y con registros del IMSS de marzo de 2026.

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.

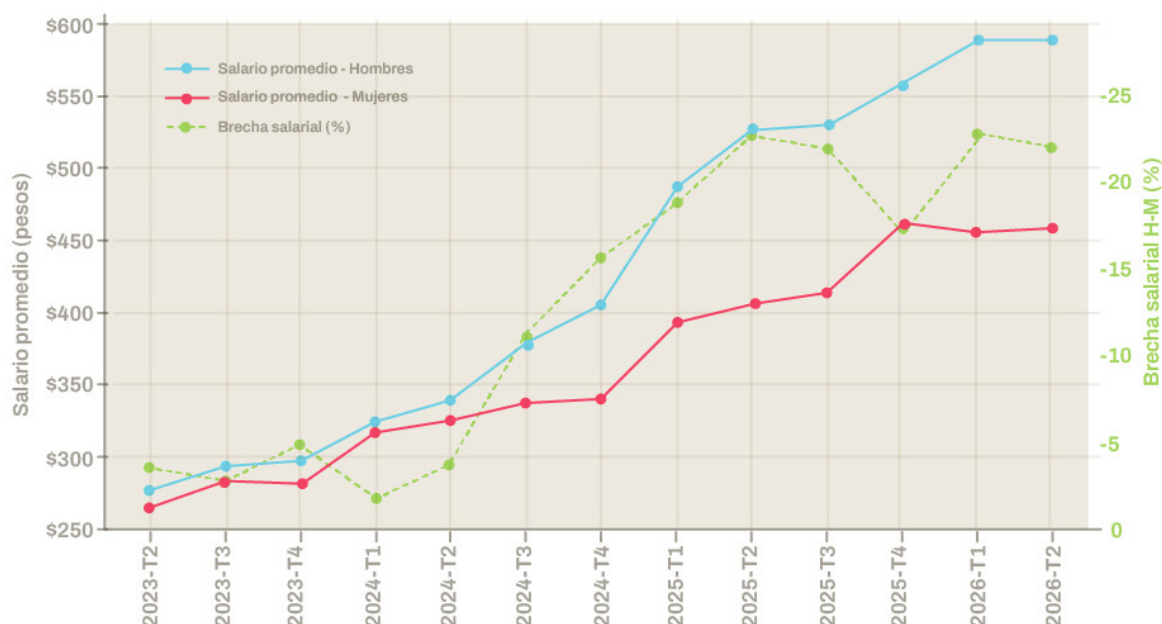
- **La afiliación no creció.** El total se mantuvo entre 57,000 y 63,000 personas durante todo el periodo: menos del 3 % del sector.
- **Las mujeres están subrepresentadas** dado que constituyen entre el 65 y el 68 % de las personas afiliadas, muy por debajo de su peso real (91.9 %), y su participación ha disminuido gradualmente.
- **Los registros cayeron 1 %**, y su redistribución territorial es considerable: Campeche +236 % y Tabasco +174 %, frente a Aguascalientes -46 % y Sinaloa -40 %. Las caídas corresponden a entidades con registro previo consolidado y **no tienen explicación documentada**.
- **La brecha salarial de género se cuadruplicó dentro del programa.** El salario base de cotización casi se duplicó para ambos sexos, pero la diferencia 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**.

Gráfica 2. 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.

Gráfica 3. 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.

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**.⁹

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

⁹ 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.

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

La trampa del aseguramiento “por días”. El IMSS restringe la atención médica del mes completo a quienes perciben el equivalente a un salario mínimo mensual. Cuando no se alcanza ese umbral, la trabajadora sólo está protegida los días específicos registrados como laborados. Esta situación ha ocasionado que las clínicas nieguen atención médica cuando acuden en un día no marcado en el 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.

La paradoja del sobrecosto contributivo. Muchas trabajadoras ya pagan por días de cobertura médica que nunca reciben: la modalidad de pago por día, en la que se encuentra la mayoría, cobra **27.7% más**¹⁰ que el equivalente diario de pagar el mes completo (95.74 pesos, frente a 74.99)¹¹ porque la ley obliga a incluir la parte proporcional del descanso y las vacaciones.¹² Este sobrecosto robustece los seguros de largo plazo, pero no incrementa los días de atención médica efectiva: se estima que cada cuatro días pagados financian un día adicional de cobertura que la trabajadora no recibe.¹³ El diseño carece de un mecanismo de reciprocidad, además de que penaliza especialmente a quienes tienen jornadas fragmentadas.

Otros obstáculos documentados son:

- **Desprotección por pago adelantado.** Si una trabajadora inicia su empleo a mitad de mes, queda desprotegida durante las primeras semanas.

10 Esta cifra excluye la aportación al 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.

11 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 pesos (Ciudad de México).

12 Ley del Seguro Social, artículo 239-G (Capítulo XI, adicionado por decreto publicado en el DOF el 16 de noviembre de 2022): “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.”

13 Cálculo: 74.99 pesos (costo por día en la modalidad mensual) ÷ 20.75 (sobrecosto diario) = 3.6 días. La cifra se ajusta a 4 como estimación conservadora, porque reconoce 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.

- **El trámite recae en la trabajadora.** Ya que el 39.5 % no tiene secundaria concluida y el 39.5 % está por encima de los 50 años, exigir un trámite digital autogestionado opera como barrera adicional.
- **Pluriempleo sin encuadramiento múltiple.** Sin mecanismo de coordinación, cada hogar asume que otro se hará cargo y, al final, nadie afilia.
- **Desconocimiento de los cinco seguros.** Las trabajadoras asocian al IMSS exclusivamente con la consulta médica.
- **La formalización se percibe como pérdida de ingreso.** Es una amenaza común que la persona empleadora acepte cubrir cuotas a costa de reducir el salario.

Del lado de quien contrata se observan: **desgaste administrativo mensual** por la imposibilidad de domiciliar el pago; **invisibilidad del seguro como protección mutua; y atención institucional deficiente** que erosiona la credibilidad del sistema para ambas partes.

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

Las trabajadoras identifican que, en la mayoría de los casos, el verdadero motivo del incumplimiento **no es técnico ni económico, sino ideológico**: las personas empleadoras no otorgan contrato ni prestaciones porque no consideran que una trabajadora del hogar sea sujeta de derechos.

Como documenta Lúminas (2021), el discurso paternalista de que la trabajadora es “como de la familia” desdibuja la relación laboral, de modo que el cumplimiento de la ley se percibe como un acto de buena voluntad en lugar de una obligación patronal. Las excusas operativas sobre el costo y la complejidad del registro funcionan como justificaciones a posteriori.

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

El 98 % de los empleadores dicen NO a los derechos. No es que no PUEDAN pagar: es que NO QUIEREN pagar, incluso teniendo recursos económicos altos.

Grupo focal, SINACTRAHO, Ciudad de México, agosto 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 es insuficiente si la política pública no interviene de manera frontal contra la discriminación estructural que históricamente ha despojado de dignidad laboral a este sector.

Cuidados

El análisis del trabajo del hogar es inseparable de la crisis de los cuidados, en dos dimensiones simultáneas: **el cuidado que las trabajadoras proveen a otros hogares y el déficit de cuidado propio** que enfrentan para atender a sus familias y a sí mismas.

La ENOE registra a 249,131 personas dedicadas al cuidado de niñas, niños, personas con discapacidad y personas adultas mayores en casas particulares. Pero estas cifras **subestiman sistemáticamente el fenómeno**, porque la frontera entre limpieza y cuidado es porosa y se cruza siempre en la misma dirección: las tareas de cuidado se agregan a las domésticas sin que ello modifique el salario. 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, agosto de 2026.

La doble y triple jornada

Una trabajadora del hogar dedica **26.62 horas semanales** a trabajo doméstico y de cuidados no remunerado en su propia casa, además de su jornada remunerada. Las personas empleadoras destinan 14.05 horas semanales a esas mismas labores.¹⁴ **Por cada hora que invierte una persona empleadora en su propia casa, una trabajadora del hogar invierte 1.89 horas.**

Este dato permite nombrar con precisión el mecanismo que está operando: **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 sin posibilidad de delegarla a su vez.

El costo personal de los cuidados

En su mayoría, las participantes con hijas e hijos los criaron como 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.

¹⁴ Cabe mencionar que también en este grupo hay una diferencia significativa entre mujeres y hombres. Mientras que las mujeres empleadoras dedican un promedio de 18.74 horas semanales al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, los hombres empleadores dedican 11.27 horas.

Es feo, porque dejamos a nuestros hijos solos para cuidar a los hijos de otras personas.

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

Parte del salario se destina, en varios casos, a subcontratar el cuidado que ellas no pueden dar por estar cuidando en otra casa. **Solo el 0.32 % reporta acceso a guardería**, pero el problema no se resuelve únicamente con cobertura: las trabajadoras expresan desconfianza explícita hacia el servicio (consideran que el personal no está capacitado y que hay maltrato), por lo que prefieren dejar a sus hijas e hijos con familiares. **La condición que ellas ponen para usar el servicio es de calidad, no sólo de disponibilidad.**

El sector es infraestructura de cuidados que ninguna política reconoce

El Marco de Referencia del Sistema Nacional y Progresivo de Cuidados (2025) define los cuidados como “las actividades cotidianas que realizan las personas (de manera remunerada o no)”, una definición que, en el papel, incluye al trabajo del hogar remunerado. Sin embargo, **el sistema no menciona a las trabajadoras del hogar entre sus poblaciones objetivo**. Sus cuatro grupos de trabajo se organizan en torno a niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y personas cuidadoras, categoría que, en su implementación presupuestal, se refiere a cuidadoras familiares no remuneradas.

La omisión es doblemente significativa porque el propio diagnóstico del sistema identifica, entre las consecuencias de no contar con una política de cuidados, la “precarización del trabajo de cuidados: trabajo sin reconocimiento, sin remuneración, sin acceso a la seguridad social”, una descripción precisa de la situación documentada en este informe. Las trabajadoras del hogar quedan atrapadas en una doble omisión: no son población sujeta de cuidados, ni son reconocidas como población cuidadora en los términos en que el sistema define y opera esa categoría.

Discriminación y violencias

Esta sección parte de una premisa: **la sistemática negación de que el trabajo del hogar sea, en efecto, un trabajo**. Dicha premisa es el hallazgo más consistente de la investigación participativa. La violencia y la discriminación 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.

Discriminación en el espacio de trabajo

La discriminación se materializa en la arquitectura de los edificios y en los protocolos de acceso. Consideradas por separado, estas prácticas parecen disposiciones menores; en conjunto conforman **un régimen de segregación** que impone trato diferenciado a un solo grupo dentro de un mismo inmueble a través de:

- **Espacios indignos**, como cuartos de servicio reducidos, usados principalmente como áreas de lavado. Se documentaron edificios de alta plusvalía en Polanco sin agua caliente en las habitaciones para empleadas.
- **Accesos segregados**, como escaleras, elevadores y entradas exclusivas que separan la circulación de las trabajadoras de aquella de residentes y visitas.
- **Hipervigilancia**, que se expresa en la revisión de pertenencias hasta cinco veces para entrar o salir de los hogares. Estas restricciones no aplican a las visitas regulares.
- **Restricción de movilidad**, que implica la prohibición de conversar entre las trabajadoras o de transitar avenidas principales y la intervención del personal de vigilancia.
- **Segregación en el trato**, como prohibir el uso de la misma vajilla, el consumo de los mismos alimentos o sentarse a la misma mesa. Las trabajadoras participantes también reportaron que se les negó alimento o que se les proporcionó comida caducada.
- **Criminalización**, como el uso de la amenaza de denuncia penal por robo en tanto mecanismo de control y evasión de la liquidación.

La interiorización de estas prácticas hace que muchas veces no se reconozcan como discriminación. El diagnóstico de Lúminas (2021) ilustra la paradoja: **el 77 % de las encuestadas manifestó no haber vivido discriminación**, aunque la misma encuesta registró la prohibición de utilizar el comedor y la presencia de tratos peyorativos. La medición del fenómeno debe incorporar indicadores basados en prácticas concretas —dónde come, qué vajilla usa, por qué acceso ingresa, si le revisan sus pertenencias o no— y no en el autorreporte de victimización.

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, muestra hasta qué punto **el racismo se ha internalizado, empujando a las trabajadoras a desarrollar protocolos de supervivencia que se transmiten entre sí.**

Se identificó también un patrón de abuso lingüístico hacia mujeres de comunidades indígenas que no dominan el español: en lugar de recibir indicaciones claras, algunas son sometidas a periodos “de prueba” de una o dos semanas sin goce de sueldo.

Las experiencias más graves se concentran en la modalidad de planta, más frecuente entre mujeres indígenas, quienes enfrentan una triple discriminación: por ser mujeres, indígenas y migrantes internas. Persiste el reclutamiento directo en pueblos de origen, como en el circuito Huasteca–Monterrey, donde llegan a retenerles el salario y sus documentos de identidad, práctica reconocida internacionalmente como indicador de trata de personas con fines de explotación laboral. **La modalidad de planta representa apenas el 2.57 % del sector, aunque esta modalidad, si bien marginal en términos estadísticos, concentra los riesgos más severos y es la menos visible para cualquier mecanismo de inspección.**

Violencia sexual y violencia presenciada

La violencia sexual ejercida por hombres de los hogares empleadores surgió de manera recurrente en los grupos focales. El resto de las personas integrantes del hogar tiende a minimizar, encubrir o culpabilizar a la trabajadora. Uno de los casos documentados ocurrió en una relación laboral formal, con seguridad social y prestaciones: al informar del abuso a su empleadora, ésta responsabilizó a la trabajadora por lo ocurrido, quien intentó denunciar por vía penal, pero desistió tras recibir amenazas. La revictimización continúa en las instituciones:

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

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

Las participantes plantearon además una demanda que no figura en ninguna agenda pública: **¿existe algún protocolo para cuando ellas son testigas de violencia familiar?** Las trabajadoras del hogar son, con frecuencia, las únicas testigas externas de la violencia que ocurre a puerta cerrada y, al mismo tiempo, las personas con menor capacidad para denunciarla: dependen económicamente de quien la ejerce y carecen de protección frente a represalias. No existe protocolo, ruta de canalización ni figura de protección para testigas en esta posición.

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.

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 son 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 (LFT) y herramientas como la reciente Guía de la STPS (2024) prohíben categóricamente 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 2026.¹⁵

15 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 equivalen a 82,750 personas de acuerdo con la ENOE T1 2026.

Vigilancia y exigibilidad de derechos

La inspección que no existe

Aunque el artículo 542 de la LFT ordena que la inspección atienda con “especial atención” a personas trabajadoras del hogar migrantes, en situación de vulnerabilidad o menores de 18 años, **los lineamientos operativos para cumplir este mandato no existen.**

La inacción se justifica con dos argumentos. El primero apela a la **inviolabilidad del domicilio**, pero, como señalan GIRE y el ILSB (2021), es jurídicamente débil: la misma protección constitucional aplica a las empresas privadas, donde la inspección procede de manera rutinaria cuando está fundada y motivada. El segundo advierte que, al no existir obligación patronal de informar sobre la contratación, se desconoce el universo de centros de trabajo. Este razonamiento es una trampa circular: la ausencia de un registro se invoca para justificar la inacción, cuando crear ese registro es precisamente la decisión de política pendiente.

A ello se suman dos obstáculos operativos: **la trampa de la denuncia**, ya que, en un centro de trabajo tan pequeño e íntimo, la identidad de quien denuncia es evidente de inmediato, lo que garantiza represalias; y **el déficit de capacidad local**, pues el trabajo del hogar es de competencia estatal y las autoridades locales operan con presupuestos insuficientes.

La inspección es posible. Uruguay diseñó un modelo de *fiscalización sin ingreso al domicilio*: con orden judicial y ante presunción de incumplimiento, la inspectoría ejecuta su labor “en la puerta del domicilio”, realizando entrevistas externas y requiriendo comprobantes de afiliación y pago. A su vez, España complementa el trabajo territorial con emisión automatizada de actas mediante cruce de bases de datos.

La conciliación: el primer filtro y el embudo institucional

De las 32 solicitudes enviadas a los Centros de Conciliación, solo **14 entidades entregaron datos útiles** porque han documentado **10,145 procedimientos** desde 2020. De los casos desagregados, el 77.7 % corresponde a mujeres y el despido concentra el 73.5 % de los motivos.

Más de la mitad de los procedimientos no culmina en acuerdo. El 21.5 % se archiva por desistimiento o “falta de interés”, pero 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. A ello se suma la disparidad geográfica: la tasa de acuerdo va del 93.1 % en Chihuahua al 26.2 % en la Ciudad de México.

Las barreras del proceso incluyen: **el requisito imposible**, es decir, se solicita el contrato que la persona empleadora estaba obligada a otorgar y negó; **la asimetría y el abandono**, dado que la mayoría de las trabajadoras no accede a acompañamiento legal; **la ceguera institucional** del funcionariado sobre la reforma laboral; y **la amenaza como disuasión**:

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

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

Además, **llegar a un acuerdo no equivale a recibir una compensación justa.** En Yucatán —único estado que transparentó esta información— se registraron convenios de entre 300 y 30 mil pesos, cifras que, al tratarse de despidos tras años de servicio, perpetúan la vulnerabilidad económica.

Finalmente, como advierte Jade Sociales, existe una grave limitación en la impartición de justicia. Es urgente que los convenios de conciliación transiten de una visión transaccional hacia un modelo de reparación integral. Este cambio implica acuerdos que superen la simple compensación monetaria reducida e incluyan la reparación del daño psicológico y moral, junto con medidas de concientización y garantías de no repetición para erradicar la violencia en el trabajo del hogar.

Gráfica 4. Resultados de los procedimientos de conciliación laboral de personas trabajadoras del hogar a nivel estatal



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.

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. De las 32 solicitudes a tribunales, **14 entidades declararon carecer de capacidad técnica para identificar los casos del sector**, y únicamente 11 entregaron datos útiles.¹⁶ Frente a más de 10,100 conciliaciones, los tribunales documentan **apenas 344 demandas y 48 sentencias en todo el país**: un caso judicializado por cada treinta que ingresan a conciliación.

Frente a este panorama, se presentan cuatro características críticas: **la feminización es aún más pronunciada** que en conciliación, ya que se aproxima al 100 % en la mayoría de las entidades; **el despido es la causa central**; **los procesos son prolongados**: en Chihuahua, por ejemplo, el 74.5 % de los expedientes iniciados desde octubre de 2022 seguía en trámite; y **las sentencias son escasas y rara vez favorables**.

Como advierte la Jueza Juana Fuentes, el mayor riesgo en un juicio es que la parte empleadora niegue la existencia de la relación laboral: *el peor peligro es que nieguen que eran trabajadoras*. Al carecer de contrato o registro de asistencia, las trabajadoras deben recurrir a evidencia circunstancial (transferencias bancarias, recados informales) para acreditar que laboraban en ese domicilio.

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.

16 Colima entregó cifras que, por su inconsistencia interna, no fueron incorporadas en el análisis.

La organización colectiva como respuesta

Las reformas de 2019, la sentencia de la Suprema Corte y la ratificación del Convenio 189 **no fueron concesiones del Estado: fueron resultado de la movilización sostenida de este gremio y sus organizaciones aliadas**. La sentencia de 2018 derivó del amparo promovido por una trabajadora del hogar que demandó a sus empleadoras, al IMSS y al INFONAVIT, y que llevó el caso hasta el máximo tribunal del país.

La organización no se agota en la figura sindical: coexisten **sindicatos** con capacidad de representación formal y personalidad jurídica, **organizaciones de acompañamiento y formación** que combinan investigación, clínica jurídica y escuelas de derechos, **colectivas locales** con lógica horizontal y objetivos territoriales, y **cooperativas** orientadas a la organización económica. Esta heterogeneidad no es dispersión, sino respuesta estratégica: las barreras del sector son de naturalezas distintas y ninguna forma organizativa podría atenderlas todas.

Lo que la organización colectiva produce

Vincularse a una organización transforma profundamente la realidad material y psicológica de las trabajadoras, ya que la organización asume funciones que el Estado ha abandonado:

- **La información y la superación del miedo son precondiciones subjetivas para exigir derechos.** Los espacios colectivos rompen el aislamiento y construyen la seguridad que ninguna campaña gubernamental logra. *“Yo me quedaba callada, el señor me faltaba al respeto, yo tenía miedo de perder el trabajo. Aquí fui aprendiendo a [...] decir las cosas.”*
— Grupo focal SINACTRAHO, agosto de 2026.
- **Acompañamiento jurídico especializado.** Las organizaciones cubren el vacío crítico que dejan las defensorías públicas y el sector privado cuando carecen de especialistas para manejar la complejidad de estos casos.
- **Herramientas pedagógicas y artísticas.** Ante la ineficiencia de las redes sociales convencionales, se produce conocimiento accesible (ilustraciones, radio comunitaria) y se construyen estrategias innovadoras - como el teatro, impulsado por la colectiva Saasil - para denunciar violencias y hacer comunidad.
- **Profesionalización.** La gestión de certificaciones oficiales se utiliza como carta de presentación para combatir el estigma del oficio y mejorar sus opciones de empleo.

Los retos de la organización colectiva

Los obstáculos para la acción colectiva operan en múltiples niveles estructurales y de ninguna manera se reducen a una supuesta “falta de voluntad” por parte de las trabajadoras. La organización enfrenta barreras críticas:

- **Dispersión y control espacial.** Al laborar en domicilios distintos, se elimina el punto de encuentro natural de cualquier centro de trabajo. A esta situación se suma un control arquitectónico estricto, con prohibiciones explícitas de vigilancia que les impiden conversar con otras trabajadoras en los conjuntos residenciales.
- **Carga temporal y económica.** A la extenuante doble jornada de cuidados se le añade el costo de organizarse. Asistir a una reunión entre semana implica sacrificar un ingreso vital.

“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 asimetría.** La libertad sindical garantizada a nivel internacional no opera en la práctica, dado que; el temor a represalias obliga a las trabajadoras a ocultar su participación sindical. Paradójicamente, mientras ellas enfrentan obstáculos para defenderse, las personas empleadoras sí se organizan de manera informal en redes sociales para vigilar, crear lista negras y fabricar acusaciones de robo sin derecho de réplica.
- **La ausencia de una contraparte patronal.** El límite final es que el sector empleador está atomizado en millones de hogares individuales. Aun logrando una afiliación sindical masiva, hoy no existiría un interlocutor patronal agrupado capaz de suscribir un contrato colectivo de trabajo.

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 del SINACTRAHO (2024) 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 descanso 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 se 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 empleadoras, pero resulta inaccesible para la inmensa mayoría de las trabajadoras.

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 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 respecto del 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 atestigua 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 valida 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 de 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

La investigación adopta un diseño metodológico mixto con tres ejes: **análisis cuantitativo** (explotación propia de los microdatos de la ENOE del primer trimestre de 2026 y seguimiento mensual del tablero de afiliación del IMSS, de mayo de 2023 a junio de 2026); **solicitudes de acceso a la información** (64 solicitudes dirigidas a los Centros de Conciliación Laboral y a los Poderes Judiciales de las 32 entidades federativas); y **trabajo de campo cualitativo** (grupos focales con trabajadoras del hogar de SINACTRAHO, Lúminas y Saasil, y entrevistas con personas especialistas en derecho laboral y justicia).

Se guía por una perspectiva interseccional y de género; analiza cómo se articulan clase, etnia y condición migratoria; y mantiene una orientación participativa que reconoce a las trabajadoras del hogar como sujetas de conocimiento situado a través de la incorporación de sus voces y formulaciones en sus propios términos.

El documento extendido contiene el desarrollo completo del análisis, las gráficas, las quince recomendaciones detalladas, la nota metodológica ampliada y la bibliografía.

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)	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

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://promesasincumplir.ilsb.org.mx/>

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

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_X8l/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

