UNIDAS

hacia una agenda integral
para el trabajo justo
de las mujeres en México

Unidas por el cambio



Fundación Avina
Ethos Innovación en Políticas Públicas
ProDESC
Oxfam México
Financiado por la Unión Europea

UNIDAS

hacia una agenda integral
para el trabajo justo
de las mujeres en México

Unidas por el cambio



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: Red de Mujeres por el Trabajo Justo impulsa el trabajo justo en sectores afectados por la informalidad y la precarización a través del fomento de la organización colectiva de las trabajadoras y de la apropiación y exigencia de los derechos humanos laborales. Es una iniciativa impulsada por Ethos Innovación en Políticas Públicas, Fundación Avina, Oxfam México y el Proyecto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ProDESC), con financiamiento de la Unión Europea. Reúne a colectivas de trabajadoras del sector agrícola, del trabajo del hogar y de cuidados, de las plataformas digitales y de la industria de la indumentaria, en la maquila y en la artesanía textil. Este informe cierra la serie de investigaciones del proyecto "Mujeres y colectivas como actoras de cambio por el trabajo decente en México".

Agradecimientos

Este trabajo fue posible gracias a la participación, los testimonios y las reflexiones de las mujeres integrantes de las colectivas y organizaciones que participaron en los cinco informes sectoriales de UNIDAS: el Sindicato Independiente Nacional Democrático de Jornaleros Agrícolas (SINDJA), Mujeres Unidas en Defensa de Jornaleras e Indígenas (MUDJI), la Unión de Jornaleros Agrícolas (UJA) y la Coalición de Trabajadoras y Trabajadores Migrantes de Sinaloa (CTTMS); el Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO), Lúminas y Saasil; Lady Drivers y Hermandad Delivery; la Colectiva de Mujeres Rosa Luxemburgo, el Colectivo Ollin Calli, la Red de Mujeres Sindicalistas (RMS), la Liga Sindical Obrera Mexicana (LSOM) y el Colectivo Raíz; la Red Binacional de Mujeres Artesanas Niu Matat Napawika, el Colectivo Jtatic Samuel Ruiz García y México Artesano. Su compromiso con la defensa de sus derechos es la inspiración y el fundamento de este documento.

Créditos

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

Revisión: Mónica Corona, Verónica Rodríguez, Mercedes Ramírez, Marianela Fernández, Víctor Pérez.

Corrección de estilo: Oxfam México

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 que atienden algunos de los principales retos para el desarrollo de México.

Fundación Avina es una organización filantrópica latinoamericana de alcance global que impulsa, desde hace más de 30 años, procesos colaborativos para generar impacto a favor de la dignidad humana y el cuidado del planeta. Hoy, Fundación Avina desarrolla actividades en más de 30 países de América Latina, el Caribe, América del Norte, África y Asia, mediante la articulación de inversiones y alianzas en terreno.

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

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


Fundación
Avina

Ethos
INNOVACIÓN EN
POLÍTICAS PÚBLICAS

ProDESC

OXFAM
México

Financiado por
la Unión Europea

ÍNDICE

Resumen ejecutivo **11**

Introducción **16**

Metodología **18**

Las mujeres en el mercado laboral mexicano:

una desigualdad en dos momentos **20**

Antes del empleo: una brecha de participación que no cede 20

Dentro del empleo: una paridad aparente 21

No hay una sola informalidad 23

Dónde trabajan las mujeres: segregación sectorial 26

Hasta dónde llegan: segregación vertical 27

Cuánto se gana y cuánto se trabaja 29

Lo que esconden los promedios 30

Una protección que, para muchas, se activa por excepción **31**

La trabajadora que la norma imagina 31

¿Cuántas mujeres cumplen el perfil? 33

Cuatro mecanismos de exclusión 34

Una tipología de las informalidades 36

Seguridad social: derechos que dependen de la trayectoria **38**

Afiliación: la puerta de entrada 38

Maternidad: una de cada diez incapacidades no se paga 39

Riesgos de trabajo: más mujeres, menor subsidio 42

Pensiones: la brecha que acumula toda la trayectoria 43

Lo que el diseño sí ha corregido 44

Cuidados: la infraestructura que el sistema da por hecho **45**
La carga 45
El costo laboral de cuidar 46
El Sistema Nacional y Progresivo de Cuidados: entre el anuncio y la garantía 48
Lo que un sistema de cuidados debe resolver para el trabajo 51
Discriminación y violencia: dimensiones constitutivas de la precariedad **53**
Una problemática extendida y diferenciada 53
En los sectores de UNIDAS 53
Del lugar de trabajo al mundo del trabajo 55
Una ruta institucional que depende de la denuncia 55
Vigilancia y acceso a la justicia: tres puertas que se abren a petición de parte **58**
La inspección federal: menos visitas y un modelo que mira lo que ya está registrado 58
La inspección local: una puerta casi cerrada 59
La conciliación: la puerta que sí funciona, después del despido 61
La defensoría pública: asesora mucho, representa poco 62
Los tribunales: la única puerta que nombra la discriminación 63
La cadena completa: lo que el sistema ve y lo que no 65
Organización colectiva: lo que las trabajadoras construyeron y sus límites **68**
Lo que la organización produce 68
Los límites de lo colectivo 69
Lo que apenas empieza a medirse 69
Reconocer otras formas de representación 70

Corresponsabilidad:
instituciones que no se hablan y cadenas que no responden **71**
Una política fragmentada 71
Cadenas de valor y debida diligencia 72
La jornada de 40 horas: oportunidad y límites 73
Conclusiones **74**
Recomendaciones **77**
Recomendaciones para todas las instituciones 77
Instituto Mexicano del Seguro Social 78
Secretaría del Trabajo y Previsión Social y autoridades laborales locales 80
Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y centros de conciliación locales 81
Poderes judiciales y órganos de administración judicial 82
Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo 83
Congreso de la Unión 83
Secretaría de Hacienda y Crédito Público 85
Secretaría de las Mujeres, Sistema Nacional y Progresivo de Cuidados e IMSS 86
Instituto Nacional de Estadística y Geografía 87
Empresas 87
Referencias **88**
Anexo. Solicitudes de acceso a la información **95**

Resumen ejecutivo

En la última década, México reconoció derechos laborales que durante generaciones se negaron a millones de personas: la afiliación obligatoria de las trabajadoras del hogar, los convenios 189 y 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la relación laboral en las plataformas digitales, el nuevo sistema de justicia laboral y, en 2026, la reducción paulatina de la jornada a 40 horas. Los cinco informes sectoriales de UNIDAS —sobre el campo, el trabajo del hogar, las plataformas digitales, la maquila y la artesanía textil— mostraron que, a pesar de los progresos en el ámbito legislativo, las mujeres aún enfrentan condiciones que dificultan el ejercicio efectivo de sus derechos laborales. Este informe busca recuperar lo que estos diagnósticos tienen en común.

El argumento central del informe es que **la protección laboral y social en México sigue estando diseñada para una forma de empleo que no corresponde a la experiencia de la mayoría de las trabajadoras.** El sistema está construido en torno a una trayectoria laboral estándar: empleo continuo, de tiempo completo y con un solo patrón que registra a la trabajadora; ingreso suficiente para cruzar los umbrales de cotización; un establecimiento mediano o grande que la autoridad pueda inspeccionar; y necesidades de cuidado resueltas fuera de la jornada laboral.

Además, la **arquitectura de cuidados y seguridad social se construyó con base en un modelo patriarcal de varón proveedor,** que presupone que alguien más (casi siempre una mujer) resuelve el cuidado en el hogar: licencias que asignan el cuidado a la madre, guarderías ligadas a la trabajadora y pensiones que protegen a las mujeres como viudas antes que como trabajadoras. La protección opera con relativa regularidad para una minoría de personas trabajadoras que se adecua a ese modelo, pero pierde alcance frente al trabajo fragmentado, por cuenta propia, mediado por plataformas, realizado en hogares o microtalleres, o sujeto a alta rotación.

La distancia es especialmente visible en los sectores estudiados por UNIDAS, que muestran distintas expresiones de este mismo problema. A esta brecha se suma otra de carácter estructural: **el acceso y la permanencia en el empleo todavía presuponen una disponibilidad de tiempo que muchas mujeres no tienen,** porque continúan asumiendo una parte desproporcionada del trabajo doméstico y de cuidados. Aun cuando la legislación no hace distinciones de género, **la desigualdad permanece cuando las instituciones protegen mejor ciertas trayectorias laborales y familiares que otras.**

El informe se sustenta en el análisis de los microdatos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del primer trimestre de 2026 y de otras bases de datos públicas, en los datos provenientes de 118 solicitudes de acceso a la información, requeridas a autoridades del trabajo, centros de conciliación, poderes judiciales, a la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET), al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) y al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), y en el trabajo de campo de los cinco informes sectoriales.

Principales hallazgos

- **La brecha empieza antes del empleo.** Solo 45.1 % de las mujeres participa en la actividad económica, frente a 73.8 % de los hombres, lo que supone 28.7 puntos porcentuales de diferencia, apenas 3.5 menos que en 2019, pese al importante avance educativo de las mujeres en la última década.

- **Dentro del empleo, la paridad es aparente.** Las tasas de informalidad son muy similares entre mujeres y hombres (55.3 % y 54.4 %), así como el acceso a la seguridad social (40.2 % y 38.4 %). Sin embargo, en los sectores donde se concentran las mujeres, su informalidad es hasta 18 puntos mayor que la de los hombres del mismo sector. 54.8 % de las mujeres gana hasta un salario mínimo, frente a 41.4 % de los hombres, y en la informalidad la brecha de ingreso mediano es de 33.3 %. Asimismo, las mujeres ocupan sólo 25.8 % de los altos cargos directivos.

- **El empleo estándar penaliza la maternidad.** Entre los 25 y los 39 años, las madres trabajan en la informalidad entre 20 y 22 puntos porcentuales más que las mujeres sin hijas o hijos de su misma edad. Una de cada cuatro mujeres que renunció a su empleo lo hizo por matrimonio, embarazo o responsabilidades familiares; entre los hombres, sólo 3 de cada 100. Las mujeres ocupadas dedican 23.9 horas semanales al trabajo doméstico y de cuidados no remunerados; los hombres, 8.5.

- **La seguridad social exige una continuidad que muchas mujeres no tienen.** El IMSS rechaza el pago de una de cada diez incapacidades por maternidad (9.9 % de los días autorizados entre 2016 y 2026), en 79 % de los casos por falta de 30 semanas cotizadas. El rechazo llega a 39 % entre las menores de 20 años y a 72 % entre las jornaleras estacionales. Casi la mitad de las mujeres pensionadas (47.8 %) recibe una pensión derivada de la muerte de un familiar, no de su propio trabajo.

- **La inspección llega poco a las trabajadoras precarizadas.** En 2026, las 21 entidades que reportaron su plantilla suman 205 personas inspectoras. Seis de diez entidades con datos no sancionaron una sola inspección en 2025, y ninguna autoridad local reportó haber activado el Protocolo para la Inspección Laboral con Perspectiva de Género. Además, de las 60,832 inspecciones registradas, ninguna se realizó en un hogar.

- **La justicia llega después del despido y registra poco a las mujeres.** Las mujeres son 37 % de quienes concilian en los centros estatales con registros individuales. En los nueve estados donde se puede cruzar el sexo con el monto, el convenio promedio de las mujeres es menor que el de los hombres, con brechas de hasta 44.9 %. La discriminación por embarazo y el acoso sexual pueden ser exceptuados de la conciliación prejudicial obligatoria y pasar directamente a los tribunales; sin embargo, únicamente 11 de 32 poderes judiciales estatales pudieron identificar estos asuntos en sus registros, los cuales sumaron 930 casos en total.

- **Lo que no se registra no se puede vigilar.** En la inspección y en la conciliación, la mayoría de las autoridades no tiene categorías para el embarazo, el acoso o la ocupación de quien demanda, y tampoco considera al hogar como centro de trabajo. Unos pocos estados registran algunos datos: Durango registra en cada inspección a las mujeres en gestación y lactancia, y Guanajuato y Tamaulipas anotan el embarazo y los supuestos del artículo 685 Ter en la conciliación.

- **Los cuidados siguen sin garantía.** No hay reforma constitucional federal ni Ley General del Sistema Nacional y Progresivo de Cuidados (SNPC). Las guarderías del IMSS representan 3.7 % del anexo presupuestal de cuidados y la red de Centros de Educación y Cuidado Infantil (CECI) apenas empieza: el primero abrió en junio de 2026, frente a una meta de 1,000 para 2030, sin claridad sobre el financiamiento de su operación.

Recomendaciones prioritarias

La mayoría de estas medidas se han propuesto desde hace años. Lo que ha faltado es voluntad política y presupuesto para su implementación. En consecuencia, la agenda empieza por lo que puede hacerse sin reformar la ley, y después avanza hacia los cambios legales y de largo plazo.

1. Acciones inmediatas, sin reforma legal

Varias barreras dependen de decisiones administrativas que las instituciones pueden tomar desde ahora:

- **IMSS.** Cuando rechace un subsidio por maternidad, informar a la trabajadora que el patrón o parte empleadora está obligada a pagarle su salario íntegro, y facilitar que la cobertura del trabajo del hogar sea continua y no se interrumpa mes con mes.

- **STPS.** Eliminar o reducir de forma equitativa los factores de exclusión que impiden a las trabajadoras de plataformas alcanzar la cobertura completa; hacer medible la aplicación del Protocolo de Inspección con Perspectiva de Género; y eliminar ambigüedades con las autoridades locales sobre la responsabilidad de inspeccionar industrias como la confección y la agrícola.

- **CFCRL, poderes judiciales e INEGI.** Registrar en la conciliación y en los juicios el embarazo, la discriminación, el género y la ocupación de quien acude, para que estas violaciones puedan contarse.

2. Una inspección que llegue a donde trabajan las mujeres

Hoy, la inspección casi no llega a los hogares, los talleres, ni los campos. Para cambiar esta situación sugerimos:

- Establecer lineamientos para inspeccionar el trabajo del hogar sin necesidad de ingresar al domicilio, por ejemplo, mediante la revisión documental y las entrevistas fuera del hogar.

- Fijar metas de plantilla y un presupuesto identificable para la inspección local.

- Diseñar un modelo de riesgos que aproveche las señales que ya generan otras instituciones, como los rechazos de maternidad del IMSS o las quejas por despido en la conciliación.

3. Reformas legales para eliminar los umbrales que excluyen

Algunos requisitos sólo pueden corregirse en la ley, por lo que recomendamos:

- Crear un subsidio por maternidad que no dependa de 30 semanas cotizadas en el último año ni recaiga en el patrón o parte empleadora, en línea con el Convenio 183 de la OIT.

- Reconocer créditos de cotización por periodos de cuidado en el sistema de pensiones, para que la maternidad y el cuidado no se traduzcan en pensiones más bajas.

4. Corresponsabilidad en los cuidados

El cuidado no debe seguir recayendo sólo en las mujeres ni resolverse en privado. Es necesario:

- Ampliar la licencia de maternidad a 14 semanas y la de paternidad a, por lo menos, 20 días hábiles, ambas financiadas por la seguridad social.

- Aprobar la Ley General del Sistema Nacional y Progresivo de Cuidados (SNPC), con presupuesto etiquetado y una vía de acceso a los servicios para quienes no tienen seguridad social.

- Dar continuidad a la construcción de los Centros de Educación y Cuidado Infantil (CECI), así como adaptar sus horarios y ubicación a los turnos y trayectos reales de las trabajadoras.

5. Armonización internacional y cadenas de valor

- Concluir la armonización de la legislación nacional con el Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso.

- Ratificar los convenios 156 (trabajadores con responsabilidades familiares), 183 (protección de la maternidad) y 193 (trabajo en plataformas) de la OIT.
- Usar las compras públicas para exigir cumplimiento laboral a las empresas proveedoras del Estado.

- Legislar la debida diligencia en materia de derechos humanos laborales a lo largo de las cadenas de valor.

6. Medir la protección real

- Diseñar un indicador de cobertura efectiva que muestre cuántas trabajadoras están realmente protegidas, y no sólo cuántas están formalmente afiliadas.

El objetivo común de estas recomendaciones es dejar de diseñar la protección para la trabajadora que la norma imagina y empezar a diseñarla para las trabajadoras que existen en realidad.

Introducción

La última década fue la más activa en la historia reciente del derecho laboral mexicano. La reforma de 2019 transformó tanto el sistema de justicia laboral como la democracia sindical, y reconoció los derechos de las trabajadoras del hogar en la Ley Federal del Trabajo (LFT). Este reconocimiento se logró tras la sentencia de la Suprema Corte de 2018, que declaró inconstitucional su exclusión del régimen obligatorio del Seguro Social, y la reforma a la Ley del Seguro Social (LSS) de noviembre de 2022, que hizo obligatoria su afiliación. México ratificó el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre trabajo doméstico en 2020 y el Convenio 190 sobre violencia y acoso en 2022. Asimismo, en 2024 se reconoció la relación laboral de las personas trabajadoras de plataformas digitales, y en 2026 se aprobó la reducción gradual de la jornada máxima a 40 horas semanales. Sobre el papel, lo anterior supone conquistas con respecto a muchas de las exclusiones históricas todavía presentes en el derecho laboral.

Los cinco informes sectoriales de UNIDAS documentaron, sin embargo, una distancia persistente entre el reconocimiento y su ejercicio. En el campo, las empresas sustituyen la afiliación al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) por "pases" de atención médica eventual (*Sembrando el cambio*). En el trabajo del hogar, siete años después de la reforma a la LFT sólo el 1 % de las trabajadoras tiene contrato escrito, mientras que la afiliación al esquema obligatorio del IMSS lleva tres años estancada (*Sosteniendo el cambio*). En el trabajo en plataformas digitales, la cobertura plena exige un umbral de ingreso que muy pocas mujeres alcanzan (*Conectadas al cambio*). En la maquila, la formalidad convive con el subregistro salarial, la subcontratación encubierta y la discriminación por embarazo (*Hilando el cambio*). En la artesanía textil, el trabajo ni siquiera se reconoce como tal, dado que se trata únicamente como actividad cultural, y quienes lo realizan a menudo venden sus productos muy por debajo de su valor (*Tejiendo el cambio*).

Este informe da un paso más: busca lo que esos cinco diagnósticos tienen en común. Su pregunta transversal es: **¿qué barreras estructurales, compartidas entre sectores, impiden que las mujeres en México accedan a condiciones de trabajo justo?** La respuesta que aquí se sostiene es que, **para la mayoría de las trabajadoras, la protección laboral y social en México se activa por excepción y no como norma.**

Los mecanismos institucionales del ámbito laboral —como son la afiliación a la seguridad social, la conciliación y la justicia laboral, la inspección del trabajo y los servicios de cuidado— están diseñados en torno a una trayectoria estándar (OIT, 2016): empleo continuo, subordinado a un solo patrón o parte empleadora identificable, de jornada completa, con un ingreso suficiente para cruzar los umbrales de cotización, en unidades económicas registradas y sin responsabilidades de cuidado que compitan con el horario.

El problema es que la mayoría de las mujeres cuentan con empleos que no se ajustan a ese modelo, de ahí que sólo alrededor de cuatro de cada diez mujeres ocupadas tengan acceso a la seguridad social. La distancia es mayor en los sectores con los que UNIDAS

trabaja: el trabajo del hogar, el campo, las plataformas digitales, la confección y la artesanía textil. **Cuando estas condiciones no se cumplen, la protección se vuelve fragmentaria, difícil de exigir o llega después de que el derecho ha sido vulnerado:** tras el accidente, el despido o la negativa del subsidio.

A esta brecha se suma otra de carácter estructural: **el acceso y la permanencia en el empleo "estándar" todavía presuponen una disponibilidad de tiempo que muchas mujeres no tienen porque continúan asumiendo una parte desproporcionada del trabajo doméstico y de cuidados**. A pesar de que el marco normativo en materia laboral reconoce la paridad de género y aparenta ser neutral en su formulación, niega reconocimiento a formas de inserción laboral altamente feminizadas, como son las trayectorias laborales que la división sexual del trabajo vuelve intermitentes, fragmentadas, multi patronales o informales, por lo que deja fuera, en los hechos y de manera sistemática, a gran parte de las trabajadoras. **La desigualdad no está tanto en lo que la ley dice, sino en lo que presupone y en el resultado de su implementación.**

Para sostener este argumento, el informe combina tres tipos de evidencia. Primero, un análisis de los microdatos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del primer trimestre de 2026 y de otras fuentes de información pública, como registros administrativos e información presupuestaria. Segundo, la información obtenida mediante 118 solicitudes de acceso a la información dirigidas a las autoridades estatales del trabajo, a los centros de conciliación, a los poderes judiciales locales, a la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET), al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) y al IMSS. Tercero, el trabajo de campo y la evidencia acumulada en los cinco informes sectoriales, junto con una revisión de los cambios normativos y de política pública ocurridos hasta octubre de 2026.

La sección 2 describe la metodología. La sección 3 presenta el panorama de las mujeres en el mercado laboral mexicano y muestra que la paridad aparente de los indicadores agregados oculta desigualdades de composición. La sección 4 formula la tesis central: describe a la trabajadora que la norma imagina y los cuatro mecanismos mediante los cuales el sistema excluye a quienes no se le parecen. Las secciones 5, 6, 7 y 8 analizan cuatro dispositivos institucionales (seguridad social, cuidados, protección frente a la violencia y la discriminación, y vigilancia y justicia laboral) a partir de evidencia empírica. La sección 9 examina el papel y los límites de la organización colectiva; la sección 10, la corresponsabilidad de las instituciones y de las empresas en las cadenas de valor. El informe cierra con conclusiones y una agenda de recomendaciones por institución.

Metodología

La investigación adoptó un enfoque mixto, con perspectiva de género e interseccional, que articula fuentes estadísticas, registros administrativos obtenidos a través de solicitudes de información pública, revisión documental y trabajo de campo participativo. Su propósito no fue producir un sexto diagnóstico sectorial, sino identificar los patrones que se repiten entre sectores y localizar en qué punto del diseño institucional se produce la exclusión.

Análisis estadístico. Se procesaron los microdatos del cuestionario ampliado de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) para el primer trimestre de 2026 (INEGI, 2026a), con el fin de caracterizar la participación económica, la posición en la ocupación, el acceso a contrato, prestaciones y seguridad social, la informalidad laboral, la segregación sectorial y vertical, los ingresos, las jornadas, el trabajo no remunerado, la maternidad y los motivos de renuncia y despido. Para la tasa de condiciones críticas de ocupación se utilizó el segundo trimestre de 2026. Todas las cifras son ponderadas y corresponden a la población de 15 años y más, salvo que se indique lo contrario.

Solicitudes de acceso a la información. Durante 2026 se presentaron solicitudes a través de la Plataforma Nacional de Transparencia sobre cinco temas (las de conciliación y juicios laborales se presentaron en agosto), y las respuestas analizadas se recibieron hasta octubre de 2026. La Tabla 1 resume su alcance. Las respuestas fueron sistematizadas en matrices homologadas; cuando una base presentaba registros individuales, se depuró y se calcularon los indicadores directamente.

Tabla 1. Solicitudes de acceso a la información utilizadas en este informe

Tema	Sujeros Obligados	Periodo Solicitado	Información Obtenida
Inspección laboral local	32 autoridades estatales del trabajo	2016- 2026	30 respuestas; 7 bases con un registro por inspección (60,832 inspecciones) y 12 con cifras agregadas.
Conciliación prejudicial	32 centros estatales y el CFCRL	2020-2026	11 bases con 764,374 registros individuales; 7 con cifras agregadas; serie federal de 767,289 solicitudes.
Juicios laborales	32 poderes judiciales estatales	2020-2026	31 respuestas; 10 bases por expediente y 14 con cifras agregadas (371,673 demandas en 26 entidades).
Defensoría pública	PROFEDET	2016-julio 2026	2.35 millones de servicios de asesoría y 159,493 juicios concluidos, agregados por año.
Seguridad social	IMSS (folio 340018002813326)	2016-sept. 2026	Incapacidades por maternidad pagadas y rechazadas, riesgos de trabajo y pensiones, por sexo.

Fuente: elaboración propia. El detalle de folios se presenta en el Anexo.

Análisis de información pública. El análisis estadístico se complementó con bases de datos y registros administrativos de acceso público, como los datos abiertos del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), y con información presupuestaria federal.

Revisión documental y actualización. Se revisó la literatura académica e institucional sobre informalidad, cuidados, violencia laboral y protección social, y se actualizó el estado de las reformas y políticas relevantes —el Sistema Nacional y Progresivo de Cuidados (SNPC), la armonización con el Convenio 190 y el Convenio 193 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la reforma de plataformas, la jornada de 40 horas, el modelo federal de inspección, la revisión del Tratado México Estados Unidos y Canadá (T-MEC) y la regulación europea de debida diligencia— hasta octubre de 2026.

Trabajo de campo sectorial. El informe retoma la evidencia cualitativa de los cinco informes sectoriales, construida mediante entrevistas, grupos focales, talleres y encuestas con colectivas y organizaciones integrantes de UNIDAS y aliadas: el Sindicato Independiente Nacional Democrático de Jornaleros Agrícolas (SINDJA), Mujeres Unidas en Defensa de Jornaleras e Indígenas (MUDJI), la Unión de Jornaleros Agrícolas (UJA) y la Coalición de Trabajadoras y Trabajadores Migrantes de Sinaloa (CTTMS); el Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO), Lúminas y Saasil; Lady Drivers y Hermandad Delivery; la Colectiva de Mujeres Rosa Luxemburgo y el Colectivo Ollin Calli; la Red Binacional de Mujeres Artesanas Niu Matat Napawika, el Colectivo Jtatic Samuel Ruiz García y México Artesano. Sus testimonios orientan la lectura de los datos y la formulación de las recomendaciones.

Alcances y limitaciones. La ENOE es una encuesta transversal: permite identificar asociaciones, no efectos causales. Los registros administrativos obtenidos por transparencia no son homogéneos: unas autoridades cuentan solicitudes, otras expedientes, personas o convenios, y sus periodos arrancan en fechas distintas. Por ello, las cifras de distintas entidades se presentan como órdenes de magnitud y no se suman como si fueran un total nacional. Varias respuestas contienen inconsistencias internas, que se señalan cuando afectan la lectura. Este informe trata esa debilidad del registro no sólo como una limitación, sino como un hallazgo: **lo que el Estado no registra tampoco puede vigilar.** Las cifras provenientes de comunicados o de notas de prensa sin metodología pública se identifican como tales.

Las mujeres en el mercado laboral mexicano: una desigualdad en dos momentos

La desigualdad laboral entre mujeres y hombres en México se produce en dos momentos distintos que conviene distinguir porque cada uno exige respuestas diferentes. El primero ocurre **antes del empleo:** una proporción mucho menor de mujeres logra incorporarse a la actividad económica remunerada. El segundo ocurre **dentro del empleo,** pero no siempre se observa en los indicadores agregados: tasas de informalidad o de acceso a la seguridad social, casi idénticas entre géneros, ocultan composiciones distintas (en qué sectores, en qué posiciones, con qué ingresos y con qué carga de trabajo no remunerado se insertan unas y otros). Esta sección documenta ambos momentos con los microdatos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del primer trimestre de 2026.

Antes del empleo: una brecha de participación que no cede

En el primer trimestre de 2026, las mujeres constituían la mayoría de la población en edad de trabajar. De las 104.3 millones de personas de 15 años o más, 55.4 millones eran mujeres y 48.9 millones hombres. Sin embargo, s**ólo 45.1 % de las mujeres formaba parte de la población económicamente activa, frente al 73.8 % de los hombres, una brecha de 28.7 puntos porcentuales** (INEGI, 2026a). Este es, por sí solo, el dato de desigualdad más amplio de todo el presente informe.

La brecha no es reciente y se ha cerrado con lentitud. Entre 2005 y 2019, la participación económica femenina pasó de 40.6 % a 44.9 %; la masculina, aunque disminuyó de 79.8 % a 77.1%, se mantuvo considerablemente por encima. La brecha se redujo de 39.2 a 32.2 puntos porcentuales, pero sigue siendo amplia después de casi quince años (Heath, 2021). **Desde 2019, se ha reducido apenas 3.9 puntos más.**[1]

Además, la brecha tiene una marcada dimensión territorial. Las tasas de participación femenina más altas se registran en Colima (56.6 %), Baja California Sur (55.8 %) y la Ciudad de México (54.8 %); las más bajas, en Chiapas, Veracruz (36.3 %) y Zacatecas (40.7 %). En Chiapas, sólo 31.4 % de las mujeres de 15 años y más participa en la actividad económica, frente al 80.8 % de los hombres, una distancia de casi 50 puntos (INEGI, 2026a).

1 Para mantener la comparabilidad con la serie histórica citada, se utilizaron los datos del segundo trimestre de 2026. En ese periodo, la tasa de participación económica fue de 45.9 % entre las mujeres y de 74.2 % entre los hombres, lo que representa una brecha de 28.3 puntos porcentuales. En comparación con el mismo trimestre de 2019, esta brecha se redujo 3.9 puntos porcentuales.

La menor participación indica una menor oportunidad de contar con un empleo, lo que, a su vez, limita la seguridad e independencia económica de las mujeres y tiene un impacto en el crecimiento económico del país. Durante el primer trimestre de 2026 se registraron **59.5 millones de personas ocupadas en México.** De ellas, 24.3 millones eran **mujeres (40.78 %)** y 35.3 millones **hombres (59.22 %)** (INEGI, 2026a).

Estas diferencias, persistentes en los últimos años, resultan especialmente significativas frente a los notables progresos educativos de las mujeres. Entre 2015 y 2025, la proporción de mujeres de 15 años y más con educación media superior o superior aumentó de 27.2 % a 38.3 %, de acuerdo con el INEGI (2026b). Asimismo, los datos del 1T 2026 señalan que, entre las personas que sí estaban ocupadas, **las mujeres presentaban una mayor concentración en los niveles educativos más altos:** 50.99 % de las trabajadoras tenía educación media superior o superior, frente a 44.66 % de los hombres (INEGI, 2026a). Sin embargo, estos logros no se han traducido en una mejora comparable en el ámbito laboral.

En conjunto, los datos muestran una desigualdad que es preciso reconocer antes de adentrarse en las condiciones laborales. Es complejo determinar con certeza los fenómenos que condicionan la participación laboral de las mujeres, pues son muchos y de distinta índole. Están implicadas las preferencias personales y decisiones familiares, moldeadas a su vez por el contexto socioeconómico, político e institucional de cada mujer. No obstante, como se verá en la sección 6, diversos factores apuntan a que **una parte sustantiva de esta brecha está asociada con la organización desigual del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado.**

De las mujeres en edad de trabajar que no estaban buscando empleo, el 48.9 % declaró que su principal razón para no buscar empleo era que no tenían quien cuidara a sus hijas o hijos pequeños, personas adultas mayores o personas enfermas, mientras que esta razón sólo limitó al 3.1 % de los hombres. De forma análoga, entre las mujeres que renunciaron a su empleo anterior, una de cada cuatro lo hizo por matrimonio, embarazo o responsabilidades familiares, motivos que también son marginal entre los hombres (INEGI, 2026a). Visibilizar este primer momento importa porque t**odo el sistema contributivo de protección arranca desde el empleo: quien no logra incorporarse al trabajo remunerado, o lo abandona para cuidar, queda fuera desde el inicio.**

Dentro del empleo: una paridad aparente

Entre quienes sí trabajan, la mayor parte de la población ocupada es subordinada y remunerada (69.47 % de las mujeres y 68.59 % de los hombres), y alrededor de 23 % de mujeres y hombres trabaja por cuenta propia. Las diferencias aparecen en los extremos: **sólo 3.12 % de las mujeres ocupadas son empleadoras, frente a 6.79 % de los hombres, mientras que 4.56 % de ellas trabaja sin recibir remuneración, más del doble que los hombres (2.15 %)** (INEGI, 2026a). La sobrerrepresentación masculina entre quienes contratan trabajo y femenina entre quienes trabajan sin pago apunta a un acceso desigual a posiciones que ofrecen distintos grados de autonomía económica.

Otros indicadores agregados muestran diferencias no tan amplias entre géneros y, en varios casos, favorables a las mujeres. En la población subordinada, 41.7 % no tiene contrato escrito, una carencia ligeramente menor entre las mujeres (39.83 %) que entre los hombres (43.0 %). Las mujeres subordinadas reportan con más frecuencia aguinaldo (70.13 %, frente a 64.12 % de los hombres) y vacaciones pagadas (60.37 %, frente a 55.83 %). Las prestaciones vinculadas con el cuidado son las de menor cobertura: únicamente **21.88 % de las trabajadoras subordinadas tiene acceso a guardería y 25.45 % a tiempo para cuidados maternos o paternos** (Tabla 2). Que estas prestaciones sean más frecuentes entre las trabajadoras revela, además, que las instituciones del Estado siguen asociando el cuidado a las mujeres y no lo conciben como una responsabilidad compartida.

Tabla 2. Acceso a prestaciones de la población subordinada y remunerada, por género (sin seguridad social)

Prestación	Mujeres	Hombres
Aguinaldo	70.13%	64.12%
Vacaciones con goce de sueldo	60.37%	55.83%
Crédito para vivienda (Infonavit, Fovisstse)	48.73%	46.39%
Fondo de retiro (SAR o Afore)	48.48%	46.24%
Reparto de utilidades	23.88%	26.34%
Tiempo para cuidados maternos o paternos	25.45%	18.74%
Guardería	21.88%	14.89%
No recibe ninguna prestación	26.54%	32.45%

Fuente: elaboración propia con microdatos de la ENOE, primer trimestre de 2026 (INEGI, 2026a).

El acceso a la seguridad social sigue la misma pauta. Seis de cada diez personas que trabajan en México están fuera de la seguridad social: **solo 40.23 % de las mujeres y 38.37 % de los hombres ocupados tiene acceso a ella** (INEGI, 2026a). Por otra parte, según los registros administrativos del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), en junio de 2026 se contabilizaron 22.8 millones de puestos de trabajo afiliados, de los cuales 9.2 millones correspondían a mujeres y 13.6 millones a hombres. Estas cifras equivalen, respectivamente, al 37.2 % y 38.4 % de la población ocupada de cada género durante ese mes (IMSS, 2026a; IMSS, 2026b; INEGI, 2026e).[2] En ambos casos no hay mucha diferencia en la brecha de acceso por género.

2 Estas diferencias pueden atribuirse a que la ENOE: 1) contempla el acceso a otras instituciones de seguridad social, como el ISSSTE y Pemex; y 2) puede reportar erróneamente como acceso en razón de su empleo una cobertura que, en realidad, reciben por su vínculo familiar.

De forma análoga, la tasa de informalidad laboral (TIL)[3] es de 55.34 % entre las mujeres y 54.41 % entre los hombres, una diferencia de apenas 0.9 puntos. A partir de estos datos se puede observar que **las distintas dimensiones de la precariedad no perjudican más a las mujeres en todos los indicadores agregados.** Sin embargo, la similitud de las cifras nacionales no implica una igualdad de condiciones: detrás de estos promedios existen formas de informalidad y desprotección muy distintas para mujeres y hombres que sólo se hacen visibles al examinar sus características sociodemográficas, los sectores donde trabajan y sus formas de inserción laboral.

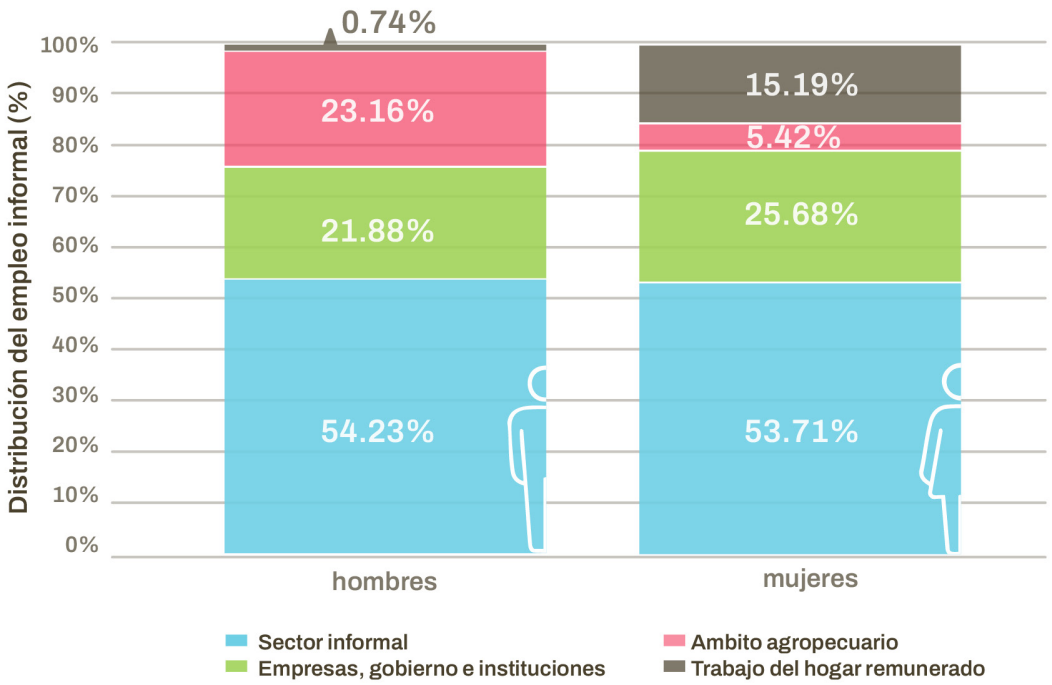
No hay una sola informalidad

La primera diferencia está en el tipo de informalidad. Más de la mitad del empleo informal de ambos géneros se ubica en el sector informal propiamente dicho.[4] No obstante, el resto de la distribución tiene variaciones importantes. Para el caso de los hombres, la segunda instancia más frecuente de informalidad es el ámbito agropecuario, que concentra 23.2% de su informalidad (y sólo 5.4 % de la femenina); entre las mujeres, son las **empresas, el gobierno y las instituciones formales donde se ubica 25.7 % de la informalidad femenina** (Gráfica 1). El trabajo doméstico remunerado (trabajo del hogar), casi inexistente en la informalidad masculina, concentra alrededor de una sexta parte de la femenina.

3 El INEGI define la tasa de informalidad laboral como la proporción de personas ocupadas que son vulnerables por la naturaleza de la unidad económica para la que trabajan o por mantener una relación laboral no reconocida por su fuente de trabajo. Incluye a quienes laboran en micronegocios no registrados, en agricultura de subsistencia, en el trabajo doméstico remunerado sin seguridad social y en unidades económicas registradas, pero sin protección de la seguridad social.

4 El sector informal comprende las actividades que se realizan en unidades económicas que operan a partir de los recursos de los hogares, sin un estatus legal independiente ni registros administrativos u obligaciones fiscales formales. Estos corresponden, usualmente, a micronegocios domésticos o familiares.

Gráfica 1. Distribución del empleo informal por tipo de inserción laboral y sexo



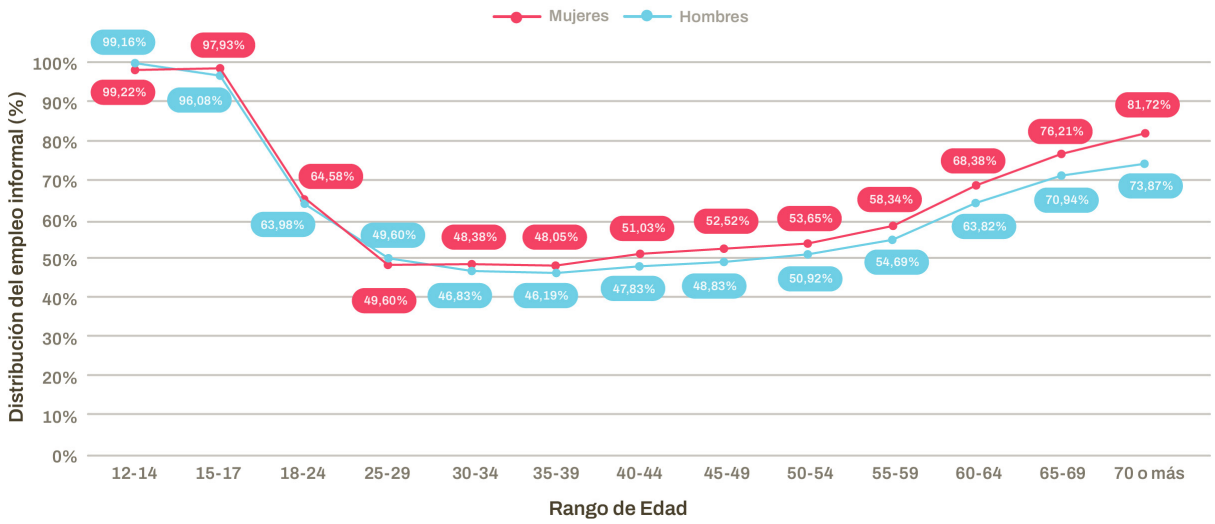
Fuente: elaboración propia con microdatos de la ENOE, primer trimestre de 2026.

Esta composición ayuda a explicar una aparente contradicción: las mujeres subordinadas tienen más acceso a contratos escritos y prestaciones que los hombres, pero se encuentran ante una informalidad general ligeramente mayor. Una parte relevante del empleo femenino conserva elementos de formalidad (contrato, aguinaldo, vacaciones) dentro de unidades económicas registradas, sin la protección central del empleo formal: la seguridad social. Los informes de UNIDAS precisamente documentaron esta **formalidad incompleta o simulada** en la maquila y en el campo.

La informalidad también varía con la edad, y ahí la brecha de género sí es visible: es casi universal al inicio de la vida laboral (97.93 % entre las mujeres de 15 a 17 años), alcanza su mínimo entre los 25 y los 39 años y, después, vuelve a crecer. **A partir de los 40 años, la brecha entre mujeres y hombres aumenta de forma sostenida, hasta llegar a 7.85 puntos entre las personas de 70 años o más**.[5] En este grupo de edad, más de ocho de cada diez mujeres continúan trabajando sin las protecciones asociadas al empleo formal (Gráfica 2).

5 Un factor todavía poco considerado en los análisis laborales es el impacto de la perimenopausia y la menopausia sobre la continuidad laboral de las mujeres en empleos estándar. Investigaciones recientes en México han documentado una relación entre la aparición de síntomas entre los 45 y 54 años y la permanencia laboral, horas trabajadas e ingresos (Blake Rivera, 2025; UNFPA y Sin Reglas, 2026).

Gráfica 2. Tasa de informalidad laboral por grupo de edad y género



Fuente: elaboración propia con microdatos de la ENOE, primer trimestre de 2026.

La escolaridad reduce la informalidad, ya que entre mayor sea el nivel educativo, mayor es la posibilidad de acceder a un empleo formal. Sin embargo, la escolaridad **no elimina la brecha.** La TIL femenina es de 90.73 % entre quienes no concluyeron la primaria (5.62 puntos por encima de la masculina) y de 66.06 % entre quienes tienen secundaria completa (5.9 puntos por encima), mientras que, con educación media superior o superior, la brecha baja a 2.02 puntos. A pesar de que las mujeres presentan un perfil educativo más alto, esa ventaja no se traduce automáticamente en una inserción laboral protegida.

La condición migratoria también afecta la exposición a la informalidad y amplía la brecha. Entre la población no migrante, las tasas son casi iguales: 56.30 % entre las mujeres y 56.65 % entre los hombres. La situación cambia entre las 12.1 millones de personas trabajadoras migrantes, quienes suponen el 20.4 % de la población ocupada. **Entre las personas migrantes internas, la TIL femenina supera a la masculina en 6.26 puntos (51.20 %, frente a 44.94 %), y entre las personas nacidas en otro país, la diferencia es de 5.25 puntos (69.43 %, frente a 64.20 %).**

Por último, **el territorio pesa tanto como el género.** La TIL va de 79.9 % en Oaxaca, 76.4 % en Guerrero y 75.3 % en Chiapas, a 34.2 % en Coahuila y 34.9 % en Nuevo León y Chihuahua. El acceso a la seguridad social replica esa geografía: va de 16.61 % de la población ocupada en Oaxaca y 16.64 % en Chiapas, a 61.14 % en Coahuila y 60.15 % en Nuevo León (INEGI, 2026a). Estas desigualdades adquieren especial relevancia desde una perspectiva interseccional, pues algunas de las entidades con mayores niveles de informalidad también concentran poblaciones indígenas y afrodescendientes, así como elevados niveles de pobreza. La coincidencia territorial entre factores apunta a la necesidad de analizar la precariedad laboral más a fondo. **Una brecha nacional pequeña puede ocultar desigualdades mucho más profundas cuando se incorporan otras características, como el ciclo de vida, la escolaridad, la condición migratoria y el territorio.**

Dónde trabajan las mujeres: segregación sectorial

Mujeres y hombres no se distribuyen de manera igual entre las actividades económicas. El índice de disimilitud sectorial[6] es de 0.35. **El comercio al por menor concentra al 23.96 % de las mujeres ocupadas,** el doble que entre los hombres (12.06 %). También existe una alta concentración femenina en otros servicios no gubernamentales, en hospedaje y preparación de alimentos, y en servicios educativos y de salud. Los sectores más masculinizados son, en cambio, las actividades agropecuarias, la construcción y el transporte (Tabla 3).

Tabla 3. Distribución, informalidad e ingreso en los principales sectores feminizados y masculinizados[7]

Sector	% de las mujeres ocupadas	% de los hombres ocupados	TIL mujeres	TIL hombres	Mediana de ingreso mensual Mujeres	Mediana de ingreso mensual Hombres
Comercio al por menor	23.96	23.96	69.65	55.43	$4,300	$7,740
Industrias manufactureras	15.63	15.63	40.85	32.54	$7,000	$9,000
Otros servicios gubernamentales	13.32	13.32	90.94	72.50	$5,000	$7,740
Hospedaje y alimentos	12.27	12.27	78.47	60.03	$6,000	$8,170
Servicios educativos	7.36	7.36	17.66	14.52	$10,000	$10,000
Salud y asistencia social	5.67	5.67	24.02	17.71	$8,600	$10,000
Agropecuario	3.66	3.66	82.75	84.87	$2,083	$4,440
Transportes y almacenamiento	1.52	1.52	21.98	54.56	$9,000	$9600
Construcción	0.76	0.76	33.67	83.49	$9,890	$9,890

Fuente: elaboración propia con microdatos de la ENOE, primer trimestre de 2026. Ingreso en pesos corrientes.

La segregación importa porque los sectores ofrecen condiciones distintas. **En los tres sectores más feminizados, la TIL de las mujeres no sólo es alta, sino considerablemente mayor que la de los hombres dentro del mismo sector:** 90.94 %, frente a 72.5 % en otros servicios no gubernamentales; 78.47 %, frente a 60.03 % en hospedaje y alimentos;

6 El índice de disimilitud mide qué proporción de mujeres u hombres tendría que cambiar de sector para que ambas distribuciones fueran iguales. Va de 0 (distribución idéntica) a 1 (segregación total). Los sectores que más contribuyen al índice son la construcción (17.42 %), el comercio al por menor (17.24 %), las actividades agropecuarias (16.18 %), hospedaje y alimentos (9.79 %), otros servicios no gubernamentales (9.31 %) y transporte (9.04 %).

7 Cabe señalar que el trabajo remunerado del hogar, una de las actividades más feminizadas del mercado laboral mexicano, se clasifica dentro del sector de otros servicios no gubernamentales, y representa el 40.7 % de la población ocupada en este sector.

y 69.65%, frente a 55.43 % en el comercio al por menor. En estos mismos sectores, las mujeres subordinadas acceden menos a prestaciones (40.83 %, frente a 56.78 % en otros servicios; 56.18 %, frente a 69.68 % en hospedaje y alimentos) y sus ingresos medianos son entre 27 % y 44 % menores. La pauta no opera en una sola dirección: en construcción y en transporte la informalidad masculina es mucho mayor. Pero lo que distingue a la experiencia femenina es que varios de los sectores que concentran el empleo de las mujeres combinan, al mismo tiempo, altas brechas en la informalidad con menores prestaciones y menores ingresos.

La evolución histórica de la informalidad agrava esta asimetría. Entre 2005 y 2026 la TIL nacional bajó de 59.3 % a 54.8 %, pero la reducción se concentró en sectores con mayor concentración masculina y vinculados con el comercio exterior (transporte, –13.1 puntos; comercio al por mayor, –7.8; y manufactura, –6.9), mientras que **la informalidad aumentó en sectores feminizados:** hospedaje y alimentos (+4.5); salud y asistencia social (+2.9); servicios educativos (+2.4); y otros servicios (+1.9) (México, ¿cómo vamos?, 2026). Estos cambios están asociados en mayor medida a características productivas de los sectores que a un efecto de género.[8]Sin embargo, lo anterior no borra que, debido a la segregación sectorial, mujeres y hombres están desigualmente expuestos a los avances en la formalización del empleo.

Dentro de las grandes categorías sectoriales, hay también segregación en las actividades específicas. Aunque la industria manufacturera presenta una distribución relativamente equilibrada, 66.12 % de la población ocupada en la industria de la indumentaria son mujeres (cuarto trimestre de 2025), y en la artesanía textil la proporción llega a 78.5 % (*Tejiendo el cambio*). El caso más marcado es el del trabajo del hogar remunerado: las 2.1 millones de mujeres que conforman el sector representan el 15.2 % de las trabajadoras informales y el 8.7 % del total de mujeres ocupadas. Entre los hombres, el trabajo del hogar remunerado comprende solamente al 0.5 % del total de ocupados (187,412 trabajadores) (INEGI, 2026a).

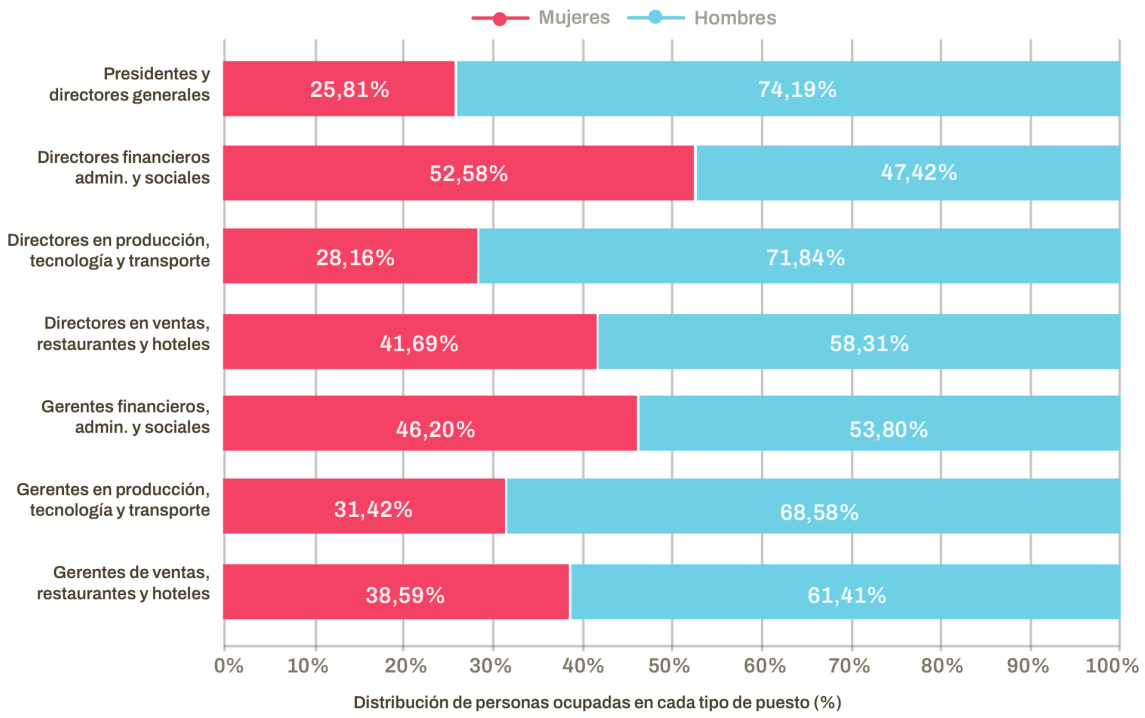
Hasta dónde llegan: segregación vertical

La segregación también es vertical: **las trabajadoras enfrentan un cuello de botella al intentar ocupar las posiciones de máxima autoridad.** Entre los puestos intermedios de mando, las mujeres mantienen una participación cercana a su proporción en el mercado laboral (40.78 % de la población ocupada): constituyen cerca de **39.83 % de las coordinaciones y jefaturas de área y 42.95 % de las direcciones y gerencias.** Sin embargo, su presencia cae abruptamente al llegar a los puestos de mayor jerarquía: **representan sólo el 25.81 % de las presidentas y directoras generales.**

8 El propio informe México, ¿cómo vamos? (2026) subraya que las mayores disminuciones ocurrieron en actividades vinculadas con las cadenas de valor y el comercio exterior. En contraste, los sectores donde aumentó la informalidad están más orientados al mercado interno.

Asimismo, existe una distribución desigual en las áreas a las que pertenecen los propios puestos directivos de medio rango que ocupan las mujeres: conforman el 52.58 % de las gerencias en finanzas, mercadotecnia y recursos humanos, pero sólo el 28.16 % en producción, tecnología y transporte. La jerarquía y la división sexual de las ocupaciones operan simultáneamente.

Gráfica 3. Distribución por sexo de los puestos de mando, según tipo y nivel jerárquico



Fuente: elaboración propia con microdatos de la ENOE, primer trimestre de 2026.

La evidencia de investigaciones empresariales apunta en la misma dirección. De 187 empresas listadas en la Bolsa Mexicana de Valores, las mujeres ocupaban 3 % de las direcciones generales y 14 % de los asientos en consejos de administración en 2025; además, el 19 % de los consejos seguía estando integrado sólo por hombres (IMCO, 2025b). Ahora sabemos que los factores que comúnmente se piensan como causas de esta limitación, como el acceso a la formación universitaria, apenas son un obstáculo. La menor presencia de mujeres en los puestos de responsabilidad es cada vez más un problema de decisiones sesgadas y no de falta de opciones o capacidades.

Cuánto se gana y cuánto se trabaja

En el primer trimestre de 2026, el ingreso laboral mensual promedio fue de 7,080 pesos para las mujeres y 8,849 para los hombres, una brecha de 19.99 %. Con la mediana, la brecha sube a 26.32 % (6,020 pesos, frente a 8,170). Además, el **54.84 % de las mujeres ocupadas percibe hasta un salario mínimo, frente al 41.39 % de los hombres** (INEGI, 2026a). La brecha persiste, aunque el ingreso laboral real promedio de las mujeres creció más que el de los hombres entre el primer trimestre de 2025 y el de 2026: 7.7 %, frente a 4.7 % (INEGI, 2026c).

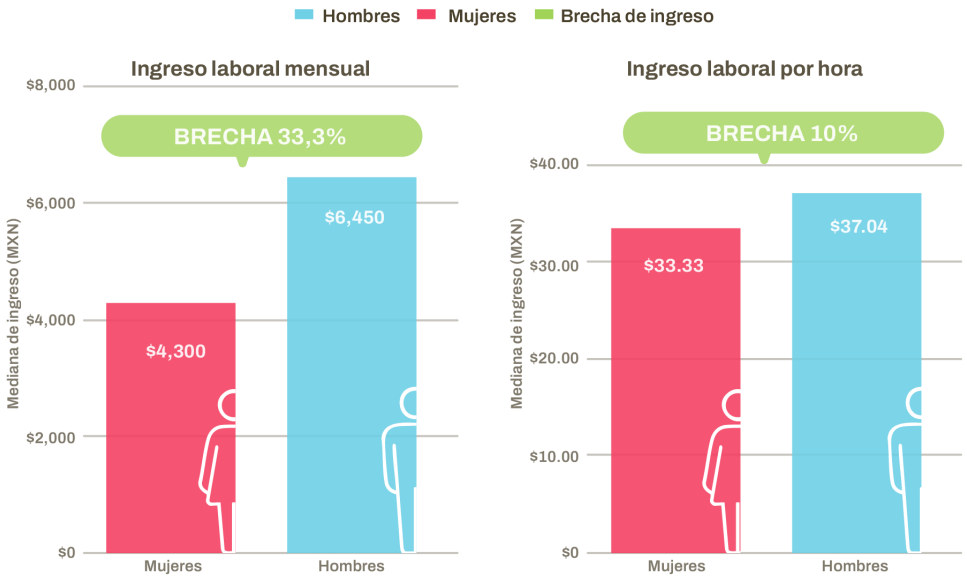
La brecha es mucho menor cuando se considera el ingreso por hora: 1.53 % en el promedio (49.57 pesos, frente a 50.34) y 6.25 % en la mediana. Estas cifras sugieren que **gran parte de la diferencia en el ingreso mensual se explica por la extensión de la jornada laboral: las mujeres trabajan en promedio 37.69 horas semanales y los hombres 44.47.** Las diferencias en la duración y las condiciones de la jornada también se reflejan en la tasa de condiciones críticas de ocupación (TCCO),[9] que alcanzó 34.8 % entre las mujeres y 40.3 % entre los hombres en el segundo trimestre de 2026. Para estos últimos, una proporción importante se relaciona con jornadas superiores a 48 horas semanales.

Sin embargo, las diferencias de ingresos no pueden atribuirse únicamente al tiempo trabajado: en servicios profesionales, científicos y técnicos ambos géneros tienen una jornada mediana de 40 horas y, aun así, el ingreso mediano por hora es de 40 pesos para las mujeres y 52.08 para los hombres; a su vez, en salud es de 48.45 pesos, frente a 56.20.

La informalidad multiplica la brecha. Dentro del empleo informal, la mediana mensual es de 4,300 pesos para las mujeres y de 6,450 para los hombres: una brecha de 33.3 %, mientras que la brecha por hora es de 10 % (Gráfica 4). **Dentro del empleo formal, la brecha mensual es de 5.4 %** (9,460 pesos, frente a 10,000). Una vez más se observa que, aunque las tasas de informalidad entre géneros sean parecidas, sus consecuencias económicas no lo son. El trabajo por cuenta propia ilustra el problema: en la artesanía textil, donde 63.3 % de las personas se identifica como trabajadora independiente, el ingreso mensual promedio de las mujeres artesanas era de 3,699 pesos a finales de 2025 (*Tejiendo el cambio*). La independencia formal no se traduce en autonomía económica cuando la trabajadora asume sola los costos, la incertidumbre de la demanda y los riesgos de comercialización.

9 La tasa de condiciones críticas de ocupación (TCCO) es un indicador del INEGI que mide el porcentaje de la población ocupada que trabaja bajo condiciones precarias de jornada laboral e ingresos. Incluye a quienes trabajan menos de 35 horas semanales por razones ajenas a su voluntad, a quienes laboran más de 35 horas con ingresos inferiores al salario mínimo y a quienes trabajan más de 48 horas semanales y perciben hasta dos salarios mínimos.

Gráfica 4. Mediana de ingreso laboral mensual y por hora en el empleo informal, por sexo



Fuente: elaboración propia con microdatos de la ENOE, primer trimestre de 2026. Personas ocupadas en el empleo informal; pesos corrientes.

Trabajar menos horas remuneradas no puede interpretarse como preferencia ni como tiempo libre. Las mujeres ocupadas dedican en promedio **23.94 horas semanales al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, frente a 8.46 de los hombres ocupados,** es decir, las mujeres destinan 2.83 horas por cada hora masculina (INEGI, 2026a). Este vínculo entre los dos momentos de la desigualdad es el tema de la sección 6.

Lo que esconden los promedios

La lectura conjunta de estos datos permite precisar distintas dimensiones de la desigualdad laboral de género en México. Aunque algunos indicadores agregados muestran diferencias relativamente pequeñas entre mujeres y hombres, tales datos **no implican que las prácticas discriminatorias tengan un papel secundario.** La evidencia revela **desigualdades estructurales en las trayectorias laborales:** las mujeres participan menos en el empleo, lo abandonan con más frecuencia por razones de cuidado, se concentran en sectores donde la informalidad es la norma y su propia informalidad es mayor que la masculina, ganan menos, sobre todo cuando son informales, y su desprotección crece con la edad. Esta composición es precisamente la que el diseño institucional no contempla. Los mecanismos de protección son neutrales en apariencia porque están construidos sobre un tipo de trayectoria laboral. La siguiente sección describe esa trayectoria, señala cuántas mujeres realmente la siguen y cómo deja fuera a las que no.

Una protección que, para muchas, se activa por excepción

La trabajadora que la norma imagina

Ninguna ley mexicana describe a la persona trabajadora para la que fue diseñado el sistema de protección laboral, pero el perfil de la persona trabajadora sí puede reconstruirse a partir de cómo operan las reglas del sistema. La afiliación obligatoria al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) presupone una relación de subordinación con un patrón o parte empleadora identificable que registra a la persona, declara su salario y paga las cuotas. El subsidio por maternidad exige 30 semanas cotizadas en los doce meses previos y, según el régimen de 1997 del IMSS, la pensión exigirá mil semanas cotizadas a partir de 2031. Las guarderías del IMSS están vinculadas a la derechohabiencia y cierran, en su mayoría, entre las 16 y las 17 horas. La inspección laboral ordinaria se dirige a centros de trabajo registrados, al tiempo que la conciliación y el juicio se activan cuando la persona trabajadora tiene la información y recursos para sostener estos procesos.

Leídas en conjunto, estas reglas dibujan las características de *la trabajadora que la norma imagina:*

1. **Está ocupada** y permanece en el mercado laboral.

2. Trabaja para un solo patrón identificable, en una relación subordinada que ese patrón reconoce y registra.

3. Cotiza de manera continua, sin interrupciones prolongadas, durante décadas.

4. Gana lo suficiente para superar los umbrales de ingreso que dan acceso a los seguros.

5. Trabaja en un establecimiento que la autoridad puede visitar.

6. Tiene resuelto el cuidado de otras personas fuera de su horario laboral.

7. Cuenta con la información, el tiempo y la seguridad para iniciar un procedimiento cuando sus derechos se violan.

Este perfil se aproxima a lo que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) denomina *relación de empleo estándar:* trabajo asalariado, a tiempo completo, por tiempo indeterminado y con una sola figura legal empleadora (OIT, 2016). Históricamente, este modelo se consolidó sobre una **organización patriarcal del trabajo, sustentada en la figura del varón proveedor,** cuya disponibilidad para el empleo remunerado presupone

que otra persona, generalmente una mujer, asume las responsabilidades domésticas y de cuidados. Más que un ideal deseable, la figura de *la trabajadora que la norma imagina* es el supuesto implícito en la legislación bajo el cual operan con regularidad los mecanismos de protección. Pero, ¿qué ocurre con aquellas mujeres que no cumplen con este supuesto? **Una relación de empleo estándar no debería ser condición necesaria para acceder o exigir derechos laborales.**

El problema tiene tres dimensiones. Primero, **presupone condiciones de empleo que no corresponden a las trayectorias laborales, familiares y de vida de una gran parte de las mujeres ocupadas,** particularmente en actividades como las estudiadas por UNIDAS, donde son frecuentes las relaciones laborales informales y fragmentadas. Segundo, **ignora que la disponibilidad para el trabajo remunerado está condicionada por la distribución desigual de las responsabilidades domésticas y de cuidados. Tercero, supone una continuidad laboral que puede verse interrumpida por la maternidad y las necesidades de cuidado,** incluso entre quienes inicialmente acceden a un empleo estándar.

¿Cuántas mujeres cumplen el perfil?

La Tabla 4 contrasta cada requisito implícito del empleo estándar con indicadores de las condiciones laborales de las mujeres. Aunque los datos proceden de distintas fuentes y poblaciones, por lo que no es posible combinarlos para calcular una proporción total, su lectura conjunta revela una brecha importante entre el modelo estándar y las trayectorias reales. **En cada eslabón, una parte considerable de las mujeres queda fuera, y la mayoría no cumple simultáneamente todos los requisitos.**

Tabla 4. Los requisitos implícitos del sistema de protección y la situación de las mujeres

Requisito implícito	Dónde opera	Indicador	Mujeres	Hombres
Estar en el mercado laboral	Todo el sistema contributivo	Población de 15 años y más economicamente activa	45.1%	73.8%
Relación subordinada y remunerada	Afiliación obligatoria al IMSS	Ocupadas subordinadas y remuneradas	69.5%	68.6%
Afiliación efectiva	Acceso a los cinco seguros	Ocupadas con acceso a seguridad social	40.2%	38.4%
Ingreso suficiente	Umbrales de cotización y cobertura	Ocupadas con ingreso mayor a un salario mínimo	32.5%	45.5%
Continuidad de cotización	30 semana para maternidad; 1000 semanas para pensión	Densidad de cotización promedio (requerida: 48.1%)[10]	45.9%	53.2%
Cuidado resuelto fuera del horario	Guarderías ligadas al empleo	Subordinadas con acceso a guardería	21.9%	14.9%
Permanencia pese al cuidado	Trayectorias continuas	No buscaron empleo por ser cuidadoras principales	48.9%	3.1%
Capacidad de iniciar un procedimiento	Conciliación prejudicial	Participación entre quienes concilian (población ocupada: 40.8% mujeres)	37%	63%

Fuente: elaboración propia con microdatos de la ENOE, primer trimestre de 2026; CONSAR (2022) para densidad de cotización (datos de 2021, generación Afore del IMSS); solicitudes de acceso a la información de UNIDAS (2026a, 2026b) para inspección y conciliación. Los indicadores corresponden a poblaciones distintas y no son acumulables. El ingreso mayor a un salario mínimo excluye a quienes no reciben ingresos y a quienes no lo especificaron (12.7 % de las mujeres y 13.1 % de los hombres).

10 La densidad requerida es un cálculo propio: 1,000 semanas de cotización, requisito para pensionarse a partir de 2031 según el régimen de 1997, divididas entre 2,080 semanas (una vida laboral de 40 años). Las densidades promedio provienen de CONSAR (2022).

A partir de los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo ENOE, es posible estimar qué proporción de la población ocupada cumple a la vez con subordinación, contrato, ingreso suficiente y tiempo completo.[11] Este informe recomienda realizar un indicador más completo y refinado, y publicarlo periódicamente para señalar cuántas personas empleadas son realmente candidatas a una cobertura efectiva (sección 12). **Apenas el 14.6 % de las mujeres ocupadas (3.53 millones) reúne las características de este modelo, frente al 14.8% de los hombres (5.22 millones).** En contraste, más del 81 % de ambos géneros trabaja en condiciones distintas, mientras que para el resto no fue posible determinarlo (INEGI, 2026a). Aunque se trata de una aproximación basada en las condiciones de empleo, ingresos y tiempo de trabajo,[12] el hallazgo es revelador: el modelo de trabajo sobre el que descansan buena parte de los mecanismos de protección no representa la realidad laboral de la mayoría de las personas ocupadas y resulta aún menos frecuente entre las mujeres.

Cuatro mecanismos de exclusión

A la luz de este hallazgo, los cinco informes sectoriales de UNIDAS permiten identificar cuatro mecanismos mediante los cuales el sistema de protección laboral y social limita el acceso a quienes no se ajustan al modelo del empleo estándar. Aunque sus requisitos suelen formularse sin distinciones explícitas por sexo, llegan a afectar de manera desproporcionada a las mujeres debido a sus condiciones de inserción laboral.

1. Los umbrales de acceso. El acceso a la seguridad social depende de cruzar un mínimo de ingreso, de semanas o de continuidad. En el trabajo del hogar, uno de los sectores más feminizados del país (91.9 % son mujeres), el IMSS sólo garantiza la atención médica del mes completo a quienes trabajan al menos 20 días o perciben el equivalente a un salario mínimo mensual. Por debajo de ese umbral, la cobertura se limita a los días registrados por la persona empleadora, lo que dificulta el acceso a la atención médica. Con un ingreso promedio de 5,770 pesos mensuales, muy por debajo del salario mínimo, numerosas trabajadoras enfrentan obstáculos para alcanzar una cobertura continua (*Sosteniendo el cambio*).

Un mecanismo semejante opera en el trabajo mediante plataformas digitales: debido al factor de exclusión del 48 %, una conductora debe generar aproximadamente 18,427 pesos brutos mensuales para que se le reconozca un ingreso neto equivalente al salario mínimo. En enero de 2026, de las 139 mil personas que superaron el umbral, sólo 8,004 eran mujeres (**Conectadas al cambio**). Las exigencias de cotización también afectan el acceso a las prestaciones por maternidad: 79 % de los rechazos del subsidio se atribuye al incumplimiento del requisito de 30 semanas cotizadas durante el año previo (sección 5).

11 Se considera empleo estándar aquel que reúne simultáneamente las siguientes condiciones: trabajo subordinado y remunerado, jornada semanal de 35 a 48 horas, ingreso mensual igual o mayor a un salario mínimo (9,582.47 pesos), empleo en una unidad económica formal y contrato escrito. Se clasifican como «indeterminados» aquellos cuya información no permite establecer su cumplimiento.

12 El indicador no mide la estabilidad de la relación contractual, la continuidad de las cotizaciones, la existencia de un empleador identificado ni el acceso efectivo a todos los derechos laborales. Tampoco se considera, en el caso de las personas cuidadoras, que tengan disponibilidad de tiempo y necesidades de cuidados cubiertas. Se utilizó únicamente la ENOE y no los registros del IMSS. Constituye una aproximación estadística al empleo estándar, no una clasificación oficial.

En conjunto, estos casos muestran cómo las jornadas reducidas, la discontinuidad laboral y las interrupciones asociadas con las responsabilidades de cuidado pueden dificultar el cumplimiento de los requisitos de acceso para las mujeres.

2. El patrón identificable. Buena parte de la protección laboral descansa en la existencia de una empresa o persona empleadora identificable que registra a sus trabajadoras, declara sus ingresos y cubre las contribuciones. Cuando esa figura empleadora se diluye, se oculta o no existe, el acceso efectivo a la protección se dificulta. Este es el caso del hogar empleador sin registro patronal ni cultura de cumplimiento; de la persona intermediaria o enganchadora en el campo; de la subcontratación encubierta en la maquila; de la plataforma que se presenta como intermediaria tecnológica; y de la cadena de intermediación comercial en la artesanía, donde la relación es de compraventa y no laboral.

3. La activación a petición de parte. Las inspecciones laborales programadas[13] se están reduciendo y esta vigilancia depende cada vez más de las denuncias de las trabajadoras, lo cual traslada parte de la responsabilidad de vigilancia a quienes enfrentan las vulneraciones. Por otro lado, la conciliación y los procedimientos judiciales suelen iniciarse cuando la relación laboral ya se ha deteriorado o terminado. A pesar de que la legislación permite acudir directamente a juicio en casos graves —como los de discriminación por embarazo o acoso sexual—, estas vías siguen implicando altos costos económicos, riesgos y dificultades laborales asociadas con denunciar. **Los derechos están reconocidos, pero su cumplimiento puede depender de la capacidad de la trabajadora para exigirlos,** frecuentemente después de que la vulneración ha ocurrido (sección 8).

4. El cuidado privatizado. El sistema asume que el cuidado se resuelve en el hogar y fuera del horario laboral. Sin embargo, estas responsabilidades continúan recayendo desproporcionadamente sobre las mujeres y, a menudo, implican jornadas más cortas, empleos informales “flexibles”, renuncias e interrupciones en la cotización. A ello se suman las limitaciones de los servicios institucionales: las guarderías existentes están ligadas al empleo formal y operan en horarios que no coinciden con los del campo, las plataformas digitales o el comercio independiente (sección 6).

13 El Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones distingue entre inspecciones ordinarias o programadas y extraordinarias (artículos 27 al 29). Las primeras requieren notificación previa a la parte empleadora, ya sean visitas iniciales, periódicas o de comprobación. Las extraordinarias pueden efectuarse sin previo aviso, en cualquier momento, ante denuncias, posibles incumplimientos de la legislación laboral, accidentes o riesgos inminentes para las personas trabajadoras.

La Tabla 5 muestra cómo estos cuatro mecanismos se expresan en cada uno de los sectores estudiados por UNIDAS.

Sector	El umbral	El patrón identificable	La activación a petición de parte	El cuidado privatizado
Agrícola	86.6 % sin seguridad social; “pases” de atención eventual en lugar de afiliación; 72 % de rechazo del subsidio de maternidad entre jornaleras estacionales.	Contratación verbal y por intermediarios; 90 % sin contrato.	Inspección insuficiente y sin coordinación entre autoridades; denuncia con riesgo de represalias.	Guarderías de campo reducidas al 50 % (2012–2024); apertura después de que inicia la jornada.
Trabajo del hogar	Atención médica del mes completo sólo con 20 días o un salario mínimo mensual; corte de pago el día 20; afiliación estancada en torno a 60 mil personas.	El hogar empleador no se asume como patrón o parte empleadora: “es como de la familia”.	Cero inspecciones a hogares; la conciliación llega sólo después del despido.	Las trabajadoras cuidan a otros hogares y enfrentan un déficit de cuidado propio.
Plataformas digitales	Factor de exclusión del 48 %; baja automática tras 30 días de inactividad, incluida la maternidad.	Gestión algorítmica opaca; contratos de adhesión.	Canales de reporte sin protocolos públicos; 61.8 % no percibe mejoras en la atención de la violencia.	84.6.% de las madres sin acceso a guardería; 41.5.% necesita cuidado nocturno.
Maquila - textil	Subregistro salarial, temporalidad y rotación que reducen cotizaciones y vivienda.	Subcontratación encubierta y talleres a domicilio.	Denuncia de acoso o discriminación por embarazo seguida de represalias o renuncia forzada.	Doble y triple jornada; cuidado infantil insuficiente en los corredores industriales.
Artesanía - textil	Afiliación voluntaria costosa; los pocos registros de artesanas y artesanos independientes en el IMSS se concentran entre los 55 y 64 años.	Intermediación comercial: una blusa con costo de 100 pesos, se vende en 50 y se revende en 200.	Sin mecanismos de queja accesibles ni en lenguas indígenas.	Producción y cuidado en el mismo espacio y tiempo.

Fuente: elaboración propia con base en los informes sectoriales de UNIDAS (Sembrando el cambio, Sosteniendo el cambio, Conectadas al cambio, Hilando el cambio y Tejiendo el cambio) y en las solicitudes de información analizadas en este informe.

Una tipología de las informalidades

La tasa de informalidad laboral (TIL) reúne formas de inserción muy distintas, cuyas causas y mecanismos de desprotección requieren respuestas diferenciadas. A partir de la evidencia de los cinco sectores estudiados en UNIDAS, este informe propone distinguir al menos cinco modalidades de inserción:

- **Relación laboral no reconocida en el domicilio.** Existe una relación de trabajo subordinada, pero la persona empleadora no cumple con sus obligaciones de registro y afiliación, mientras que las dificultades de inspección a hogares limitan la vigilancia institucional. Esta es la forma dominante en el trabajo del hogar.

- **Formalidad simulada o incompleta.** La trabajadora presta sus servicios en una unidad económica formalmente establecida e, incluso, puede contar con contrato y determinadas prestaciones; sin embargo, enfrenta irregularidades como: subregistro salarial, afiliación intermitente o sustitución de servicios de seguridad social por "pases" provisionales (sector agro). Se documentó en la maquila textil y en el campo, y se refleja en el 25.7 % del empleo informal femenino que se encuentra en empresas, gobierno e instituciones.

- **Subordinación encubierta.** La relación laboral existe, pero se presenta bajo otras figuras contractuales como la intermediación, la subcontratación o la prestación de servicios independientes. Este problema ha estado presente en determinadas cadenas de subcontratación textil y agrícola, así como en el trabajo en plataformas digitales (que fue abordado por la reforma laboral de 2024).

- **Falsa independencia.** La trabajadora aparece como independiente, pero depende de una empresa o persona compradora o intermediaria que fija los precios, los volúmenes de producción e, incluso, las condiciones de comercialización. Esta modalidad es frecuente en la artesanía y en el trabajo a domicilio.

- **Autoempleo de subsistencia.** La persona trabaja por cuenta propia sin relación de subordinación, pero obtiene ingresos bajos o inestables que dificultan su acceso a mecanismos contributivos de protección social. Esta modalidad está presente, entre otras actividades, en una parte del comercio al por menor y en el trabajo en plataformas digitales.

Estas diferencias de las modalidades de inserción exigen instrumentos de política pública específicos. El primer caso requiere mecanismos efectivos de identificación, registro y vigilancia de las relaciones laborales; el segundo, fiscalizar el cumplimiento de las obligaciones salariales y de seguridad social; y el tercero, aplicar el principio de primacía de la realidad para reconocer las relaciones de trabajo que se ocultan detrás de otras figuras. La dependencia económica de las trabajadoras independientes exige, por su parte, intervenir en las condiciones de negociación y comercialización de las cadenas de valor, mientras que el autoempleo de subsistencia demanda alternativas de protección social accesibles y no condicionadas exclusivamente a la capacidad contributiva. **La informalidad no constituye un problema único y, por tanto, tampoco puede resolverse mediante una política uniforme de formalización.**

Seguridad social: derechos que dependen de la trayectoria

El supuesto de la trayectoria continua es más explícito en el dispositivo de la seguridad social. Los cinco seguros del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) —riesgos de trabajo; enfermedades y maternidad; invalidez y vida, retiro; cesantía y vejez; guarderías y prestaciones sociales— se financian y se otorgan en función de las cotizaciones acumuladas. Esta sección muestra, con datos del propio Instituto, que el acceso de las mujeres a estos seguros se debilita justo cuando el trabajo es intermitente, joven, rural o feminizado.

Afiliación: la puerta de entrada

En junio de 2026, los registros administrativos del IMSS contabilizaron a 9.2 millones de mujeres afiliadas, que equivale al 37.2 % de las trabajadoras (IMSS, 2026b; INEGI, 2026e). Sin embargo, esta cifra agregada oculta diferencias importantes en los mecanismos que dificultan la afiliación y el acceso efectivo a las prestaciones. Los sectores estudiados por UNIDAS permiten identificar tres situaciones:

Cuando no hay quien registre. En el trabajo del hogar remunerado, la afiliación al IMSS es obligatoria. Esta obligación se consolidó mediante un proceso que comenzó con la sentencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación de 2018, continuó con un programa piloto y culminó con la reforma a la Ley del Seguro Social (LSS) de noviembre de 2022, cuyo esquema vigente comenzó a operar en 2023 (SCJN, 2018; DOF, 2022). No obstante, el tablero del propio Instituto muestra que, entre mayo de 2023 y junio de 2026, **la afiliación se mantuvo entre 57 mil y 63 mil personas,** menos del 3 % de un sector de 2.3 millones. Las mujeres son entre el 65 % y el 68 % de las personas afiliadas, aunque representan 91.9 % del sector. Con registros del IMSS, **sólo 1.7 % de las trabajadoras del hogar tiene seguridad social,** la mitad de lo que estima la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) (3.4 %), porque una parte de quienes declaran acceso en la encuesta son beneficiarias de un familiar (Sosteniendo el cambio).

> *¿Cómo la criada, la chacha sí va a tener seguro? Es una discriminación sistemática, estructural.*
>
> Trabajadora del hogar, grupo focal de Saasil, Ciudad de México *(Sosteniendo el cambio).*

- **Cuando el registro se sustituye.** En el campo, 86.6 % de las trabajadoras carece de seguridad social y las empresas otorgan “pases” u “órdenes” de atención médica en lugar de afiliar, es decir, una atención eventual que no genera semanas cotizadas ni

acceso a los demás seguros (*Sembrando el cambio*).

Cuando el registro existe, pero el umbral no se cruza. La reforma de 2024 obliga a registrar a todas las personas trabajadoras de plataformas digitales, pero los cinco seguros sólo se otorgan a quien alcanza un ingreso neto equivalente a un salario mínimo mensual. En enero de 2026, de 139 mil personas que lo alcanzaron, **8,004 eran mujeres (5.7 %),** pese a que ellas representan alrededor de 10 % del sector. Además, el salario diario promedio registrado de las mujeres era 8.9 % menor al de los hombres (398.40 pesos, frente a 437.5), lo que refleja una desigualdad económica relevante para el cumplimiento del requisito (Conectadas al cambio). Para julio de 2026, las cifras del IMSS reportadas por la prensa indican que, de 1.59 millones de personas registradas, únicamente 247,900, el 15.5 %, habían superado el umbral (Gascón, 2026).

Maternidad: una de cada diez incapacidades no se paga

La respuesta del IMSS a la solicitud de información presentada por UNIDAS permite dimensionar un problema poco visible en las estadísticas públicas del Instituto: cuántas incapacidades por maternidad autorizadas no se pagan. **Entre 2016 y septiembre de 2026, el IMSS rechazó el pago de 277,806 certificados de incapacidad, equivalentes al 9.9 % de los días de incapacidad autorizados.** La tasa agregada de rechazo ha oscilado entre 9 % y 10.5 % cada año. Tan sólo en 2025 se rechazaron 20,900 certificados (IMSS, 2026a). La persistencia de estas cifras durante una década indica que no se trata de una situación excepcional, sino de una barrera recurrente en el acceso a esta protección.

El principal motivo de rechazo es el requisito de continuidad. **El 79.2 % de los certificados denegados responden a que la trabajadora no tenía 30 semanas cotizadas en los doce meses previos** (Tabla 6). En estos casos, el artículo 103 de la LSS establece que el patrón tiene la obligación de pagar el salario íntegro durante la incapacidad. Aunque esta disposición busca asegurar los ingresos de las trabajadoras, en la práctica puede desincentivar la contratación de mujeres embarazadas, jóvenes o de reciente incorporación al mercado laboral.

En las plataformas digitales este mecanismo es todavía más difícil de aplicar. La mayoría de las trabajadoras no alcanza el umbral de ingreso que da acceso al seguro de enfermedades y maternidad, por lo que ni siquiera puede solicitar el subsidio: sólo cuenta con el seguro de riesgos de trabajo, y su registro se da de baja tras 30 días sin actividad, incluida la licencia por maternidad (*Conectadas al cambio*). Para quienes sí lo alcanzan, la obligación del artículo 103 supone un salario fijo que no existe en este sector, ya que el ingreso depende de las horas conectadas y de las tareas realizadas. Una alternativa sería tomar como piso el salario mínimo y ajustar el monto en cada caso con el promedio de ingresos de los últimos meses que el IMSS ya registra mensualmente para calcular las cuotas de estas trabajadoras. Sin embargo, si ese pago recayera en las plataformas, se reproduciría el mismo desincentivo, con un riesgo adicional: la gestión algorítmica facilita desconectar o penalizar a las trabajadoras embarazadas sin que medie un despido formal. Por ello,

el subsidio debería cofinanciarse con recursos de la seguridad social y no depender por completo de la empresa empleadora.

Tabla 6. Motivos de rechazo del pago de incapacidades por maternidad, 2016–septiembre de 2026

Motivo del rechazo	Certificados	Porcentaje
Sin 30 semanas cotizadas en los 12 meses previos	220,094	79.2%
Sin derecho por baja	38,005	13.7%
Modalidad de aseguramiento que no da derecho al subsidio	16,806	6.0%
Nombre diferente, falta de documentos o huelga	2,901	1.0%
Total	**277,806**	**100%**

Fuente: elaboración propia con base en la respuesta del IMSS a la solicitud 340018002813326 (IMSS, 2026a).

El rechazo se concentra donde y cuando el empleo es más inestable:

Por edad. Se rechaza 39 % de los días de las aseguradas menores de 20 años y 14 % de las de 20 a 24, frente a 7 % en el grupo de 30 a 34 años.

Por sector. El rechazo es de 24.1 % en la agricultura y de 23.0 % en los servicios personales para el hogar y diversos (una rama que agrupa otras actividades además del trabajo del hogar), frente a 2.9 % en los servicios financieros (Gráfica 5). Entre las trabajadoras estacionales del campo llega a 72 %, aunque sobre una base pequeña (305 certificados rechazados).

Por territorio. 26 % en Veracruz Norte, 20 % en Oaxaca, 19 % en Chiapas y 18 % en Veracruz Sur, frente a 5.5 % en Nuevo León.

Gráfica 5. Porcentaje de días de incapacidad por maternidad con pago rechazado, por sector, 2016–septiembre de 2026



Fuente: elaboración propia con base en IMSS (2026a), Anexos 1 y 2.

Otros motivos de rechazo revelan obstáculos adicionales. Por un lado, el 13.7 % de las denegaciones se debe a que la asegurada había sido dada de baja. El IMSS no registra por qué terminó la relación laboral. En algunos casos, esto puede deberse a despidos por embarazo. Sería conveniente identificar esta causa de despido en el cruce de los registros del Instituto con los de conciliación y justicia laboral; sin embargo, los registros de conciliación y justicia laboral hoy no categorizan las razones del despido en la mayoría de los casos (sección 8). En otros, la baja forma parte del diseño del propio esquema de aseguramiento. Las jornaleras agrícolas estacionales suelen ser dadas de baja al terminar cada temporada, por lo que difícilmente acumulan las semanas requeridas y, en consecuencia, registran la tasa de rechazo más alta de todos los grupos. En las plataformas digitales, el registro se da de baja de manera automática tras 30 días sin actividad, incluida la licencia por maternidad (*Conectadas al cambio*). En ambos casos, la trabajadora pierde la protección justo cuando más la necesita, sin que medie un despido.

Por otro lado, surgieron rechazos registrados bajo una nueva causal administrativa denominada “falta de documentos”: de no existir casos, se identificaron 197 en 2025 y 790

entre enero y septiembre de 2026. Este cambio sugiere que los requisitos documentales y los criterios de registro utilizados por el IMSS representan, para algunas trabajadoras, un obstáculo de acceso.

Es importante subrayar que la información presenta una gran limitación: **el esquema de afiliación vigente desde 2023 para trabajadoras del hogar no puede identificarse por separado en los registros de incapacidades por maternidad.** La antigua modalidad de trabajadores domésticos registra únicamente un certificado pagado y 28 rechazados, todos correspondientes al periodo de 2016 a 2019. Por lo tanto, estos datos no permiten evaluar el acceso efectivo a esta protección bajo el régimen actual.

Riesgos de trabajo: más mujeres, menor subsidio

Los registros de mujeres en las protecciones vinculadas a riesgos de trabajo han aumentado en la última década. Entre 2016 y 2025, su proporción entre los certificados de incapacidad temporal pasó de 33.9 % a 42.8 %, mientras que, entre las valuaciones iniciales de incapacidad permanente, aumentó de 17.7 % a 28.2 %. Sin embargo, el subsidio diario promedio de las mujeres en 2025 fue 14 % menor que el de los hombres (428 pesos, frente a 500), reflejo de salarios de cotización más bajos.

Destaca, además, la distribución de los accidentes según el lugar donde ocurren. En el mismo periodo, las mujeres representaron **50.4 % de los accidentes de trayecto dictaminados,** frente a 35 % de los accidentes ocurridos en el centro de trabajo. En sintonía con el enfoque de *mundo del trabajo* del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), esta distribución invita a ampliar la mirada más allá del establecimiento laboral y a examinar las dificultades diferenciadas por género en las condiciones de seguridad de las personas trabajadoras

En las plataformas digitales, la cobertura de riesgos de trabajo enfrenta un problema adicional. La reforma de 2024 vincula la cobertura al tiempo efectivamente laborado, es decir, al periodo en que se realiza una tarea asignada, y no al tiempo en que la persona permanece conectada esperando servicios o desplazándose entre uno y otro. Un accidente ocurrido en esos intervalos puede no reconocerse como riesgo de trabajo. A ello se suma que la protección depende de que el accidente se reporte y se califique: cuando la empresa no lo notifica o la trabajadora no puede acreditar que ocurrió durante una tarea, se atiende como enfermedad general, con un subsidio de 60 % del salario a partir del cuarto día, en lugar del 100 % desde el primero. En la maquila, el trabajo de campo documentó que las empresas omiten reportar accidentes al IMSS (*Hilando el cambio*). Ninguno de los registros obtenidos permite saber cuántos accidentes quedan fuera de la calificación.

Pensiones:
la brecha que acumula toda la trayectoria

En las pensiones se acumulan muchas de las desigualdades e irrupciones que atraviesan las trayectorias laborales. De acuerdo con la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR), la densidad de cotización promedio de las mujeres —que corresponde a la proporción de su vida laboral que efectivamente cotizaron— es de 45.9 %, frente a 53.2 % de los hombres. La mitad de las mujeres tiene densidades de hasta 40 %. Para reunir las 1,000 semanas que se exigirán a partir de 2031, en una carrera de 40 años se requiere una densidad mínima de 48.1 % (CONSAR, 2022). **El hombre promedio cumple el requisito,** la mujer promedio no. La CONSAR proyecta que, por cada 100 pesos de pensión de un hombre, una mujer recibiría 70.6.

Los datos del IMSS sobre pensiones vigentes confirman que el sistema protege a muchas mujeres no por su propio trabajo, sino por su vínculo con un hombre asegurado. **De los 2.42 millones de mujeres con pensión del IMSS en 2026, 47.8 % recibe una pensión derivada (por viudez, orfandad o ascendencia); entre los hombres, la cifra es de 2.8%.** La cuantía mensual promedio de las mujeres es 21 % menor (8,748 pesos, frente a 11,029), mientras que la brecha se mantiene en las pensiones directas otorgadas en 2025 (7,668 pesos, frente a 9,666) (IMSS, 2026a). Estas cifras corresponden a las pensiones que paga el propio IMSS, sobre todo del régimen de 1973; las del régimen de 1997 que pagan aseguradoras o Afores prácticamente no aparecen en la respuesta, por lo que la brecha de la generación de cuentas individuales debe leerse en los datos de la CONSAR.

Las trayectorias documentadas en los informes sectoriales muestran cómo se construye esa brecha. Una jornalera estacional es dada de baja al terminar cada temporada, de modo que acumula semanas sólo algunos meses al año. Una trabajadora del hogar puede trabajar durante décadas para varios hogares sin que ninguno la registre: según los registros del IMSS, solo 1.7 % tiene seguridad social. Una conductora de plataformas cotiza para su retiro únicamente los meses en que supera el umbral de ingreso. Una costurera alterna periodos en la maquila con trabajo en talleres o a domicilio y pierde la cobertura en cada cambio. Una artesana que trabaja por cuenta propia rara vez cotiza en algún momento de su vida. Con 1,000 semanas requeridas a partir de 2031, difícilmente alguna de estas trayectorias alcanzará una pensión propia sin mecanismos que reconozcan sus interrupciones.

Lo que el diseño sí ha corregido

La evidencia también muestra que el diseño institucional puede cambiar y que, cuando cambia, las mujeres se benefician. La reforma de pensiones de 2020 **redujo las semanas exigidas** y fortaleció la pensión garantizada. De acuerdo con la CONSAR, en 2021 se otorgaron 13,294 pensiones a mujeres, mientras que, sin la reforma, sólo se habrían pensionado 342 (CONSAR, 2022). Por otro lado, la reforma de plataformas digitales introdujo un elemento de **inclusión por defecto:** desde el primer día, todas las personas trabajadoras quedan registradas y cubiertas por el seguro de riesgos de trabajo, aunque los demás seguros sigan estando condicionados a un umbral. Finalmente, **entre 2016 y 2026, la proporción de mujeres en las pensiones vigentes por cesantía y vejez aumentó de 24 % a 31 %.**

En conjunto, estos resultados contribuyen a precisar el argumento del apartado: **cuando el acceso a la protección está condicionado por requisitos ajenos a la realidad, las brechas se reproducen. En cambio, las medidas que adecuan esos requisitos sí logran extender el alcance de la cobertura.** Esta posibilidad de ampliar la cobertura adquiere especial relevancia ante el aumento gradual de las semanas de cotización requeridas para pensionarse, que llegarán a 1,000 en 2031 según el régimen de 1997 del IMSS. Sin mecanismos que reconozcan las trayectorias laborales reales de las mujeres y dadas las interrupciones asociadas a la maternidad, al igual que la carga desigual de las responsabilidades de cuidado, el acceso a la pensión volverá a estrecharse.

Cuidados: la infraestructura que el sistema da por hecho

La desigual distribución del trabajo no remunerado constituye una de las principales barreras estructurales para la participación y permanencia laboral de las mujeres. Condiciona la extensión de sus jornadas laborales, qué empleos pueden aceptar, a qué distancia, con qué horario y qué posibilidades tienen de permanecer, capacitarse, ascender o participar en espacios de organización colectiva. Por ello, **los cuidados no son un problema externo al mercado de trabajo: son una de las condiciones que más atraviesa y determina las trayectorias laborales de las mujeres.**

La carga

De acuerdo con datos de la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT), las mujeres en México dedican, en promedio, 39.7 horas semanales a actividades domésticas, de cuidados, comunitarias y voluntarias no remuneradas, frente a las 18.2 horas que dedican los hombres (INEGI, 2025a). Aunque poco reconocida, su contribución económica es considerable: en 2024, el valor de este trabajo no remunerado se estimó en 8.01 mil millones de pesos, equivalentes al **23.9 % del producto interno bruto (PIB),** y las mujeres generaron 72.6 % de ese valor (INEGI, 2025b).

La carga tampoco se distribuye equilibradamente cuando las mujeres trabajan de manera remunerada. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE T1 2026), entre la población ocupada, 97.46 % de las mujeres y 80.81 % de los hombres realizan trabajo doméstico; asimismo, 38.44 % de ellas y 24.37 % de ellos realizan actividades de cuidados. **En conjunto, las mujeres ocupadas dedican 23.94 horas semanales al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, frente a 8.46 horas entre los hombres** (INEGI, 2026a). La brecha cambia entre sectores, aunque su magnitud es mayor en aquellos donde se concentran las trabajadoras de UNIDAS (Tabla 7).

Tabla 7. Horas semanales de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado de la población ocupada, por sector y sexo

Sector	Mujeres	Hombres	Diferencia
Agropecuario	26.74	7.43	19.31
Otros servicios no gubernamentales	26.05	8.20	17.85
Comercio al por menor	24.20	8.21	15.99
Hospedaje y alimentos	24.88	9.29	15.59
Industrias manufactureras	23.50	8.43	15.07
Servicios educativos	23.31	11.10	12.21
Servicios profesionales	18.00	9.41	8.59

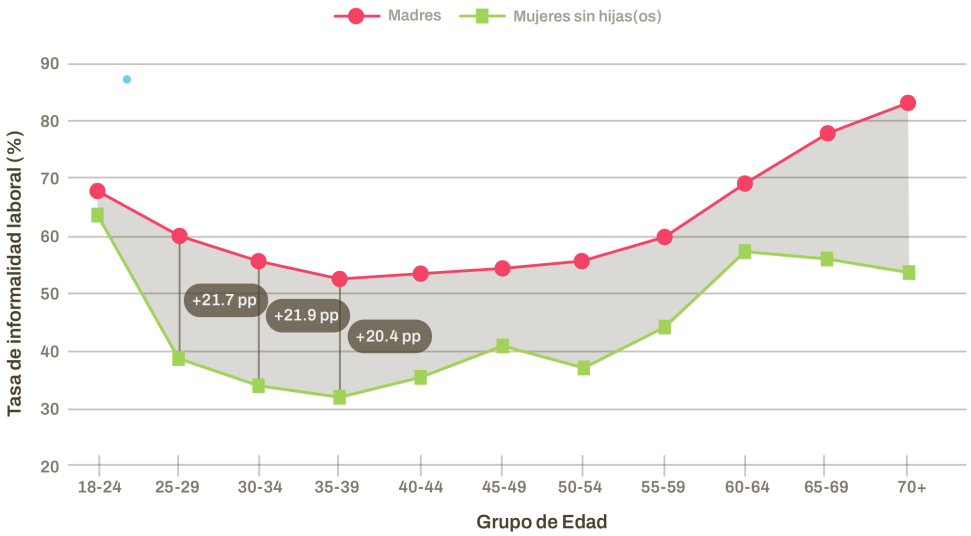
Fuente: elaboración propia con microdatos de la ENOE, primer trimestre de 2026.

Sumadas, las jornadas remuneradas y no remuneradas producen una sobrecarga de trabajo para las mujeres de **61.6 horas semanales, frente a 52.9 para los hombres,** una diferencia de 8.7 horas. Así, aunque las mujeres dedican menos tiempo al empleo remunerado, su carga total de trabajo resulta considerablemente mayor. Esta desigualdad evidencia que una jornada laboral más corta no se traduce de forma inevitable en mayor disponibilidad de tiempo libre, sino que puede coexistir con responsabilidades que restringen las oportunidades de inserción y continuidad laboral. De ahí que, la mitad de las mujeres (49 %) que no buscan empleo señalan que su razón principal es que no tienen quien cuide a sus niñas, niños, personas adultas mayores o enfermas, cuando esta misma razón sólo limita al 3.1 % de los hombres (INEGI, 2026a).

El costo laboral de cuidar

Los datos de la ENOE permiten observar cómo esa sobrecarga de trabajo se traduce en trayectorias laborales distintas a las del empleo estándar. En términos agregados, la informalidad femenina aumenta conforme crece el número de hijas e hijos:[14] pasa de representar el 48.2 % de las mujeres sin hijas o hijos, al 87.6 % cuando tienen más de 10 hijas o hijos. Asimismo, al comparar las TIL (tasas de informalidad laboral) de madres y mujeres no madres dentro de los mismos grupos de edad, las diferencias son notables. Entre los 25 y los 39 años (la etapa de mayor formalidad de la vida laboral), la TIL de las madres ocupadas es entre 20 y 22 puntos porcentuales mayor que la de las mujeres no madres de su misma edad (Gráfica 6). En el grupo de edad de 30 a 34 años, 55.7 % de las madres trabaja en la informalidad, frente a 33.8 % de las mujeres sin hijas o hijos. La brecha se mantiene en todas las edades posteriores y vuelve a abrirse en la vejez.

Gráfica 6. Tasa de informalidad laboral de las mujeres ocupadas, madres y sin hijas(os), por grupo de edad



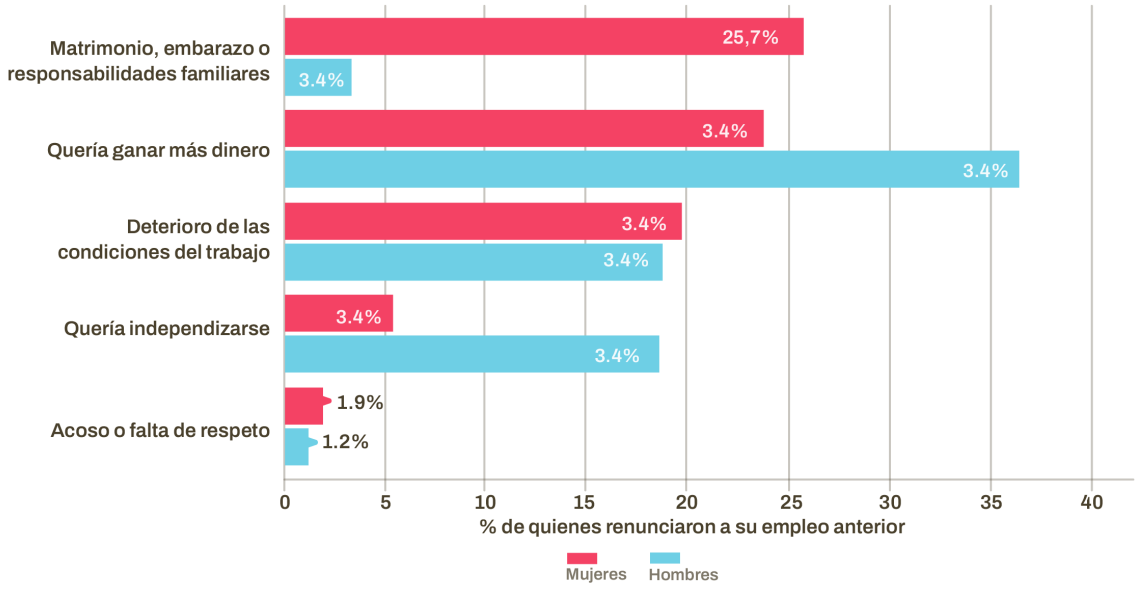
Fuente: elaboración propia con microdatos de la ENOE, primer trimestre de 2026.

14 Es importante considerar que esta asociación está influida por la edad, pues las mujeres con más hijas o hijos también tienden a encontrarse en etapas más avanzadas de su trayectoria laboral. Para reducir este efecto, el análisis compara las tasas de informalidad de madres y mujeres sin hijas o hijos dentro de los mismos grupos de edad.

Aunque estas diferencias no permiten atribuir un efecto causal exclusivamente a la maternidad, son consistentes con investigaciones que han documentado sus consecuencias sobre las trayectorias laborales femeninas. Por ejemplo, Berniell *et al.* (2021) documentan que, en Chile, existen desplazamientos de madres hacia el empleo informal a causa de la maternidad. En conjunto, estos hallazgos permiten reconocer lo que el informe denomina flexibilidad impuesta: ante la necesidad de compatibilizar ingresos y cuidados, algunas mujeres recurren a ocupaciones que ofrecen mayor autonomía aparente sobre sus horarios, pero que suelen implicar ingresos inestables, jornadas fragmentadas o ausencia de protección social. Sin embargo, la flexibilidad, en estas condiciones, no necesariamente constituye una elección libre ni garantiza una mejor conciliación entre el trabajo remunerado y las responsabilidades familiares.

Los motivos de salida del empleo confirman el mecanismo. **Entre las mujeres que renunciaron a su trabajo anterior, 25.66 % lo hizo por matrimonio, embarazo o responsabilidades familiares (el motivo individual más frecuente), frente a 3.38 % de los hombres** (Gráfica 7). Entre ellos predominan querer ganar más dinero (36.37 %) o independizarse (18.58 %).

Gráfica 7. Motivos de renuncia al empleo anterior, por sexo



Fuente: elaboración propia con microdatos de la ENOE, primer trimestre de 2026
Población económicamente activa con antecedente de renuncia.

Las prestaciones laborales de cuidado actualmente resultan insuficientes para compensar esta carga: sólo 21.88 % de las trabajadoras subordinadas tiene acceso a guardería y 25.45 % a tiempo para cuidados, y las trabajadoras por cuenta propia —que constituyen el 22.8 % de las mujeres ocupadas— quedan fuera de la cobertura obligatoria de maternidad asociada al empleo (INEGI, 2026a; CEPAL y OIT, 2026). Los informes sectoriales de UNIDAS ofrecen testimonios que explican por qué **la existencia de servicios de cuidado**

tampoco garantiza su accesibilidad efectiva. Las trabajadoras enfrentan dificultades relacionadas con los horarios, los costos y la ubicación de las guarderías que, con frecuencia, no corresponden a sus jornadas laborales ni a sus necesidades familiares:

> *Hay una guardería, pero no para las trabajadoras agrícolas, porque abren a las 7 u 8 y las trabajadoras agrícolas se van a las 5 de la mañana... La mayor parte de las mujeres que trabajan, dan a cuidar a sus hijos, pero es bien caro.*
> Trabajadora agrícola, Baja California (*Sembrando el cambio*).

> *Dicen que esto es 'flexible', pero es una trampa. Para sacar lo del día, tienes que estar conectada 10 o 12 horas. ¿A qué hora cuido a mis hijos?*
> Trabajadora de plataformas digitales (*Conectadas al cambio*).

En el trabajo agrícola, el número de guarderías de campo del IMSS se redujo 50 % entre 2012 y 2024 (*Sembrando el cambio*). Por su parte, entre las trabajadoras de plataformas digitales encuestadas por UNIDAS, 85.5 % son madres y, considerando a aquellas que tienen hijas o hijos menores de cuatro años, 84.6 % no tiene acceso a guarderías. Además, 41.5 % necesitaría horarios de atención nocturna o de madrugada, mientras que las estancias del IMSS suelen cerrar entre las 16 y las 17 horas (*Conectadas al cambio*). El problema, por tanto, no se reduce a la disponibilidad de servicios de cuidado, sino también a su correspondencia con las condiciones reales de trabajo.

El Sistema Nacional y Progresivo de Cuidados: entre el anuncio y la garantía

Frente a este escenario, la construcción del Sistema Nacional y Progresivo de Cuidados (SNPC) representa una oportunidad para redistribuir las responsabilidades, el tiempo y los costos del cuidado que actualmente recaen de manera desproporcionada sobre las mujeres. Sin embargo, a octubre de 2026, **México todavía no reconoce de manera expresa el derecho al cuidado en la Constitución federal, ni cuenta con una ley general que establezca el SNPC, aunque existen avances jurisprudenciales, normativos e institucionales hacia su reconocimiento y garantía.** A pesar de que la reforma constitucional en materia de cuidados que aprobó la Cámara de Diputados en noviembre de 2020 sigue pendiente en el Senado, sí se han registrado avances por otras vías: en 2023, la Suprema Corte reconoció el derecho a cuidar, recibir cuidados y al autocuidado (SCJN, 2023) y, en julio de 2026, la Ciudad de México promulgó su Ley del Sistema de Cuidados (Expansión Política, 2026).[15]

15 En el ámbito local, la Ciudad de México ha registrado avances importantes, particularmente con el reconocimiento constitucional del derecho al cuidado y la aprobación, en 2026, de la Ley del Sistema de Cuidados, orientada a establecer mecanismos de corresponsabilidad entre el Estado, las familias, las comunidades y el sector privado.

Los avances institucionales todavía enfrentan desafíos para consolidar mecanismos formales de coordinación y seguimiento. En respuesta a una solicitud de información, la Secretaría de las Mujeres (SeMujeres) confirmó que el 30 de enero de 2025 se instaló una Mesa de Coordinación Interinstitucional para avanzar en la construcción del SNPC, con participación de 22 instituciones federales y cuatro grupos de trabajo organizados en torno a poblaciones prioritarias. Aunque se han desarrollado reuniones, actividades de coordinación y trabajos técnicos, la SeMujeres señaló que la mesa no se encuentra institucionalizada mediante un reglamento y que no dispone de acuerdos, actas, lineamientos u otros instrumentos formales adicionales a los establecidos durante su instalación. Tampoco proporcionó información consolidada sobre los compromisos, recursos y avances de las instituciones participantes, mientras que los diagnósticos estatales de cuidados siguen en desarrollo. **Estas limitaciones dificultan evaluar los avances de la coordinación interinstitucional y su traducción en servicios y garantías efectivas de cuidado** (SeMujeres, respuesta a la solicitud de información, folio 343237600027126, 2026).

En el plano presupuestario, el Proyecto de Presupuesto de Egresos 2026 incorporó por primera vez el Anexo Transversal 31 Consolidación de una Sociedad de Cuidados (AT31), con alrededor de 466.7 mil millones de pesos. La cifra no debe leerse como inversión nueva, pues agrupa programas preexistentes. Más del 80 % de sus recursos se concentra en la Beca Rita Cetina, los servicios de salud del IMSS y la Pensión para Adultos Mayores. **Las guarderías del IMSS representan apenas 3.7 % del anexo.** Las estimaciones del gasto directamente destinado a cuidados oscilan entre 38,596 millones de pesos, según el Centro de Investigación Económica y Presupuestaria (CIEP), y alrededor de 75 mil millones, según el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO), pero ambos identifican una reducción real respecto de 2025 (CIEP, 2025; IMCO, 2025a).

Aunque la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) publica información presupuestaria desagregada por programa y acción transversal, las respuestas institucionales no permiten distinguir con claridad los recursos adicionales de aquellos previamente asignados, ni verificar su contribución específica a la ampliación de los servicios de cuidado. Los indicadores de seguimiento se incorporaron al proyecto presupuestario de 2027 y el Anexo todavía no cuenta con una evaluación propia. **Así, la identificación presupuestaria de los cuidados constituye un avance, pero aún resulta insuficiente para determinar cuánto se invierte efectivamente en ampliar los servicios y redistribuir las responsabilidades de cuidado** (SHCP, solicitud de información, folio 340026300272426; SeMujeres, folio 343237600027226, 2026).

Otro avance es el Sistema de Información de Cuidados (SIDECU), cuya primera fase busca identificar la infraestructura disponible para la provisión de cuidados. Su marco de referencia contempla 118,618 centros vinculados con 17 instituciones, y en sus fases posteriores se prevé identificar brechas de cobertura, al igual que facilitar la canalización y el seguimiento de personas usuarias. Sin embargo, la información proporcionada no permite determinar cuántos establecimientos efectivamente ofrecen servicios directos de cuidado, cuál es su capacidad operativa, ni qué necesidades permanecen sin atender.

Por ello, el inventario constituye un avance para identificar la infraestructura disponible, pero todavía no equivale a una medición de la oferta efectiva de cuidados (SeMujeres, respuesta a la solicitud de información, folio 343237600027326, 2026).

La iniciativa más visible para ampliar los servicios son los Centros de Educación y Cuidado Infantil (CECI). El Gobierno federal anunció en octubre de 2025 la construcción de 200 centros en 2026 y una meta de 1,000 para 2030, con alrededor de 500 mil lugares (Gobierno de México, 2025; IMSS, 2025). El modelo contempla modalidades vinculadas con empresas o en polos de desarrollo, así como posibilidades de ampliar la cobertura a población sin seguridad social (Alvarado *et al.,* 2026; *Hilando el cambio*). El primer centro comenzó a operar en Ciudad Juárez en junio de 2026, con capacidad para 250 niñas y niños y un horario de 5:30 a 19:30 horas, adaptado a las necesidades de parte de las trabajadoras de la industria maquiladora (Crónica, 2026). No obstante, la expansión efectiva del modelo todavía es limitada. En septiembre de 2026, el IMSS identificó nueve unidades bajo esquemas CECI (ocho en empresas y una del propio Instituto), pero aclaró que las primeras aún no habían transitado al nuevo modelo educativo.[16]16 Tampoco existía una decisión general de transformar las guarderías actuales al modelo CECI, por lo que estas cifras no deben interpretarse de manera automática como nuevos espacios de atención (IMSS, folio 340018002812926, 2026).

Más allá de la cobertura, el desafío es garantizar que los servicios respondan a las condiciones reales de trabajo y cuidado. Los horarios, turnos y trayectos de las trabajadoras que están fuera de *lo que la norma imagina* —como son las trabajadoras agrícolas, del hogar, de plataformas digitales y las artesanas— no siempre coinciden con la oferta institucional. Además, la concentración de nuevos centros en polos industriales puede dejar fuera a quienes trabajan por cuenta propia o en actividades informales. Una respuesta adicional del IMSS no permitió identificar, dentro de la documentación solicitada, una estrategia específica de ampliación del acceso a mujeres en condiciones de vulnerabilidad o trabajadoras de sectores precarizados (folio 340018002814026, 2026).

En conjunto, los hallazgos muestran una distancia entre el reconocimiento institucional de los cuidados y su garantía efectiva. La consolidación del sistema requiere no sólo coordinación y presupuesto identificable, sino también compromisos verificables, información sobre la cobertura real y servicios accesibles para las distintas trayectorias laborales y familiares. De lo contrario, existe el riesgo de reproducir las mismas barreras que caracterizan a otros mecanismos de protección social: ofrecer derechos y servicios cuyo acceso depende de ajustarse a un modelo de empleo que deja fuera a una parte importante de las trabajadoras.

16 Cabe mencionar que, antes de hacer esta solicitud, el IMSS informó a UNIDAS a inicios de 2026 que ningún CECI estaba en operación y que el presupuesto se concentraba en construcción y equipamiento, sin claridad sobre el financiamiento de su operación sostenida (Hilando el cambio).

Lo que un sistema de cuidados debe resolver para el trabajo

Un SNPC útil para las trabajadoras de los sectores precarizados debería organizarse en torno a cuatro ejes complementarios: garantizar el acceso al cuidado, apoyar a quienes cuidan, redistribuir los cuidados y reconocerlos como trabajo. Estos ejes dialogan con el marco de las 5R de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidados no remunerado, y recompensar y representar a quienes cuidan de manera remunerada (CEPAL y OIT, 2026). El último componente es esencial: **una sociedad del cuidado no puede construirse liberando el tiempo de unas mujeres mediante el trabajo precario de otras, como ocurre hoy con las trabajadoras del hogar.**

De la evidencia de este informe se desprenden cinco criterios de diseño:

- **Garantizar el acceso independientemente de la trayectoria laboral.** Los servicios de cuidado no deben estar condicionados a la derechohabiencia, el tamaño de la empresa o la capacidad económica de los hogares. Esta garantía requiere ampliar la cobertura hacia las trabajadoras de sectores precarizados, todavía contempladas de manera insuficiente en los esquemas de expansión de los CECI (IMSS, folio 340018002814026, 2026).

- **Horarios y ubicación como condición de acceso.** Los servicios deben ser compatibles con jornadas tempranas, nocturnas, de fin de semana y rotativas, así como ubicarse cerca de los lugares de trabajo y de vivienda. La accesibilidad es tan importante como la disponibilidad.

- **Una red diversificada** basada en la articulación de los servicios públicos, privados y comunitarios en un mismo sistema. Las iniciativas comunitarias pueden complementar la oferta pública en territorios rurales e indígenas, pero no deben sustituir las responsabilidades del Estado ni trasladar nuevamente los costos a las mujeres.

- **Más allá del cuidado infantil.** Las personas adultas mayores pasarán de 9 % de la población en 2025 a 18 % en 2050, pero de los cerca de 96 mil establecimientos de cuidado identificados en el país, 92.8 % atiende a niñas y niños y sólo 2.3% a personas adultas mayores (IMCO, 2025a). Ampliar el cuidado infantil sin atender la dependencia en la vejez desplaza la carga a etapas posteriores de la vida de las mujeres.

- **Evaluar por resultados laborales.** Más que por el número de centros inaugurados, el éxito del SNPC debe medirse por su contribución a reducir las horas de cuidado no remunerado de las mujeres y mejorar su participación laboral, ingresos, continuidad de cotizaciones y acceso a la seguridad social. Los vacíos identificados en las respuestas sobre el SNPC, el AT31 y el SIDECU evidencian la necesidad de establecer indicadores verificables de cobertura e impacto (SeMujeres, folios 343237600027126, 343237600027226 y 343237600027326; SHCP, folio 340026300272426, 2026).

La política de cuidados no es una agenda social paralela a la política laboral. **Es parte de la infraestructura que el sistema de protección da por hecha y que, al no existir, convierte la maternidad y el cuidado en la principal causa de las trayectorias interrumpidas.**

Discriminación y violencia: dimensiones constitutivas de la precariedad

La discriminación y la violencia no son incidentes aislados en las trayectorias laborales de las mujeres: determinan quién accede a un empleo, en qué condiciones permanece, si puede ascender y si puede ejercer sus derechos sin perder su ingreso. En los sectores precarizados la relación entre precariedad y violencia es doble: la precariedad aumenta la exposición a la violencia y, al mismo tiempo, **reduce la capacidad de las trabajadoras para denunciarla o abandonar un empleo abusivo sin poner en riesgo su sustento.** A su vez, la violencia interrumpe trayectorias y profundiza la dependencia económica (CONEVAL, 2023).

Una problemática extendida y diferenciada

La Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS) 2022 muestra que 24.8 % de las mujeres adultas experimentó discriminación en los doce meses anteriores y que 35 % de ellas identificó como motivo el hecho de ser mujer, mientras que 23.4 % señaló que se le negó injustificadamente algún derecho en los últimos cinco años y, de ellas, 24.1 % reportó la negación de una oportunidad de trabajo o ascenso (INEGI, 2023). Con base en la Encuesta Nacional sobre las Dinámicas en los Hogares (ENDIREH) 2021, **19.7 % de las mujeres de 15 años y más que habían trabajado reportó al menos un incidente de violencia en el ámbito laboral a lo largo de su vida, y 10.1 % en el último año.** La violencia psicológica es la más frecuente (16.1 % a lo largo de la vida) y 5 % reportó violencia sexual en el último año (OIT, 2023).

La prevalencia de violencias es mayor entre quienes enfrentan varias desigualdades a la vez. La discriminación alcanza 44.6 % entre las mujeres de la diversidad sexual y de género, 37.2 % entre las afrodescendientes, 33.4 % entre las mujeres con discapacidad, 31.4 % entre las jóvenes, 30.3 % entre las migrantes y 28.1 % entre las indígenas, frente al 24.8 % del promedio (INEGI, 2023). Una mujer indígena que produce desde su domicilio, una migrante empleada de manera informal en servicios o una trabajadora del hogar de edad avanzada enfrentan barreras distintas para acceder al empleo, denunciar una agresión o exigir reparación.

En los sectores de UNIDAS

Los informes sectoriales documentaron cómo estas violencias toman formas específicas según el lugar de trabajo:

- En las **plataformas digitales,** casi siete de cada diez trabajadoras encuestadas por UNIDAS (69.7 %) han sufrido acoso o violencia por parte de usuarios. Las formas más

comunes son el acoso verbal y las insinuaciones sexuales. Ocho de diez contratos de las empresas mencionan canales de reporte, pero ninguna presenta protocolos públicos con plazos y medidas de protección, y la respuesta frecuente ("cancelar el viaje") expone a la víctima a sanciones algorítmicas (*Conectadas al cambio*).[17]

- En la **maquila,** la discriminación por embarazo opera desde la contratación: "piden pruebas de embarazo y de sangre… si no cumples con ciertos requisitos, simplemente no te contratan". El hostigamiento (humillaciones, cambios arbitrarios de área o turno) funciona como mecanismo disciplinador y deriva con frecuencia en renuncias forzadas (*Hilando el cambio*).

- En el **campo,** las trabajadoras describen un ambiente generalizado de acoso y hostigamiento, en el que los agresores son a menudo supervisores y la denuncia se castiga con tareas más pesadas, traslados o despidos (*Sembrando el cambio*).

- En el t**rabajo del hogar,** la violencia ocurre en un espacio privado al que la autoridad no entra, en una relación de dependencia que el discurso de "ser como de la familia" desdibuja (*Sosteniendo el cambio*).

- En la **artesanía,** la violencia es sobre todo económica: precios impuestos, regateo estructural y apropiación de diseños (*Tejiendo el cambio*).

La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) ofrece indicios complementarios. Entre las mujeres despedidas de su empleo anterior, el **2.34 % se debe a embarazo o maternidad (16,791 mujeres), frente al 0.07 % de los hombres despedidos por paternidad.** Un 0.92 % de ellas fue despedida por su aspecto físico, frente a un 0.09 % de ellos. Entre quienes renunciaron, 1.93 % de las mujeres lo hizo por acoso o falta de respeto, frente a 1.18 % de los hombres (INEGI, 2026a). Estos datos no miden la prevalencia de la violencia (su denominador son las personas que dejaron un empleo y declararon ese motivo), pero muestran que la discriminación por maternidad es un motivo de salida del empleo prácticamente exclusivo de las mujeres.

> *El acoso laboral y sexual dentro de un campo agrícola es real y existe, me tocó vivirlo en carne propia.*
> Trabajadora agrícola, Sinaloa (*Sembrando el cambio*).

17 Las plataformas evalúan el desempeño mediante indicadores como las tasas de aceptación y de cancelación de servicios. Cancelar un viaje, aun por razones de seguridad, puede reducir la asignación de servicios, afectar el acceso a bonificaciones o derivar en la suspensión o desactivación de la cuenta.

Del lugar de trabajo al mundo del trabajo

El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por México en 2022 y vigente desde 2023, define la violencia y el acoso laborales como comportamientos que causen o puedan causar daño físico, psicológico, sexual o económico, ya sea que ocurran una vez o de forma repetida. El convenio sustituye la idea del centro de trabajo por la del **mundo del trabajo:** incluye los trayectos, los espacios de pago, descanso y alimentación, el alojamiento proporcionado por la parte empleadora, las comunicaciones digitales y las interacciones con clientes, intermediarios y terceros. Su cobertura no depende de la existencia de una relación laboral formal y alcanza a la economía informal y rural (OIT, 2023).

Este marco es especialmente pertinente para los sectores de UNIDAS: los campos agrícolas, los hogares, los autos y las calles donde trabajan las conductoras y repartidoras, los talleres a domicilio y los espacios públicos de venta artesanal. Asimismo, se conecta con un dato del Instituto Mexicano de Seguro Social (IMSS): **las mujeres son la mitad de los accidentes de trayecto dictaminados,** aunque sólo corresponden a un tercio de los ocurridos en el centro de trabajo (sección 5).

La armonización, sin embargo, sigue incompleta. La evaluación jurídica de la OIT concluyó que la legislación mexicana no incorpora de manera integral la definición del Convenio 190, protege sólo parcialmente a las personas trabajadoras de la economía informal y migrantes, y carece de protecciones reforzadas para las trabajadoras rurales (OIT, 2023). Desde la ratificación se han presentado numerosas iniciativas legislativas: en septiembre de 2025 la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado aprobó un dictamen de reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT) que define la violencia laboral, incorpora expresamente el acoso laboral, el ciberacoso y la discriminación, además de reconocer el derecho a la reparación integral del daño (El Imparcial, 2025), pero **al cierre de este informe no se había confirmado su aprobación en el pleno.** El Modelo de Protocolo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) para prevenir y atender la violencia laboral no es vinculante, y la autoridad no tiene forma de conocer ni monitorear los protocolos que las empresas dicen tener (OIT, 2023). La NOM-035-STPS, que obliga a identificar factores de riesgo psicosocial, es una medida promisoria porque desplaza la atención del incidente individual al diagnóstico organizacional, aunque no existe evidencia pública sobre su supervisión ni sobre sus resultados (Intersecta, 2026).

Una ruta institucional que depende de la denuncia

El problema central no es la ausencia de vías, sino su diseño. Una trabajadora puede acudir a los mecanismos internos de su centro de trabajo, a la inspección, a la conciliación y los tribunales laborales, al Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), a los organismos de derechos humanos o a las fiscalías. Esta multiplicidad de vías puede traducirse en remisiones, costos adicionales y dificultad para identificar a la autoridad competente. Y para una trabajadora precaria, denunciar puede significar perder jornadas, el empleo o la relación de la que depende su ingreso.

La evidencia de las solicitudes de información de UNIDAS, que se presenta a detalle en la sección 8, muestra hasta qué punto la protección depende de que la propia trabajadora active el sistema:

- **La inspección no busca la violencia.** Ninguna de las 30 autoridades estatales que respondieron reporta una sola activación del Protocolo para la Inspección Laboral con Perspectiva de Género, y ninguna registra de forma sistemática el género de quien denuncia.

- **La conciliación no registra la discriminación.** El artículo 685 Ter de la LFT exceptúa de agotar la conciliación prejudicial para los conflictos por discriminación, incluidos el embarazo y el acoso u hostigamiento sexual. Esta medida es una protección: evita que la víctima tenga que negociar con su agresor y le permite acudir directamente al tribunal. Pero tiene una consecuencia para el registro: como estos casos no pasan necesariamente por la conciliación, los centros no los clasifican, y sólo quedan registrados si llegan a juicio y si el tribunal tiene una categoría para anotarlos.

- **Sólo el tribunal la nombra, y sólo a veces.** Únicamente 11 de los 32 poderes judiciales estatales pudieron identificar casos de embarazo, discriminación o acoso: 930 casos registrados en total. En Morelos, pese a contar con una categoría específica, no se reportaron casos en los últimos cinco años.

Esta fragmentación también se refleja en los registros administrativos federales. Entre enero de 2025 y agosto de 2026, el Banco Nacional de Datos e Información sobre Casos de Violencia contra las Mujeres (BANAVIM) registró 7,297 víctimas de violencia en el ámbito laboral (4,409 en 2025 y 2,888 en 2026), incluidas 1,284 víctimas de acoso sexual y 866 de hostigamiento sexual, categorías que pueden superponerse. Estas cifras reflejan únicamente los casos registrados por las instituciones participantes, es decir, no permiten estimar la prevalencia nacional. A ello se suman los cambios en el sistema de registro a partir de 2025, que limitan las comparaciones históricas, y la ausencia de una categoría específica de discriminación laboral (SeMujeres, respuesta a la solicitud de información, folio 343237600027026, 2026).

Por su parte, el CONAPRED identificó 2,750 quejas por presuntos actos de discriminación laboral, pero señaló que no dispone de información sistematizada en los términos solicitados: los sectores económicos involucrados, las conductas denunciadas, las formas de conclusión, ni las medidas adoptadas y su cumplimiento.[18] Esta falta de sistematización dificulta identificar la recurrencia de prácticas de violencia y discriminación específicas, al igual que evaluar la eficacia de las respuestas institucionales (CONAPRED, folio 340011300013626, 2026).

18 El CONAPRED reportó disponer de información básica sobre las personas agraviadas, los motivos de discriminación y el estatus de las quejas. Cabe precisar que las 2,750 quejas no están necesariamente acreditadas. Asimismo, la respuesta no permite confirmar con precisión la cobertura temporal de todos los registros.

Un número bajo de denuncias no equivale a una baja incidencia de violencia o discriminación. Para dimensionar el problema, se requiere un sistema articulado que permita distinguir cuatro niveles de información: prevalencia, denuncia, resolución y reparación. Aunque existen encuestas nacionales, como la ENDIREH y la ENADIS, y registros administrativos de distintas instituciones, la información sigue estando fragmentada: presenta limitaciones para identificar las características fundamentales del incidente y del empleo, así como para dar seguimiento a las denuncias y sus resultados. Por ello, se requiere articular los sistemas de información y dar seguimiento a los casos desde la denuncia hasta su resolución y reparación, mediante registros desagregados y mecanismos que garanticen la protección de los datos personales.

En suma, garantizar entornos libres de violencia es una condición del trabajo digno y no una agenda complementaria. La respuesta no puede descansar exclusivamente en la capacidad individual de las mujeres para denunciar o probar que fueron discriminadas, sobre todo cuando las condiciones de precariedad incrementan la necesidad de protección a la par que aumentan los costos y riesgos de exigirla. **La responsabilidad institucional no termina en habilitar mecanismos de denuncia: también exige prevenir las violencias, identificar sus manifestaciones, garantizar respuestas efectivas y producir información que permita evaluar sus resultados.**

Vigilancia y acceso a la justicia: tres puertas que se abren a petición de parte

Una trabajadora cuyos derechos se violan tiene, en principio, tres puertas institucionales: la **inspección del trabajo,** que debería llegar a su centro de trabajo sin que ella lo pida; la **conciliación prejudicial,** que se activa cuando ella presenta una solicitud; y el **juicio laboral,** que exige una demanda formal. A estas puertas se suma la defensoría pública de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET) en los asuntos federales. Esta sección reconstruye, con las respuestas de casi cien solicitudes de información, qué contempla y qué no cada una de estas puertas. El resultado es consistente: **la única puerta que no depende de la trabajadora (la inspección) es la más débil, y las que funcionan se abren sólo cuando ella las empuja, casi siempre después del despido.**

La inspección federal: menos visitas y un modelo que mira lo que ya está registrado

La capacidad federal de inspección se ha reducido de forma sostenida. Las inspecciones federales pasaron de alrededor de 67,000 en 2018 a 16,000 en 2023, una caída del 76 %; en el mismo periodo, el presupuesto de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo bajó 12 % y el de las Oficinas de Representación Federal, 79 %. México cuenta con 1.1 personas inspectoras por cada 100 mil personas ocupadas, frente a una media mundial de 5.8. El modelo, además, ha privilegiado crecientemente las inspecciones extraordinarias, que surgen de denuncias (Fundación Avina et al., 2024). La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) publicó en marzo de 2024 el Protocolo para la Inspección Laboral con Perspectiva de Género, que se activa cuando se detectan actos de violencia, discriminación u hostigamiento en una visita (STPS, 2024); su eficacia depende, por tanto, de que la visita ocurra.

Asimismo, la STPS presentó para 2026 un programa de 38,455 inspecciones federales bajo un modelo "estratégico, focalizado y basado en riesgos", que selecciona centros de trabajo a partir del cruce de registros administrativos (STPS, 2026). Focalizar es razonable cuando los recursos son escasos. Pero un modelo que identifica riesgos a partir de inconsistencias en la nómina timbrada, los registros del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) o las declaraciones fiscales, **sólo puede ver a empleadores que ya existen en esos registros.**[19] A solicitud de información hecha en 2024 (folio 330027124000191),

19 Aunque la LFT no restringe las facultades de inspección a los establecimientos registrados de manera formal, la programación de las inspecciones ordinarias se apoya en padrones de centros de trabajo (artículo 20 del Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones). Este proceder puede dificultar la identificación y vigilancia de unidades económicas no registradas, especialmente en el sector informal, sin excluirlas de la supervisión laboral en términos jurídicos.

las autoridades laborales federales respondieron que no tienen competencia para inspeccionar centros de trabajo en el sector informal. Los hogares empleadores sin registro patronal, la falsa independencia, la subcontratación informal en el campo y los talleres a domicilio quedan, por diseño, fuera del radar. Además, el trabajo del hogar, el comercio, los servicios y buena parte del campo son de competencia local, es decir, su vigilancia depende de las autoridades estatales.

La frontera entre las competencias federales y estatales tampoco es clara en todos los casos. El artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) reserva a la federación la industria textil, pero no menciona la confección. En las solicitudes realizadas para *Hilando el cambio,* 23 estados se declararon incompetentes para inspeccionar el sector indumentaria con el argumento de que es materia federal, aunque una tesis de tribunales colegiados (citada por la propia autoridad de Oaxaca para negarse) sostiene que la confección de ropa, al no transformar fibras, es de competencia local. **El resultado es un vacío en el que ninguna autoridad asume con claridad la responsabilidad de vigilar los talleres donde se concentran las mujeres** (*Hilando el cambio*).

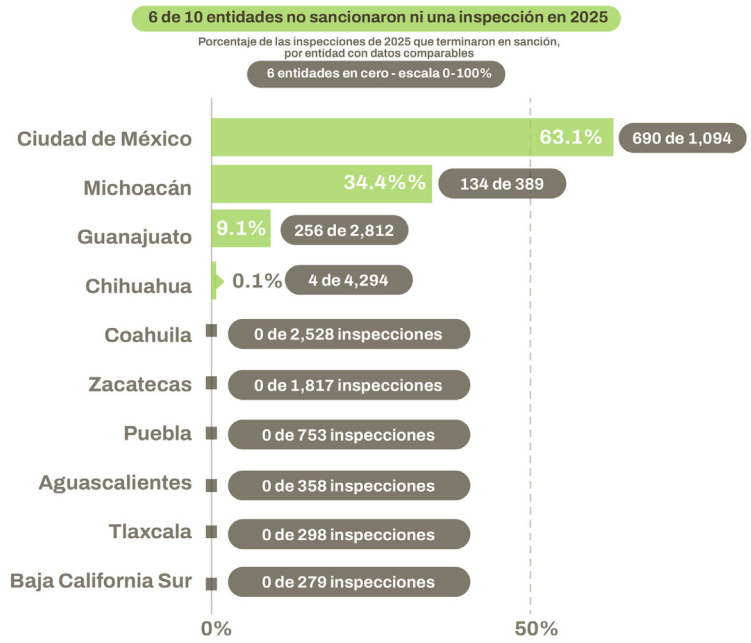
La inspección local: una puerta casi cerrada

Las respuestas de 30 autoridades estatales del trabajo, que abarcan de 2016 a 2026, describen una inspección local que existe, sobre todo, en papel (UNIDAS, 2026a).

Capacidad mínima. Las 21 entidades que reportaron su plantilla de 2026 suman **205 personas inspectoras para todo su territorio.** Aguascalientes tiene 2; Baja California Sur y Zacatecas, 3; Tlaxcala, 4. En Zacatecas, tres inspectoras realizaron 1,817 visitas en 2025, unas 600 cada una. Por su parte, Yucatán y Oaxaca no tienen registros de una sola inspección realizada en la última década. En los estados que reportaron —a saber, Chihuahua y Guanajuato— el presupuesto del área es de entre 3,400 y 4,000 pesos por inspección.

Casi no sanciona. De las diez entidades con datos comparables para 2025, **seis no impusieron ninguna sanción** (Gráfica 8). Coahuila realizó 21,898 inspecciones entre 2021 y 2026 sin una sola sanción; Puebla, 5,149 desde 2016, y tampoco hubo sanciones; Chihuahua abrió cuatro procedimientos sancionadores, frente a 22,039 inspecciones. La Ciudad de México es la excepción: sancionó 63 % de sus visitas de 2025. La información sobre el cumplimiento de las multas también es limitada: sólo Durango informó cuántas se pagaron.

Gráfica 8. Porcentaje de inspecciones locales de 2025 que terminaron en sanción, por entidad



Fuente: elaboración propia con base en respuestas a solicitudes de acceso a la información (UNIDAS, 2026a). Las definiciones difieren entre entidades: inspecciones sancionadas (Ciudad de México), resoluciones con multa (Michoacán), consignaciones (Guanajuato) y procedimientos sancionadores (Chihuahua).

Reactiva y de temporada. La inspección programada está desapareciendo. En Nuevo León, las inspecciones ordinarias cayeron 90 % entre 2019 y 2025; San Luis Potosí no realizó ninguna entre 2023 y 2025; y Michoacán, Durango y Querétaro reportaron únicamente inspecciones extraordinarias, detonadas por una queja o por la petición de otra autoridad. En Quintana Roo, 93 % de las visitas efectuadas entre 2019 y 2025 se concentró en verificar el pago del aguinaldo y el reparto de utilidades.

Sin perspectiva de género. Ninguna entidad reporta una sola activación del Protocolo para la Inspección Laboral con Perspectiva de Género; varias sostienen que es de uso exclusivo federal. Sin embargo, tres estados recogen datos de género por iniciativa propia, lo que demuestra que es viable hacerlo. Durango registra mujeres en gestación y lactancia en cada inspección; Michoacán contabiliza mujeres y menores desde 2025; y Quintana Roo tiene un tipo de inspección para supervisar el cumplimiento de las normas laborales de género.

El hogar, fuera de su alcance. Ninguna de las 60,832 inspecciones con registro individual corresponde a un hogar como centro de trabajo, y ninguna respuesta agregada menciona visitas a hogares. En Zacatecas, cuando una visita llega a una “casa habitación”, se cierra sin actuación. Además, a siete años de la reforma, la STPS no ha emitido los lineamientos de inspección para el trabajo del hogar que presupone el artículo 542 de la LFT, pese a que el Convenio 189 exige medidas de inspección adaptadas a este sector (*Sosteniendo el cambio,* 2026).

La conciliación: la puerta que sí funciona, después del despido

La conciliación prejudicial se ha consolidado como una de las principales vías de acceso a la justicia laboral. Desde 2020, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) ha acumulado 767,289 solicitudes, mientras que las bases de once centros estatales reúnen 764,374 registros. Su importancia económica también es considerable: Chihuahua reportó convenios por 6,717 millones de pesos, y en Tamaulipas fueron recuperados 4,770 millones (UNIDAS, 2026b). Sin embargo, su diseño reproduce tres sesgos.

Las mujeres acuden menos. Son 37 % de quienes concilian en los centros estatales (231,725 de 623,889 registros con sexo identificado) y 33.5 % en la conciliación federal que, por ley, atiende otras ramas de actividad, como hidrocarburos, minería, electricidad o la industria automotriz (LFT, art. 527).

Las mujeres cobran menos. En los nueve estados que permiten cruzar género y monto, el convenio promedio de las mujeres es menor en todos los casos, con brechas de entre 7.5 % y 44.9 % (Tabla 8). En la mediana, la brecha es mucho menor, e incluso se invierte en Durango y Coahuila. Estas cifras indican que la diferencia en el promedio se debe, sobre todo, a que los convenios de montos más altos pertenecen a hombres. Como la indemnización se calcula con base en el salario y la antigüedad, las brechas salariales previas se trasladan al monto del convenio. Los datos disponibles no permiten determinar cuánto de la diferencia corresponde a cada factor, ni la posibilidad de establecer si existió un trato discriminatorio durante la conciliación.

Tabla 8. Monto de los convenios de conciliación por sexo, entidades con datos

Entidad	Convenios de mujeres	Mediana, mujeres	Mediana, hombres	Media, mujeres	Media, hombres	Brecha en la media
Colima	3,347	$11,000	$14,000	$24,811	$45,029	–44.9 %
Oaxaca (2021–2022)	810	$7,814	$10,027	$23,945	$38,564	–37.9 %
Durango	12,602	$9,000	$8,000	$25,692	$35,028	–26.7 %
Aguascalientes	5,623	$14,834	$15,000	$26,425	$31,034	–14.9 %
Tabasco (2020–2025)	10,599	$9,414	$9,957	$28,361	$32,482	–12.7 %
Quintana Roo	4,813	$20,000	$21,500	$36,826	$41,754	–11.8 %
Nuevo León	16,158	$25,000	$25,000	$44,413	$49,309	–9.9 %
Michoacán (2026)	1,512	$18,000	$19,592	$27,358	$29,667	–7.8 %
Coahuila	36,663	$9,863	$9,429	$30,797	$33,287	–7.5 %

Fuente: elaboración propia con base en las bases de registros individuales entregadas por los centros de conciliación (UNIDAS, 2026b). Convenios con monto mayor a cero; pesos corrientes.

La discriminación queda fuera. Ocho de las once bases estatales carecen de categorías para el despido por embarazo o la discriminación, y el repertorio de motivos es siempre el mismo: despido, prestaciones, terminación voluntaria, rescisión. La razón es que, por un lado, el artículo 685 Ter de la LFT las exime de la conciliación prejudicial obligatoria y, por otro lado, varios centros operan sus registros con el Sistema Nacional de Conciliación Laboral (SINACOL), una plataforma nacional cuyos catálogos no se pueden modificar. No obstante, donde existen campos específicos o abiertos, los casos aparecen: Guanajuato identificó 233 solicitantes embarazadas y 43 casos de excepción; Tamaulipas, 33 casos de excepción, dos de cada tres de mujeres; Oaxaca, 96 casos relacionados con hostigamiento, acoso, discriminación o violencia de género.

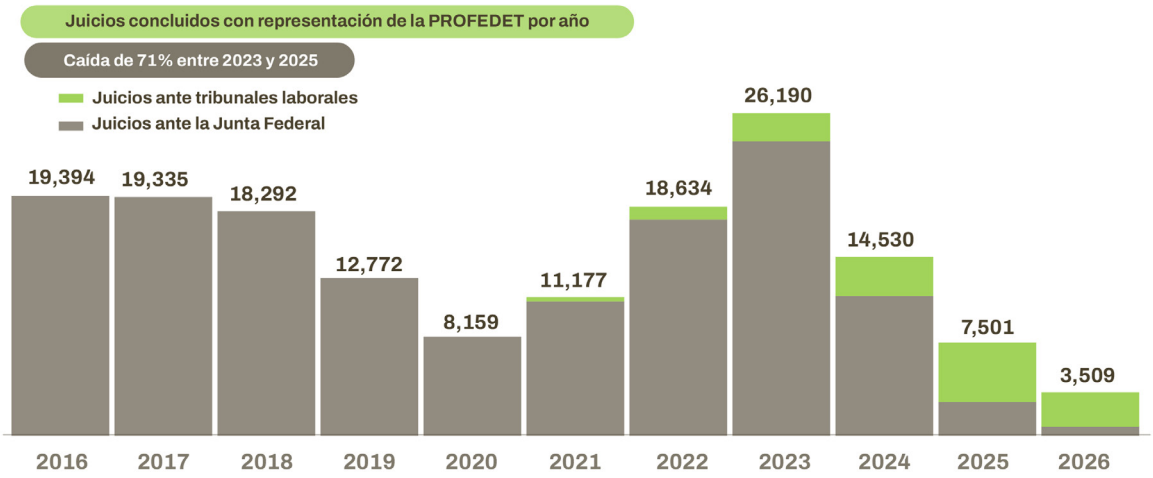
El trabajo del hogar también llega la conciliación, pero después del despido. En contraste con la inspección, las bases analizadas identificaron **3,251 casos de conciliación de trabajo del hogar en diez entidades,** con una participación femenina entre 75 % y 95 %. En Querétaro, 78 % son por despido injustificado y la edad mediana de las solicitantes es de 48 años. En Guanajuato, los casos aumentaron de 234 en 2022 a 411 en 2025. La solicitud específica realizada para *Sosteniendo el cambio* documentó 10,145 procedimientos en 14 entidades desde 2020, de los cuales 77.7 % involucraron mujeres: 73.5 % por despido, 21.5 % archivados por “falta de interés” (o, como explican las trabajadoras, agotamiento) y más de la mitad sin acuerdo. Ambas cifras provienen de solicitudes distintas y no deben sumarse.

La conciliación no garantiza un acuerdo. Entre 28 % y 70 % de las solicitudes terminan en convenio, según el estado; en Nuevo León, casi la mitad se cierra sin resolverse. En el ámbito federal, 64 % termina en convenio, una tasa probablemente inflada por las terminaciones voluntarias, que son casi un tercio de las solicitudes.

La defensoría pública: asesora mucho, representa poco

Entre 2016 y julio de 2026, la PROFEDET brindó 2.35 millones de servicios de orientación y asesoría, pero concluyó 159,493 juicios en representación, y ésta cayó de 26,190 juicios concluidos en 2023 a 7,501 en 2025 (Gráfica 9). Aunque el despido constituye el principal motivo de asesoría (509,739 servicios), sólo se registraron 14,818 juicios por esta causa: menos de tres por cada cien asesorías. En contraste, 70 % de los asuntos de representación corresponde a devolución de aportaciones y designación de personas beneficiarias (UNIDAS, 2026d).

Gráfica 9. Juicios concluidos con representación de la PROFEDET, por año



Fuente: elaboración propia con base en la respuesta de la PROFEDET a la solicitud 340024300029626 (UNIDAS, 2026d). En azul, juicios ante tribunales laborales; en gris, ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. 2026: enero a julio.

Las mujeres son 45.6 % de quienes reciben asesoría y **59.3 % de las personas representadas: la única puerta del sistema en la cual son mayoría.** La explicación más probable no es alentadora. La proporción de mujeres incrementa a la par que sube el peso de los juicios de personas beneficiarias y aportaciones, que suelen promover cónyuges e hijas de trabajadores fallecidos. La ausencia de información desagregada simultáneamente por género y motivo impide comprobarlo, pero, de ser así, revelaría una situación semejante a la observada en las pensiones derivadas del IMSS (sección 5): la defensoría pública estaría sirviendo a las mujeres **sobre todo como herederas de los derechos de otros, no como trabajadoras.**

Los tribunales: la única puerta que nombra la discriminación

Los 31 poderes judiciales que respondieron permiten reconstruir 371,673 demandas laborales en 26 entidades. **Las mujeres son 43 % de quienes demandan,** una proporción más alta que en la conciliación (37 %) (UNIDAS, 2026c). Sin embargo, **sólo once entidades pudieron identificar demandas relacionadas con discriminación, despido por embarazo o acoso,** con **930 casos** en conjunto (Tabla 9).

Veracruz destaca por contar con categorías específicas vinculadas al artículo 685 Ter de la LFT, que permiten distinguir 145 casos de discriminación, 60 de embarazo o maternidad y 44 de acoso u hostigamiento, de los cuales 35 son de mujeres. Sonora también registra las excepciones a la conciliación prejudicial, entre ellas 85 casos relacionados con embarazo y 20 con acoso sexual. En Veracruz, Sonora y Sinaloa —entidades que permiten desagregar estos asuntos por género— se identificaron 296 mujeres y 126 hombres.

Tabla 9. Demandas por embarazo, discriminación o acoso identificadas por los poderes judiciales

Entidad	Cómo se registra	Casos
Chihuahua	Categoría “despido relacionado con embarazo”	335
Veracruz	Columna “Art. 685 Ter – tipo de conflicto”	249
Sonora	Causa y subcausa de no conciliación	176
Nayarit	Bloque “despido injustificado relacionado con embarazadas”	77
Baja California Sur	Categoría de motivo	55
Guerrero	Renglones del cuadro de motivos	20
Sinaloa	Texto libre	13
Colima, Yucatán	Texto libre	2 cada una
Campeche	Categoría “embarazo y/o maternidad”	1
Morelos	Renglón “Ordinario Excepción 685-Ter”	0

Fuente: elaboración propia con base en respuestas de los poderes judiciales estatales a solicitudes de acceso a la información (UNIDAS, 2026c).

Estas cifras son demasiado bajas para describir las vulneraciones –2.4 % de las demandas con motivo clasificado en Chihuahua, 2.0 % en Nayarit, 1.6 % en Veracruz, 1.3 % en Sonora y 0.02 % en Campeche)— y miden, sobre todo, las limitaciones de los sistemas judiciales para clasificarlas e identificarlas. En Puebla, por ejemplo, la respuesta reproduce la categoría solicitada y anota debajo, año por año, “no se cuenta con el nivel de detalle”: 18,331 demandas sin dónde anotar el embarazo. **En Morelos, pese a contar con una categoría específica, no se registraron sentencias de este tipo durante cinco años.** Donde se clasifica el registro, no se sabe si hay casos; en cambio, donde hay campo y el conteo es cero, lo que falla no es el registro, sino el acceso.

Los tribunales tampoco permiten saber cuánto tarda la justicia. Sólo Guanajuato proporcionó fechas de entrada y salida: la mediana es de 105 días, uno de cada cuatro juicios dura más de seis meses y 19.8 % seguía abierto al corte. **Las dificultades son particularmente visibles en el trabajo del hogar:** solo tres poderes judiciales permitieron identificar casos del sector: 120 en Veracruz, 19 en Sinaloa y 2 en Sonora. En Veracruz, 101 de las 120 demandas identificadas seguían abiertas, y 93 % fueron presentadas por mujeres con una edad mediana de 54 años. La solicitud específica de *Sosteniendo el cambio* permitió identificar 344 demandas y 48 sentencias en once entidades, mientras que los otros catorce poderes judiciales declararon no poder distinguir estos casos en sus sistemas. Ningún tribunal proporcionó montos. Para una trabajadora despedida, la pregunta práctica no es si ganará, sino cuánto tiempo tendrá que esperar sin ingreso.

La cadena completa: lo que el sistema ve y lo que no

Al comparar las distintas vías del sistema de justicia laboral aparece una pauta clara: las mujeres buscan orientación, pero pocas convierten esa búsqueda en un procedimiento; cuando lo hacen, los casos tardan en resolverse y el sistema no registra los conflictos que más las afectan (Tabla 10 y Gráfica 10). Las trabajadoras:

- **Buscan asesoría en mayor proporción que su peso en el empleo.** Son 45.6 % de quienes reciben asesoría de la PROFEDET, frente a 40.8 % de la población ocupada.

- **Pero inician menos procedimientos.** Son 37 % de quienes acuden a la conciliación en los centros estatales y 43 % de quienes demandan ante los tribunales locales.

- **En juicio, pocos casos llegan a sentencia y casi nadie sabe cuánto tardan.** En Guanajuato, el único estado que entregó fechas, solo 19 % de los juicios concluidos terminó con sentencia, uno de cada cuatro duró más de seis meses y 19.8 % seguía abierto al corte. En Veracruz, de 120 demandas de trabajadoras del hogar, 101 seguían sin resolverse. Ningún tribunal informa cuánto obtiene quien demanda, ni el resultado por género.

- **La discriminación únicamente se registra en los tribunales y apenas en once entidades** (930 casos), porque la ley la exceptúa de la conciliación y no anota la inspección.

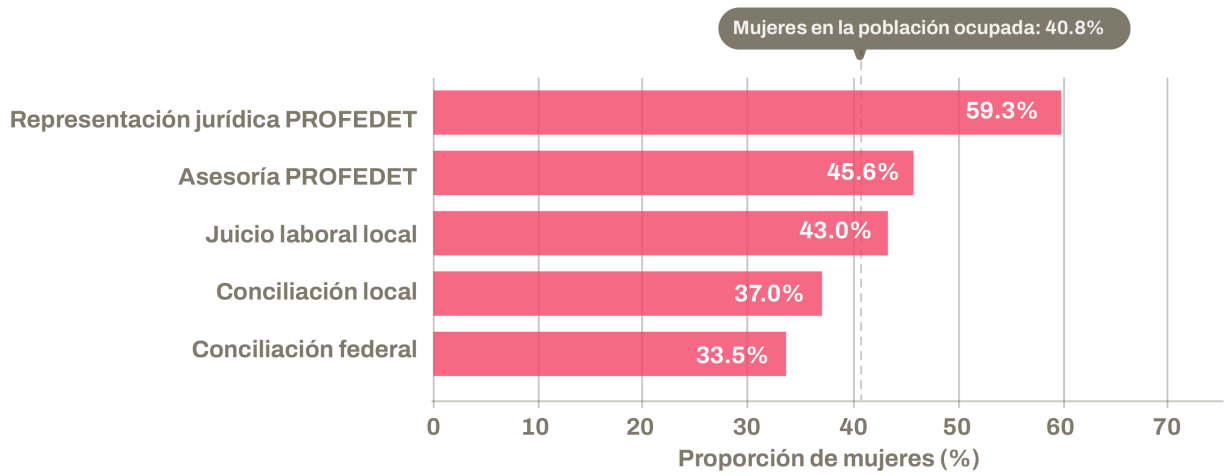
- **Son mayoría sólo donde no reclaman como trabajadoras.** Representan 59.3 % de las personas que la PROFEDET representa en juicio, probablemente porque la mayor parte de esa representación corresponde a devolución de aportaciones y designación de personas beneficiarias, trámites que suelen promover viudas e hijas de trabajadores fallecidos.

Tabla 10. Qué ve y qué no ve cada puerta del sistema

	Inspección local	Conciliación prejudicial	Juicio laboral
Quién la activa	La autoridad o una queja	La trabajadora	La trabajadora
Entra al hogar como centro de trabajo	No	No aplica	No aplica
Registra el género	No de forma sistemática; tres estados contabilizan mujeres en el centro inspeccionado	11 bases	12 entidades
Registra embarazo o discriminación	Sólo Durango (gestación y lactancia)	Casi nunca: la ley los exime	930 casos en 11 entidades
Casos de trabajo del hogar identificados	0 de 60,832	3,251 en 10 estados (10,145 en 14 en la solicitud específica)	141 en 3 entidades (344 en 11 en la solicitud específica)
Mueve dinero	Casi nada: la mayoría no sanciona	Miles de millones en convenios	Sí, pero nadie reporta montos

Fuente: elaboración propia con base en UNIDAS (2026a, 2026b, 2026c) y, entre paréntesis, en las solicitudes sobre trabajo del hogar de Sosteniendo el cambio. Las cifras de ambas solicitudes no son sumables.

Gráfica 10. Proporción de mujeres en cada puerta del sistema de justicia laboral



Fuente: elaboración propia con base en UNIDAS (2026b, 2026c, 2026d) y ENOE, primer trimestre de 2026. Las puertas atienden universos distintos: la vía federal cubre industrias más masculinizadas que la local.

Además de lo que muestran, los registros revelan lo que no ven. El género de quien denuncia no se registra de forma sistemática en la inspección (las autoridades lo justifican por el anonimato de las quejas, y sólo Colima empezó a anotar el sexo en 2026). En los tribunales, la columna existe, pero queda vacía en buena parte de los expedientes: Aguascalientes deja sin sexo 9,170 de 10,424, y Yucatán lo captura en 113 de 8,959. La lengua indígena aparece en 206 de 773 mil personas solicitantes de conciliación federal. Varias autoridades negaron información con el argumento de que no están obligadas a "generar una nueva expresión documental", cuando otras entregaron exactamente lo solicitado, y al menos doce respuestas de inspección contenían inconsistencias o contradicciones internas. Los mismos vacíos aparecen fuera del sistema laboral: el CONAPRED y el BANAVIM no permiten reconstruir las conductas denunciadas ni sus resultados (sección 7), y los 82 expedientes de la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH) por terminaciones laborales presuntamente discriminatorias tampoco permiten conocer cómo se resolvieron.

El problema no está en la voluntad de cada oficina, sino en el diseño de los sistemas que definen qué se captura: el SINACOL en la conciliación, los sistemas de gestión de los tribunales, los formatos de inspección y las categorías del IMSS. Lo que esos sistemas no registran (el embarazo, el acoso, la ocupación de quien demanda, el hogar como centro de trabajo) tampoco puede vigilarse, evaluarse, ni corregirse. Producir esta información no exige reformar la ley: Veracruz, Sonora, Durango y Guanajuato demuestran que basta con agregar un campo de captura. Las cifras de este apartado provienen de universos distintos y no describen la trayectoria de las mismas personas, pero la tendencia es consistente: garantizar el acceso a la justicia exige que las trabajadoras puedan sostener sus procedimientos, obtener respuestas en plazos razonables y recibir una reparación efectiva, y que el sistema registre los motivos por los que acuden.

Organización colectiva: lo que las trabajadoras construyeron y sus límites

Las reformas de la última década no fueron concesiones espontáneas. La sentencia de la Suprema Corte de 2018, que declaró inconstitucional la exclusión de las trabajadoras del hogar del régimen obligatorio del Seguro Social, derivó del amparo promovido por una trabajadora del hogar contra sus empleadoras, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit), en el marco de una estrategia colectiva. Asimismo, la reforma de 2019 y la ratificación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) fueron resultado de la movilización sostenida de ese gremio y de sus aliadas (*Sosteniendo el cambio*). En las plataformas digitales, las colectivas de conductoras y repartidoras se organizaron para protegerse y para exigir condiciones de seguridad (*Conectadas al cambio*). En todos los sectores estudiados, l**a organización colectiva ha sido el motor del cambio normativo y la principal fuente de propuestas realistas.**

Lo que la organización produce

El trabajo de campo de UNIDAS documenta que, frente a un Estado que no cumple, las organizaciones ejercen funciones que deberían ser públicas:

- **Información y capacidad de negociación.** Quien trabaja en una empresa recibe información sobre sus derechos por vías institucionales; quien trabaja dispersa en domicilios particulares, no. La organización sustituye esa función.

> *Yo llevo trabajando 30 años con la misma empleadora, y no sabía de mis derechos. Aquí, en SINACTRAHO, uno llega a abrir los ojos.* Trabajadora del hogar, grupo focal de SINACTRAHO (*Sosteniendo el cambio*).

- **Protección frente a la violencia.** Ante la ausencia de protocolos corporativos eficaces, las conductoras y repartidoras crearon redes de comunicación por WhatsApp y Zello, sistemas de ubicación compartida en tiempo real, “palabras de pánico”, bases de datos colectivas de usuarios agresores, e incluso obtuvieron recursos del presupuesto participativo de Ciudad Juárez para equipar sus autos con medidas de seguridad (*Conectadas al cambio*).

- **Alternativas económicas.** En la artesanía, las colectivas y cooperativas permiten definir precios en conjunto, comercializar sin intermediarios y enfrentar el plagio de diseños. El Colectivo Jtatic Samuel Ruiz impulsa en Chiapas la creación de la cooperativa Titzelcotán, Bordando Corazones, para negociar mejores precios y financiar su

participación en ferias. Además, las personas socias de una cooperativa están sujetas al régimen obligatorio de seguridad social, lo que abre una vía de protección sin necesidad de la figura legal del patrón (Tejiendo el cambio).

- **Acompañamiento jurídico y redes de cuidado.** Las organizaciones cubren el vacío de especialistas en defensoría laboral para casos complejos, sostienen redes comunitarias de cuidado en territorios sin servicios y acompañan denuncias que nadie más acompañaría.

- **Superación del miedo.** Antes que jurídico, el efecto es subjetivo: un espacio colectivo produce la seguridad necesaria para exigir que ninguna campaña informativa genera por sí sola.

Los límites de lo colectivo

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.*
> Trabajadora del hogar (*Sosteniendo el cambio*).

La organización puede informar, acompañar y presionar, pero no puede sancionar. **Cuando el Estado no vigila ni sanciona el incumplimiento, los esfuerzos colectivos no alcanzan para transformar la asimetría de poder con la parte empleadora.** Además, las redes de protección construidas por las trabajadoras operan con su propio tiempo no remunerado, el mismo que ya está sobrecargado por el cuidado: sostener las redes sin recursos reproduce la desigualdad que buscan corregir. Por ello, estas prácticas deben leerse como **evidencia de las fallas institucionales, no como sustituto de las obligaciones del Estado y de las empresas.**

Hay también límites propios de las formas de representación tradicionales. En la maquila persisten sindicatos charros y contratos de protección patronal, y varias trabajadoras expresan desconfianza hacia las estructuras sindicales por experiencias de inacción frente al abuso (*Hilando el cambio)*. En sectores de baja sindicalización o empleo disperso (el hogar, el campo, la artesanía, las plataformas) la representación toma otras formas: colectivas, cooperativas, asociaciones civiles, centros de atención y redes de defensoras. Esta heterogeneidad no es dispersión, sino una respuesta a barreras de naturaleza distinta.

Lo que apenas empieza a medirse

La reforma de 2019 obligó a que las directivas sindicales se integren de forma proporcional en razón de género (artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo, LFT), y el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) revisa esa proporcionalidad en cada toma de nota. Según el CFCRL, la presencia de mujeres en las dirigencias sindicales pasó de

8.9 % en 2021 a 17.8 % en 2025; de 78,175 carteras sindicales registradas, 30 % están ocupadas por mujeres, y 939 mujeres han encabezado una secretaría general desde la reforma (Vanguardia, 2026). Estas cifras son un avance, pero la información se conoce por comunicados, no como datos abiertos por sindicato, sector y cargo, lo que impide saber si las mujeres llegan a las carteras con poder de decisión o a las de menor peso. La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) ofrece una referencia complementaria: las mujeres ocupan 37 % de los puestos directivos en organizaciones políticas, sindicales y civiles, aunque esta categoría no permite identificar exclusivamente a los sindicatos y corresponde a una población reducida, de cerca de 6,400 personas (INEGI, 2026a).

Reconocer otras formas de representación

La participación de las personas trabajadoras y sus organizaciones es fundamental para diseñar políticas eficaces contra la violencia y mejorar las condiciones laborales, como reconoce el Convenio 190 de la OIT (Intersecta, 2026). Este principio adquiere especial relevancia en las modalidades de empleo que salen de la trayectoria estándar. En esa línea, el Convenio sobre el trabajo decente en la economía de plataformas, adoptado el 12 de junio de 2026, obliga a los Estados a respetar y promover la libertad sindical y la negociación colectiva, y exige transparencia y revisión de decisiones algorítmicas que afectan a las personas trabajadoras, puesto que los algoritmos pueden penalizar a quienes se organizan (OIT, 2026).

Sumado a lo anterior, para que la participación sea real en los sectores precarizados, el Estado debe **reconocer como interlocutoras a las colectivas, cooperativas y redes de trabajadoras, además de los sindicatos formalmente constituidos.** A menudo, son estos grupos los que concentran a la mayoría de las trabajadoras organizadas de sectores fragmentados, como sucede con las artesanas y las costureras independientes. Su incorporación al diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas debe acompañarse de recursos que hagan posible su participación, sin trasladarles los costos económicos y de tiempo que implica organizarse y ejercer su representación.

Corresponsabilidad: instituciones que no se hablan y cadenas que no responden

Una política fragmentada

Cada uno de los dispositivos analizados en las secciones anteriores depende de una institución distinta cuyo alcance es federal o local, según sea el caso: la afiliación y las guarderías dependen del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS); la inspección federal, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), y la local de los gobiernos estatales; la conciliación, del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) y de 32 centros locales; la justicia, de los poderes judiciales; la defensoría, de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET); la política de cuidados, de la Secretaría de las Mujeres (SeMujeres) y del IMSS; y la prevención de la discriminación depende del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED). **Ninguna de estas instituciones tiene la responsabilidad de mirar la trayectoria completa de una trabajadora.**

La evidencia de este informe muestra que la fragmentación no es sólo de competencias, sino también de información. El Estado ya cruza datos para fiscalizar: el modelo federal de inspección combina registros administrativos (del IMSS, de la nómina timbrada y fiscales) para detectar incumplimientos (STPS, 2026), pero **no usa esa capacidad para detectar las violaciones que afectan a las mujeres.** El IMSS no publica la maternidad, los riesgos de trabajo, ni las pensiones de las trabajadoras del hogar como categoría propia. El 13.7 % de los rechazos del subsidio de maternidad se debe a una baja, pero nadie cruza esos casos con las quejas por despido por embarazo. La autoridad federal define el catálogo del Sistema Nacional de Conciliación Laboral (SINACOL), por lo cual los centros estatales no pueden agregar el supuesto del artículo 685 Ter. Ninguna autoridad contabiliza cuántas demandas por discriminación por embarazo se presentan en el país. Y la fragmentación de competencias produce vacíos concretos: en el sector de la confección, 23 estados se declararon incompetentes para inspeccionar porque consideran que es materia federal (sección 8).

Los desafíos de coordinación también se observan en la construcción de la política nacional de cuidados. En respuesta a una solicitud de información de UNIDAS, la SeMujeres confirmó que, el 30 de enero de 2025, se instaló una mesa interinstitucional para avanzar en el Sistema Nacional y Progresivo de Cuidados (SNPC), con participación de 22 instituciones federales y cuatro grupos de trabajo. Aunque se han desarrollado actividades de coordinación, la información proporcionada no incluye una matriz consolidada de compromisos, responsabilidades, metas, recursos y mecanismos de seguimiento que permita verificar integralmente los avances de las instituciones participantes (SeMujeres, respuesta a la solicitud de información, folio 343237600027126, 2026).

En el ámbito presupuestario, el Anexo Transversal 31 (AT31) constituye un avance para identificar programas vinculados con los cuidados. Sin embargo, aunque existe información desagregada por programa e institución, las respuestas de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) y de la SeMujeres no permiten distinguir con claridad los recursos adicionales de aquellos previamente asignados; tampoco permiten evaluar su contribución efectiva a la ampliación de los servicios de cuidado. Además, los indicadores específicos de seguimiento se incorporaron al proyecto presupuestario de 2027 (SHCP, respuesta a la solicitud de información, folio 340026300272426; SeMujeres, folio 343237600027226, 2026).

Los hallazgos no implican ausencia de coordinación o de recursos, sino limitaciones para verificar cómo se distribuyen las responsabilidades, qué compromisos asume cada institución y qué resultados producen las acciones conjuntas.

Coordinar no significa crear una nueva institución, sino establecer **metas e indicadores compartidos** entre instituciones —STPS, IMSS, CFCRL, SeMujeres, poderes judiciales y el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI)— a partir de preguntas en común: cuántas trabajadoras están efectivamente protegidas, quiénes son las que no acceden y qué debe hacerse para que obtengan protección.

Cadenas de valor y debida diligencia

Una parte de la precariedad documentada por UNIDAS se produce en cadenas de valor que conectan el trabajo de las mujeres con empresas grandes, a menudo exportadoras. En la indumentaria, la subcontratación y los talleres a domicilio trasladan presiones de costo y tiempo hacia las unidades más pequeñas, donde se concentran las mujeres (*Hilando el cambio*). En la artesanía, la intermediación captura la mayor parte del valor: una blusa con un costo de producción de 100 pesos se vende a la parte intermediaria en 50 y se revende en 200, y los diseños tradicionales se reproducen sin reconocimiento ni compensación (*Tejiendo el cambio*). La desigualdad también está en quién fija las condiciones comerciales y quién se queda con el valor del trabajo. En el campo, la agroexportación convive con contratación por intermediarios y “pases” en lugar de afiliación (*Sembrando el cambio*).

Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos establecen que las empresas deben identificar, prevenir y reparar los impactos sobre los derechos humanos en sus cadenas de suministro. En 2026, los instrumentos externos que podrían hacer exigible esta responsabilidad en México se movieron en direcciones contradictorias:

- **La directiva europea de debida diligencia se redujo y se retrasó.** Tras el paquete Ómnibus I, la Directiva (UE) 2026/470 limitó su alcance a empresas con más de 5,000 personas empleadas y 1,500 millones de euros de facturación, eliminó el régimen armonizado de responsabilidad civil y pospuso su aplicación a julio de 2029. La presión directa sobre proveedores textiles y agrícolas mexicanos será menor y más tardía de lo previsto.

- **El reglamento europeo contra el trabajo forzoso** (Reglamento (UE) 2024/3015), que prohíbe comercializar en la Unión Europea productos elaborados con trabajo forzoso, se aplicará a partir de diciembre de 2027.

- **El T-MEC entró en revisiones anuales.** En la revisión conjunta de julio de 2026, Estados Unidos no aceptó extender el tratado por 16 años, por lo que sigue vigente hasta 2036, con revisiones anuales (IISD, 2026). A finales de julio de 2026, el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida acumulaba 48 quejas contra empresas en México desde 2021, la mayoría en el sector automotriz (El Financiero, 2026). Por diseño, el mecanismo atiende la denegación de la libertad sindical y la negociación colectiva únicamente para el sector manufacturero, la minería y las industrias de servicios que lo apoyan. Es evidente que el mecanismo no fue construido para identifica y combatir la violencia de género, ni la discriminación por embarazo. **Este informe no identificó casos en los sectores feminizados estudiados por UNIDAS.**

La debida diligencia no puede depender sólo de regulaciones extranjeras. México necesita **obligaciones nacionales de debida diligencia en derechos humanos laborales** para las empresas que encabezan cadenas de suministro; debe haber trazabilidad hasta los talleres y unidades más pequeñas, criterios de precio justo y protección de la propiedad colectiva de los diseños, así como canales de queja accesibles para quienes trabajan en los eslabones más precarios.

La jornada de 40 horas: oportunidad y límites

La reforma constitucional publicada el 3 de marzo de 2026 y la reforma a la LFT publicada el 1 de mayo de 2026 reducen de manera gradual la jornada máxima de 48 a 40 horas semanales entre 2027 y 2030, y obligan a llevar un registro electrónico de la jornada (DOF, 2026a; 2026b). Para las trabajadoras, la reforma es relevante: menos horas remuneradas obligatorias pueden liberar tiempo y reducir la penalización de quienes no pueden sostener jornadas largas por sus responsabilidades de cuidado.

Sin embargo, la reforma reproduce la pauta descrita en este informe: beneficia a las asalariadas registradas, cuya jornada se mide, y no alcanza a las informales, a las trabajadoras del hogar sin contrato, a las jornaleras pagadas por tarea, ni a las trabajadoras de plataformas, cuya "jornada" no se contabiliza. El registro electrónico puede convertirse en una herramienta de inspección valiosa, pero sólo para los casos en que sí existe la figura del patrón formal que lo lleve. Para que la reducción de la jornada sea también una política de igualdad, **debe acompañarse de inspección efectiva en los sectores feminizados y de una política de cuidados que asegure que el tiempo liberado no se convierta en más trabajo no remunerado para las mujeres.**

Conclusiones

1. El trabajo de las mujeres sostiene sectores estratégicos de la economía mexicana en condiciones que el sistema de protección no contempla. El comercio, los servicios de alimentos, la manufactura de exportación, la agroexportación, el trabajo del hogar y la economía de plataformas digitales dependen del trabajo de millones de mujeres. Pero ese trabajo se realiza con trayectorias intermitentes, en unidades pequeñas o en hogares, con varias partes empleadoras o ninguna, y con una segunda jornada de cuidados que promedia 24 horas semanales. El sistema de protección fue diseñado para otra trayectoria laboral y familiar.

2. La desigualdad laboral de género en México es, sobre todo, una desigualdad de composición y de diseño. Los indicadores agregados de contrato, prestaciones, seguridad social o informalidad muestran diferencias pequeñas entre géneros. La desigualdad aparece en dos momentos: antes del empleo, en una brecha de participación de casi 29 puntos que apenas se ha movido desde 2019, y dentro del empleo, en la concentración de las mujeres en sectores donde la informalidad es la norma, en una penalización por maternidad de más de 20 puntos en la informalidad, en ingresos un tercio menores en la informalidad y en una desprotección que crece con la edad. Las reglas que producen este resultado son neutrales en su redacción, aunque presuponen una trayectoria que muchas mujeres no tienen: empleo continuo, con un solo patrón, ingresos suficientes para cruzar los umbrales y el cuidado resuelto por alguien más. **La desigualdad no está tanto en lo que la ley dice, sino en lo que da por hecho.**

3. Para la mayoría de las trabajadoras, la protección se activa por excepción y no por defecto. El sistema funciona con relativa regularidad para quienes se ajustan a la trayectoria laboral estándar, pero la mayoría de las mujeres no trabaja así, sobre todo en los sectores feminizados y precarizados. Las trabajadoras que siguen esta trayectoria incluso pueden salir de ella al llegar la maternidad. La seguridad social exige continuidad: una de cada diez incapacidades por maternidad no se paga, en la mayoría de los casos por falta de semanas cotizadas, y casi la mitad de las mujeres que reciben pensión es a causa de la muerte de un familiar y no por su propio trabajo. La inspección local tiene poca presencia y sanciona poco: ninguna autoridad estatal reporta haber activado el protocolo de género y no se registró una sola visita a un hogar, al tiempo que la federal realizó 76 % menos inspecciones en 2023 que en 2018. La conciliación funciona, pero después del despido, con menos mujeres y montos menores para ellas. La discriminación por embarazo y el acoso sólo se registran en los tribunales y únicamente en once entidades. **Cada mecanismo traslada a la trabajadora más vulnerable el costo de activar su propia protección.**

4. Los cuidados son infraestructura económica, no una responsabilidad privada. Entre los 25 y los 39 años, las madres trabajan en la informalidad 20 puntos más que las mujeres sin hijos de su edad, y una de cada cuatro mujeres que renunció a su empleo lo hizo por responsabilidades familiares. El Sistema Nacional y Progresivo de Cuidados (SNPC) es

la política con mayor potencial para cambiar esta realidad, pero sigue sin reconocimiento constitucional federal, sin una arquitectura presupuestaria transparente y con una red de servicios que apenas empieza, cuyo diseño todavía no responde a los turnos, trayectorias y territorios de las trabajadoras más precarizadas.

5. Las políticas siguen estando fragmentadas y las instituciones no registran lo que necesitan vigilar. Ninguna institución sigue la trayectoria completa de una trabajadora. Los sistemas que definen qué se registra —el Sistema Nacional de Conciliación Laboral (SINACOL), los sistemas de gestión judicial, los formatos de inspección, las categorías del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)— no capturan el embarazo, el acoso, la ocupación, ni el hogar como centro de trabajo. Lo que no se registra no se puede vigilar.

6. La igualdad requiere transformar las cadenas de valor. La intermediación, la subcontratación y el trabajo a domicilio trasladan la precariedad a los eslabones donde trabajan las mujeres. Los instrumentos externos —como la regulación europea de debida diligencia, recortada y pospuesta, y el mecanismo laboral del T-MEC, centrado en la libertad sindical y en la industria automotriz— no llegan a los sectores feminizados, lo que hace más urgente una obligación nacional de debida diligencia.

Alcances y matices de los hallazgos

Los resultados de este informe no implican que el sistema de protección laboral excluya de manera sistemática a todas las mujeres, ni que la precariedad sea exclusivamente una cuestión de género. Los hombres también enfrentan altos niveles de informalidad, trayectorias de cotización discontinuas y jornadas extensas con bajos ingresos, sobre todo en sectores como la agricultura, la construcción y el transporte. La desprotección laboral responde a desigualdades de género que se entrecruzan con las condiciones socioeconómicas, el territorio y las formas de inserción laboral.

La evidencia también demuestra que el diseño institucional puede modificarse para ampliar la protección. La reforma de pensiones de 2020 multiplicó el acceso de las mujeres a la pensión; la reforma de plataformas introdujo un registro universal con cobertura de riesgos desde el primer día; el ingreso laboral real de las mujeres creció más que el de los hombres entre inicios de 2025 y de 2026; y los primeros Centros de Educación y Cuidado Infantil (CECI) amplían el horario de atención más allá del de las guarderías tradicionales. Estos avances no contradicen el argumento central del informe, sino que permiten precisarlo: donde la protección se activa por defecto, la brecha se reduce; **donde depende de cruzar umbrales de continuidad, de un patrón o parte empleadora identificable o de la denuncia, se reproduce. Esta es la dirección que deberían seguir las reformas futuras.**

Las recomendaciones que se presentan a continuación buscan el enfoque de protección por defecto que el sistema actual provee, pero la evidencia apunta también a un horizonte más amplio de largo plazo: **un sistema de protección social, financiado de manera solidaria con contribuciones e impuestos generales, cuyo acceso no dependa de la existencia de una relación laboral formal, sino del reconocimiento de las personas como titulares de derechos.** Varias de las siguientes recomendaciones (la ruta no contributiva de cuidados, la cuota subsidiada para trabajadoras independientes, el subsidio por maternidad con cargo a recursos colectivos) son pasos en esa dirección.

Recomendaciones

Las recomendaciones de los cinco informes sectoriales siguen vigentes y no se repiten aquí. Esta sección propone una agenda transversal guiada por un principio: **trasladar la carga de activar la protección de la trabajadora a las instituciones.** Cada recomendación busca que un derecho se active por defecto, que una exclusión deje de depender de un umbral o que un dato específico que hoy no se registra empiece a contarse.

Para formular estas recomendaciones se aplicaron cuatro filtros: que respondan a un hallazgo documentado en este informe; que exista una institución con facultades para ejecutarlas; que su ruta sea identificable (administrativa, reglamentaria, legal o presupuestal); y que sean consistentes con los estándares internacionales y con lo que han propuesto otras investigaciones. Al final de cada recomendación se indica su ruta y un plazo orientativo: corto (hasta un año), mediano (de uno a tres años) o largo (más de tres).

El contraste con otras investigaciones deja una lección: buena parte de estas propuestas no son nuevas. La cobertura continua y el pago domiciliado para las trabajadoras del hogar se recomendaron al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) desde 2021 (ILSB y Nosotrxs, 2021); la ampliación de la licencia de paternidad a 20 días fue aprobada por la Cámara de Diputados en 2023 y sigue pendiente en el Senado; la caída de la inspección y la ambigüedad de competencias en actividades como la confección, la agricultura y las plataformas digitales ya se han documentado previamente (Fundación Avina et al., 2024; *Sembrando el cambio; Hilando el cambio*). El obstáculo principal no es la falta de diagnóstico, sino de voluntad política y de presupuesto. Por ello, esta agenda privilegia, primero, las medidas que no requieren reformar la ley y, después, las reformas legales que corrigen umbrales y fuentes de financiamiento.

Tres recomendaciones atraviesan toda la agenda y se presentan primero; posteriormente se detallan las acciones que corresponden a cada institución.

Recomendaciones para todas las instituciones

1. Abrir espacios de participación con recursos y vinculatorios. Las instituciones responsables de las políticas que analiza este informe —el IMSS, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y las autoridades laborales locales, los centros de conciliación, la Secretaría de las Mujeres (SeMujeres) y el Sistema Nacional y Progresivo de Cuidados (SNPC)— deberían incorporar a sindicatos, colectivas, cooperativas y redes de trabajadoras en el diseño, implementación y evaluación de las medidas que les afectan, como los lineamientos de inspección del trabajo del hogar, los protocolos contra la violencia, los servicios de cuidado y la reglamentación de las plataformas. Esta participación requiere presupuesto para traslados, cuidados, interpretación en lenguas indígenas y compensación por el tiempo de las representantes, y debe respetar la autonomía de sus organizaciones. De lo contrario, participar se vuelve un costo más que recae en quienes tienen menos ingresos y mayor carga de cuidados. *Ruta: administrativa. Plazo: corto.*

2. Registrar lo mismo y compartirlo. Las instituciones del sistema laboral —IMSS, autoridades de inspección, centros de conciliación, poderes judiciales y Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET)— deberían adoptar un estándar mínimo común de registro (género, edad, ocupación, sector, lengua indígena, motivo del conflicto y supuestos del artículo 685 Ter, incluidos el embarazo y el acoso); asimismo, deberían establecer convenios para intercambiar información con las medidas necesarias para la protección de datos personales. Las recomendaciones por institución detallan qué le corresponde a cada una, mientras que el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) puede homologar las categorías y publicar las estadísticas. *Ruta: administrativa. Plazo: corto a mediano.*

3. Asegurar el financiamiento de la agenda. Varias medidas de este informe —como el subsidio por maternidad con cargo a recursos colectivos, la ruta no contributiva de cuidados, el apoyo a las cuotas de los hogares empleadores y de las trabajadoras independientes de bajos ingresos, el fortalecimiento de la inspección local— requieren recursos públicos adicionales. Desde Oxfam México se ha propuesto obtenerlos mediante mayor transparencia tributaria de los grandes contribuyentes e impuestos progresivos sobre la riqueza extrema y las ganancias de capital (Brown Solà et al., 2026, pp. 30-32). Cualquiera que sea la fuente, los recursos deberían quedar etiquetados y ser evaluables para que la protección no dependa de reasignaciones anuales. *Ruta: legal y presupuestal. Plazo: mediano.*

Instituto Mexicano del Seguro Social

1. Convertir cada rechazo del subsidio por maternidad en una notificación de la obligación patronal. Cuando una asegurada no reúne las 30 semanas cotizadas, la ley obliga al patrón a pagarle el salario íntegro durante la incapacidad, según el artículo 103 de la Ley del Seguro Social (LSS). Sin embargo, nada asegura que la parte empleadora haga este pago: el IMSS rechazó 20,900 certificados en 2025 y no sabe cuántas de esas mujeres recibieron algún pago. En el mismo acto del rechazo, el Instituto puede notificar a la empleadora y a la trabajadora de la obligación vigente, al igual que la vía para exigirla, y compartir esos casos con la inspección del trabajo. Esta es la medida más barata de esta agenda y no necesita esperar la reforma legal que se propone más adelante. *Ruta: administrativa. Plazo: corto.*

2. Hacer continua la protección en el esquema del trabajo del hogar. El esquema vigente condiciona la atención médica a los días cotizados, exige el pago por adelantado antes del día 20 y suele trasladar el trámite a la propia trabajadora. Se propone que el sobrecosto que ya se cobra en la modalidad “por día” (27.7 % más que el equivalente diario de la modalidad mensual) financie días adicionales de cobertura médica, como paso hacia una cobertura mensual completa. También proponemos habilitar la domiciliación bancaria y los pagos por periodos más largos,

y permitir un aviso de alta inmediato que active la protección desde el primer día de trabajo (*Sosteniendo el cambio*). Estas medidas son ajustes a reglas que emite el propio Consejo Técnico y que las organizaciones del sector recomendaron desde la prueba piloto (ILSB y Nosotrxs, 2021); su ausencia ayuda a explicar que la afiliación siga estancada en torno a 60 mil personas. *Ruta: reglamentaria (acuerdos del Consejo Técnico). Plazo: corto a mediano.*

3. Verificar de manera sistemática el uso de los pases de atención médica en el campo. Las empresas agrícolas sustituyen la afiliación por "pases" u "órdenes" de atención que no generan semanas cotizadas (*Sembrando el cambio*). Eliminarlos dejaría sin atención urgente a quien la necesita; por ello, lo que falta es control. El IMSS debería cruzar de forma automática cada pase con el registro patronal y la afiliación de la persona atendida, y determinar cuotas y capitales constitutivos sin margen de discrecionalidad cuando el pase encubra una relación no registrada. Hoy el capital constitutivo sólo se activa cuando ocurre un accidente o una enfermedad; en consecuencia, la mayoría de las trabajadoras no afiliadas no generan una señal que la autoridad pueda ver. *Ruta: administrativa. Plazo: corto.*

4. Proteger la maternidad de las trabajadoras de plataformas mientras se reforma la ley. El umbral de ingreso y la terminación de la relación tras 30 días de inactividad hacen que el embarazo y el posparto expulsen a las trabajadoras de la Seguridad Social (*Conectadas al cambio*). En coordinación con la STPS, el IMSS puede emitir lineamientos para que las semanas de incapacidad por maternidad se reconozcan como cotizadas y el subsidio se pague, aunque la plataforma no registre actividad, mediante un esquema de financiamiento compartido entre el Estado y las empresas operadoras, como propone Conectadas al cambio. La STPS, por su parte, puede precisar en las disposiciones operativas que los días de licencia no cuentan como inactividad, porque la ley ya prohíbe el despido por embarazo. *Ruta: reglamentaria, con la reforma legal que se propone en la sección del Congreso. Plazo: corto a mediano.*

5. Desarrollar vías de protección para las trabajadoras por cuenta propia que no dependan sólo de su capacidad de pago. A fines de 2024, menos de 1 % de las personas elegibles se había inscrito en alguna de las modalidades del régimen voluntario (CEPAL y OIT, 2025). La incorporación voluntaria, por sí sola, traslada el costo de protegerse a las artesanas, comerciantes y otras trabajadoras independientes. El IMSS debería priorizar tres vías: la afiliación de las socias de cooperativas, que la LSS ya incluye en el régimen obligatorio, y su acompañamiento mediante asesorías y trámites simplificados; una cuota subsidiada para las trabajadoras de bajos ingresos, propuesta en la sección de la SHCP; y, como complemento, un régimen voluntario simplificado que incluya pagos flexibles y afiliación en el territorio mediante brigadas y convenios con colectivas y cooperativas, y que cuente con información en lenguas indígenas (*Tejiendo el cambio*). *Ruta: administrativa y presupuestal. Plazo: corto a mediano.*

Secretaría del Trabajo y Previsión Social y autoridades laborales locales

1. Usar los datos que ya existen para dirigir la inspección con enfoque de género. El modelo federal basado en riesgos sólo ve a empleadores que ya están en los registros. Puede incorporar señales de riesgo de género disponibles en otras instituciones: las bajas de aseguradas embarazadas que aparecen en los rechazos del subsidio de maternidad, las solicitudes de conciliación por despido de mujeres, la concentración de empleo femenino por municipio y temporada agrícola, y los corredores de maquila y talleres de confección. Los informes sectoriales coinciden en esta focalización. *Ruta: administrativa, con convenios de intercambio de información entre STPS, IMSS y CFCRL. Plazo: corto.*

2. Emitir los lineamientos de inspección para el trabajo del hogar. El artículo 542 de la LFT ordena prestar especial atención a las trabajadoras del hogar, mientras que el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) exige medidas de inspección que respeten la privacidad del domicilio. La STPS debería emitir, junto con las autoridades locales que tienen la competencia, un protocolo que combine la verificación documental remota a partir del registro del IMSS y de otros registros administrativos, la notificación a hogares con indicios de contratación y, cuando proceda, visitas sin ingreso al domicilio con orden fundada, como sucede en Uruguay (*Sosteniendo el cambio*). La inviolabilidad del domicilio no impide la inspección de las empresas cuando está fundada y motivada; tampoco tendría por qué impedirla aquí. *Ruta: reglamentaria y de coordinación federal-estatal. Plazo: mediano.*

3. Hacer medible el Protocolo para la Inspección Laboral con Perspectiva de Género y extenderlo a las autoridades locales. El Protocolo existe desde 2024, pero ninguna de las 30 autoridades estatales que respondieron a las solicitudes de información reporta haberlo activado, y varias lo consideran de uso exclusivo federal. Se propone publicar cuántas veces se activa, qué detecta y en qué termina, e incorporarlo a los convenios de coordinación con los estados, al igual que capacitar a las plantillas locales. Como el Protocolo sólo opera cuando hay una visita, su eficacia depende también de las dos recomendaciones siguientes. *Ruta: administrativa. Plazo: corto.*

4. Fortalecer la inspección local con metas y presupuesto verificables. Las 21 entidades que reportaron su plantilla suman 205 personas inspectoras, y seis de cada diez entidades con datos no impusieron ninguna sanción en 2025. Se proponen convenios federal-estatales con metas mínimas de plantilla y de inspecciones ordinarias, un presupuesto identificable para la función inspectiva y procedimientos sancionadores con seguimiento del cobro. Parte de lo recaudado por multas podría reinvertirse en la inspección (*Sembrando el cambio*). Elevar el perfil de las personas inspectoras y avanzar hacia la paridad en las plantillas, como propone Inspeccionando la inspección, completaría esta medida. *Ruta: presupuestal y de coordinación. Plazo: mediano.*

5. Aclarar las competencias sobre quién inspecciona. El artículo 527 de la LFT reserva a la federación la inspección de diferentes industrias. Por ejemplo, para el sector de la confección, la industria textil se reserva al Gobierno federal (sin mencionar la confección) y 23 estados se declararon incompetentes para inspeccionarla. Las confusiones se replicaron para el sector agrícola, en el cual las autoridades estatales refirieron que realizar las inspecciones laborales era de competencia federal (*Sembrando el cambio*). La vía más rápida no es reformar la ley, sino incorporar al Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones un catálogo de actividades económicas que asigne cada una a la competencia federal o local, como propone Inspeccionando la inspección (Fundación Avina et al., 2024) y que incluya criterios específicos para el trabajo a domicilio. *Ruta: reglamentaria (Ejecutivo federal). Plazo: corto a mediano.*

6. Revisar los factores de exclusión de las plataformas con un análisis de impacto de género. La STPS fija los factores de exclusión que convierten el ingreso bruto en ingreso neto mediante disposiciones administrativas. Los factores vigentes desde 2026 son más altos que los de la prueba piloto: una conductora necesita facturar alrededor de 18,427 pesos al mes para que se le reconozca un salario mínimo (*Conectadas al cambio*). La STPS puede revisar estos factores con base en costos reales, publicar su metodología y evaluar su efecto por género, sin tener que esperar una reforma legal. *Ruta: reglamentaria. Plazo: corto.*

7. Convertir el modelo de Protocolo contra la violencia en un piso mínimo obligatorio y verificable. Al día de hoy es una guía no vinculante, además de que la autoridad no conoce los protocolos que las empresas dicen tener (OIT, 2023). La STPS puede fijar contenidos mínimos obligatorios (mediante una norma oficial mexicana o su incorporación a la NOM-035) y un registro que permita monitorearlos mediante canales accesibles y que contemple lenguas indígenas cuando se requiera, al igual que garantías contra represalias. *Ruta: reglamentaria. Plazo: mediano.*

8. Aprovechar el registro electrónico de jornada como herramienta de inspección. La reforma de 40 horas obliga a registrar la jornada. Si su reglamentación permite a la autoridad acceder a estos registros, la inspección podrá detectar horas extra no pagadas y jornadas excesivas sin depender de la queja, con prioridad en los sectores feminizados. *Ruta: reglamentaria. Plazo: mediano.*

Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y centros de conciliación locales

1. Agregar al SINACOL los campos que hoy faltan. La autoridad federal define el catálogo del SINACOL y los centros estatales no pueden modificarlo. Bastaría con añadir el supuesto del artículo 685 Ter (esos casos están exentos de la conciliación, pero llegan), la ocupación según el SINACOL, el sector y la condición de grupo en situación de vulnerabilidad, como ya hacen Guanajuato y Tamaulipas por su cuenta. Esta es una decisión técnica de bajo costo con efecto inmediato para visibilizar el embarazo, el acoso y el trabajo del hogar. *Ruta: administrativa. Plazo: corto.*

2. Registrar y publicar estadísticas por género, sector y motivo, incluidos los montos. De las once entidades que entregaron registros individuales, nueve capturan el sexo y el monto del convenio en el mismo registro, y en todas ellas el convenio promedio de las mujeres es menor que el de los hombres, pero ninguna publica esta comparación. Los centros deberían registrar de forma homologada el monto reclamado, el convenido y el monto efectivamente pagado (como ya distingue Tlaxcala en estos dos últimos), y publicarlos periódicamente por género, sector y motivo. Sólo así podría saberse si la conciliación reproduce la brecha salarial o si, además, las mujeres pactan por debajo de lo que les corresponde. *Ruta: administrativa. Plazo: corto.*

3. Reducir el costo de acudir. Para una trabajadora que pierde un día de ingreso en cada diligencia, el desistimiento es agotamiento: 21.5 % de los procedimientos de trabajo del hogar analizados en Sosteniendo el cambio se archivaron por "falta de interés". Los centros deberían habilitar la comparecencia remota, ampliar horarios y facilitar el acompañamiento de la defensoría pública o de organizaciones del sector desde la primera audiencia. *Ruta: administrativa. Plazo: corto a mediano.*

4. Publicar como datos abiertos la composición por género de las directivas sindicales. El CFCRL ya verifica la integración proporcional que exige el artículo 371 de la LFT y reporta avances agregados (Vanguardia, 2026). Publicar la información por sindicato, sector y cartera permitiría saber si las mujeres llegan a las posiciones con poder de decisión o sólo a las de menor peso. *Ruta: administrativa. Plazo: corto.*

Poderes judiciales y órganos de administración judicial

1. Registrar de manera homologada el género, la ocupación y el supuesto del artículo 685 Ter. Veracruz y Sonora muestran que basta con agregar una columna; Morelos, que un campo sin uso tampoco es suficiente. La homologación puede impulsarse desde los órganos de administración judicial y articularse con el registro administrativo de justicia laboral que ya integra el INEGI (véase más adelante) para que el conteo de demandas por discriminación, embarazo y acoso sea nacional y anual. *Ruta: administrativa. Plazo: corto a mediano.*

2. Publicar la duración de los juicios y los montos obtenidos. Sólo Guanajuato entregó fechas de entrada y salida, y ningún tribunal entregó montos. Sin esta información no puede evaluarse la promesa de justicia pronta de la reforma de 2019, ni la brecha de género en cuanto a los montos que se recuperan. *Ruta: administrativa. Plazo: corto.*

3. Juzgar con perspectiva de género en los sectores sin contrato. Cuando la parte empleadora niega la relación laboral, la trabajadora del hogar, la jornalera o la artesana subordinada carecen de documentos para probarla. Los tribunales deberían aplicar en materia laboral el Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género de la Suprema Corte (SCJN, 2020) y reconocer expresamente el valor probatorio de evidencias

circunstanciales (transferencias bancarias, mensajes, testimonios de terceros) como proponen las organizaciones del sector (*Sosteniendo el cambio*). *Ruta: práctica judicial y capacitación. Plazo: mediano.*

Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo

1. Registrar la causa del despido y cruzarla con el género. Los catálogos de la PROFEDET no distinguen embarazo, discriminación, ni acoso, además de que la institución no entregó el cruce de sexo y motivo de despido. Incorporar estos datos permitiría saber si las mujeres, mayoría entre las personas representadas, llegan como trabajadoras o como beneficiarias de trabajadores fallecidos. *Ruta: administrativa. Plazo: corto.*

2. Recuperar la representación en los casos de despido. La representación cayó de 26,190 juicios concluidos en 2023 a 7,501 en 2025, y por cada cien asesorías por despido hay menos de tres juicios. Para una trabajadora sin recursos, la defensoría pública es la única forma de sostener un juicio; su capacidad debe crecer con metas explícitas para los despidos por embarazo y discriminación. *Ruta: presupuestal. Plazo: mediano.*

Congreso de la Unión

1. Reformar el subsidio por maternidad para que ninguna trabajadora quede sin ingreso durante la licencia. El requisito de 30 semanas cotizadas en los doce meses previos (artículo 102 de la LSS) explica 79 % de los rechazos y castiga a las jóvenes, a las jornaleras estacionales y a las trabajadoras del sur-sureste. Cuando no se cumple, la ley traslada al patrón o parte empleadora el pago del salario íntegro (artículo 103), pero nada garantiza que ese pago ocurra, y la obligación encarece la contratación de mujeres jóvenes o de reciente ingreso. Se propone ampliar el periodo de cómputo de las semanas y que, cuando no se reúnan los requisitos, el seguro de enfermedades y maternidad pague el subsidio, con un piso no menor al salario mínimo, con cargo a recursos colectivos y públicos; además, se propone recuperar el monto de la parte empleadora sólo cuando ésta haya omitido el registro o las cuotas. Con estas medidas se preserva el ingreso de la trabajadora sin trasladar el costo a cada patrón o empleadora, que es la lógica del Convenio 183 de la OIT: la parte empleadora no debe ser individualmente responsable del costo de estas prestaciones, y quien no reúna las condiciones debe recibir un apoyo con cargo a fondos públicos (OIT, 2000). La escala del problema es acotada (en 2025 se rechazaron 20,900 certificados, 9.5 % de los días autorizados), pero el costo de la reforma debe estimarse con un estudio actuarial. *Ruta: legal, con estudio actuarial del IMSS. Plazo: mediano.*

2. Democratizar el campo fiscal mediante la transparencia tributaria de grandes contribuyentes y el establecimiento de impuestos progresivos sobre la extrema riqueza y las ganancias de capital que permitan el financiamiento de las propuestas hechas en este informe. Por un lado, es importante garantizar el acceso público a microdatos tributarios desagregados que permitan identificar cuánto contribuyen las

personas según su nivel y tipo de ingresos, así como analizar las tasas efectivas que pagan las y los contribuyentes más ricos del país. Por el otro, es necesario establecer impuestos progresivos sobre la extrema riqueza y las ganancias de capital. Estas medidas implican diversas modificaciones a las leyes de cada impuesto, al Código Fiscal de la Federación y a sus respectivos reglamentos (Brown Solà et al., 2026, pp. 30-32).

3. Ampliar las licencias de maternidad y paternidad y ratificar los Convenios 183 y 156 de la OIT. México otorga 12 semanas de licencia por maternidad, por debajo de las 14 del Convenio 183, y cinco días de paternidad pagados por la parte empleadora. La ampliación de la paternidad a 20 días, aprobada por la Cámara de Diputados en 2023, sigue pendiente en el Senado. Incrementar la duración de la licencia de maternidad a las 14 semanas costaría alrededor de 0.004 % del producto interno bruto (PIB) (CEPAL y OIT, 2025). A su vez, la licencia de paternidad debería ser intransferible y financiarse mediante la Seguridad Social, no por el patrón o empleadora, para no trasladar el costo a la contratación. La ratificación del Convenio 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares daría marco a esta agenda de corresponsabilidad. *Ruta: legal y ratificación por el Senado. Plazo: mediano.*

4. Reconocer el tiempo de cuidado en las pensiones. La densidad de cotización promedio de las mujeres (45.9 %) queda por debajo de la mínima necesaria para reunir 1,000 semanas en una carrera de 40 años (48.1 %) (CONSAR, 2022). Uruguay contabiliza años de servicio adicionales por hija o hijo desde 2008, una medida que, según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), parece haber contribuido a reducir la brecha de género en el acceso a la jubilación (CEPAL, 2017), mientras que Argentina reconoce, desde 2021, aportes por tareas de cuidado (Decreto 475/2021). Se propone un crédito de semanas cotizadas por hija o hijo, financiado con recursos fiscales, antes de que el requisito llegue a 1,000 semanas en 2031. La propia Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR) advierte que estos créditos benefician sobre todo a madres con trayectoria formal y, por ello, deben complementar, no sustituir, la pensión no contributiva para mujeres. *Ruta: legal y presupuestal. Plazo: mediano a largo.*

5. Establecer consecuencias para el incumplimiento en el trabajo del hogar. La ley reconoce derechos sin prever sanciones específicas para quien no los cumple. Se propone un registro obligatorio de personas empleadoras y un régimen sancionatorio expreso en casos de omisión de inscripción al IMSS, evasión de cuotas y subdeclaración salarial (*Sosteniendo el cambio*), acompañado del apoyo a hogares de menores ingresos que se propone en la sección de la SHCP. Una estimación mecánica de Sosteniendo el cambio sitúa la recaudación no percibida en alrededor de 56 mil millones de pesos anuales en cuotas del IMSS e Infonavit: aun recuperando una fracción, la fiscalización podría financiar buena parte de estos apoyos. *Ruta: legal. Plazo: mediano.*

6. Aprobar la reforma constitucional y la Ley General del Sistema Nacional y Progresivo de Cuidados. Sin reconocimiento constitucional ni ley general, el cuidado sigue siendo un conjunto de programas carente de garantías. La ley debe establecer el derecho al cuidado, la rectoría del sistema, la coordinación con estados y municipios, mecanismos de participación de las personas cuidadoras (incluidas las trabajadoras del hogar) y financiamiento etiquetado, progresivo y no regresivo. CEPAL y OIT estiman que un escenario intermedio para cerrar las brechas de licencias y servicios en México requeriría alrededor de 0.10 % del PIB al año y generaría más de 4.7 millones de empleos hacia 2035 (CEPAL y OIT, 2025). *Ruta: legal y presupuestal. Plazo: mediano.*

7. Concluir la armonización con el Convenio 190. El dictamen aprobado por la Comisión de Trabajo del Senado en septiembre de 2025 define la violencia laboral, reconoce la reparación integral e incorpora el acoso laboral, el ciberacoso y la discriminación, pero no ha sido aprobado por el pleno. La reforma debe asegurar, además, una cobertura que no dependa del estatus contractual (para alcanzar a la economía informal) y la protección en todo el mundo del trabajo, incluidos los trayectos, como exige el Convenio (OIT, 2023). *Ruta: legal. Plazo: corto a mediano.*

8. Legislar obligaciones de debida diligencia laboral en las cadenas de suministro. La directiva europea se redujo y se pospuso, y el mecanismo laboral del T-MEC no llega a todos los sectores, menos a los feminizados. Una ley nacional debería obligar a las empresas que encabezan cadenas de suministro a identificar y remediar los riesgos laborales hasta los talleres y la intermediación, con criterios de precio justo y protección de la propiedad colectiva de los diseños. Esta es una reforma de largo aliento; mientras tanto, el gobierno puede usar su propio poder de compra. *Ruta: legal. Plazo: largo.*

Secretaría de Hacienda y Crédito Público

1. Dar una estructura presupuestaria evaluable a los cuidados. El Anexo Transversal 31 (AT31) dedicado a cuidados agrupa programas preexistentes, como las guarderías del IMSS que representan 3.7 % del anexo. Se propone identificar con claves propias el gasto en servicios de cuidado, incluida la operación de los Centros de Educación y Cuidado Infantil (CECI) y no sólo su construcción, además de asociar este gasto a indicadores de resultados laborales para las mujeres. *Ruta: presupuestal. Plazo: corto.*

2. Apoyar de forma temporal y focalizada las cuotas de los hogares empleadores de menores ingresos. La OIT recomendó reducir la cuota patronal de forma escalonada durante los primeros dos años de afiliación de las trabajadoras del hogar (Picado Chacón, 2019); las organizaciones del sector, a su vez, propusieron subsidios diferenciados (ILSB y Nosotrxs, 2021). Para no ser regresivo, el apoyo debe dirigirse a hogares de ingresos medios y bajos, a personas adultas mayores y a hogares con personas con discapacidad que contratan cuidados. De igual modo, el apoyo debe articularse con el SNPC, ya que una deducción fiscal generalizada beneficiaría, sobre todo, a los hogares de mayores ingresos. El mismo criterio puede aplicarse a la incorporación voluntaria de artesanas y otras trabajadoras independientes de bajos ingresos. *Ruta: presupuestal. Plazo: mediano.*

3. Usar las compras públicas para exigir cumplimiento laboral. El Gobierno federal compra uniformes, textiles y alimentos. Incorporar en sus contrataciones cláusulas verificables de cumplimiento laboral y de seguridad social en toda la cadena de proveeduría (incluidos los talleres subcontratados) es una forma de debida diligencia que no requiere esperar una ley general. *Ruta: administrativa. Plazo: mediano.*

Secretaría de las Mujeres, Sistema Nacional y Progresivo de Cuidados e IMSS

1. Construir una ruta no contributiva de acceso a los servicios de cuidado. Las guarderías del IMSS se financian con las cuotas del seguro de guarderías y el mandato legal del Instituto se refiere a su población derechohabiente. Por ello, el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) recomienda que el IMSS priorice a esa población y que otras dependencias atiendan a las trabajadoras informales (IMCO, 2025c). La conclusión no es renunciar a ellas, sino que el Sistema Nacional y Progresivo de Cuidados (SNPC) financie con recursos fiscales una vía de acceso para las trabajadoras sin seguridad social (mediante convenios con el propio IMSS y con servicios estatales, municipales y comunitarios), en lugar de condicionar el cuidado a una afiliación que, para la mayoría, no llegará pronto. *Ruta: presupuestal y de coordinación. Plazo: mediano.*

2. Llevar los CECI a los turnos y trayectos reales. El primer CECI abrió en junio de 2026 con un horario de 5:30 a 19:30 horas, más amplio que el de las guarderías tradicionales. Pero muchas trabajadoras de la maquila eligen turnos nocturnos o rotativos para poder cuidar de día (*Hilando el cambio*) y el gobierno estimaba necesarios 58 centros sólo para las trabajadoras de la maquila de Ciudad Juárez (IMCO, 2025c). Se propone asegurar el financiamiento de la operación, ofrecer horarios nocturnos cuando y donde el empleo lo exige, definir la ubicación con base en las rutas de transporte, difundir el modelo entre las trabajadoras y publicar la capacidad instalada, la población atendida (incluida la que no tiene seguridad social), las listas de espera y los recursos ejercidos. *Ruta: administrativa y presupuestal. Plazo: corto a mediano.*

3. Reconocer el trabajo del hogar como parte del sistema de cuidados. Una sociedad del cuidado no puede construirse liberando el tiempo de unas mujeres con el trabajo precario de otras. El sistema debe incluir a las trabajadoras del hogar como personas cuidadoras con derechos (en sus mecanismos de participación, en sus apoyos y en su presupuesto) y atender también su propio déficit de cuidado (*Sosteniendo el cambio*). *Ruta: legal y presupuestal. Plazo: mediano.*

4. Financiar el cuidado comunitario sin trasladarle el costo a las mujeres. En los territorios rurales e indígenas, las redes comunitarias ya sostienen el cuidado (*Tejiendo el cambio*). El sistema puede apoyarlas con recursos, infraestructura, formación y pago a las cuidadoras, siempre que no se convierta en una forma de sustituir la obligación pública con trabajo no remunerado. *Ruta: presupuestal. Plazo: mediano.*

5. Evaluar el sistema por sus resultados laborales. El éxito no debe medirse por el número de centros inaugurados, sino por su efecto en las horas de cuidado no remunerado, en la participación y la permanencia laboral, en las interrupciones de cotización y en los ingresos de las mujeres. *Ruta: administrativa. Plazo: corto.*

Instituto Nacional de Estadística y Geografía

1. Medir la cobertura efectiva. Se propone un indicador periódico de qué proporción de las personas ocupadas cumple a la vez los requisitos de acceso (relación reconocida, afiliación, continuidad, ingreso suficiente y acceso a cuidados), por género, sector y territorio, que combine la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) con registros del IMSS. La Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social (ENESS), cuyo levantamiento más reciente disponible es de 2017, resulta el vehículo natural para hacerlo. *Ruta: administrativa (programa anual de información estadística). Plazo: mediano.*

2. Incorporar el género, la ocupación y el motivo del conflicto en el registro de justicia laboral. El INEGI ya integra el Registro Administrativo en Materia de Justicia Laboral Estatal, que reporta expedientes, duración y sector económico de las partes, pero no el género ni la ocupación de quien demanda, como tampoco el motivo del conflicto (INEGI, 2026d). Añadir estas variables (y extender el registro a la conciliación) podía proporcionar al país una cifra nacional de demandas por embarazo, discriminación y acoso que hoy no existe. *Ruta: administrativa. Plazo: corto a mediano.*

3. Generar información sobre violencia laboral por sector, ocupación e informalidad. La Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) y la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS) no permiten estimar la violencia laboral por sector, ni por tipo de unidad económica. Un módulo en la ENOE o una ampliación de la ENDIREH podrían cubrir este vacío. *Ruta: administrativa. Plazo: mediano.*

Empresas

1. Identificar y remediar los riesgos laborales en toda la cadena de suministro, incluidos talleres, intermediarios y trabajo a domicilio, conforme a los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, con precios de compra que permitan pagar salarios y cuotas.

2. Establecer mecanismos de queja confidenciales, accesibles y libres de represalias, diseñados con participación de las trabajadoras, e informar públicamente cuántos casos se reciben y cómo se resuelven.

3. Diagnosticar y corregir la brecha salarial y la segregación de puestos, en línea con la reforma de igualdad sustantiva de 2026 (Hilando el cambio).

4. Asumir corresponsabilidad en los cuidados mediante coinversión en servicios, horarios previsibles, lactarios y licencias para hombres y mujeres.

Referencias

Alvarado, J., De León, E. y Rosado, J. (2026). *Acción para la igualdad de género y la sociedad del cuidado: propuesta normativa de estándares de cuidado para el desarrollo productivo en México* (LC/MEX/TS.2026/9). Comisión Económica para América Latina y el Caribe. https://www.cepal.org/es/publicaciones/90030-accion-la-igualdad-genero-la-sociedad-cuidado-propuesta-normativa-estandares

Berniell, I., Berniell, L., de la Mata, D., Edo, M. y Marchionni, M. (2021). *Gender gaps in labor informality: The motherhood effect. Journal of Development Economics,* 150, 102599. https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2021.102599

Blake Rivera, A. A. (2025). *Menopause effects on labor outcomes for Mexican women* [Tesis de licenciatura, El Colegio de México]. Repositorio institucional de El Colegio de México. https://repositorio.colmex.mx/concern/theses/00000347h

Brown Solà, C., Castellanos González Plata, L., Pérez de la Mora, E., Laura, C. M., del Río Castro, E. y Rodríguez Moreno, S. (2026). *Oligarquía o democracia: informe completo. Oxfam México.* https://oxfam.mx/wp-content/uploads/OxfamMexico_Informe_OligarquiaODemocracia.pdf

Centro de Investigación Económica y Presupuestaria [CIEP]. (2025, 29 de octubre). *Sistema Nacional de Cuidados: avances y limitaciones presupuestarias.* CIEP. https://ciep.mx/sistema-nacional-de-cuidados-avances-y-limitaciones-presupuestarias/

Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL]. (2017, 12 de diciembre). *CEPAL estudia efectos de la ley de flexibilización en el acceso a las jubilaciones en Uruguay* [Noticia]. https://www.cepal.org/es/noticias/cepal-estudia-efectos-la-ley-flexibilizacion-acceso-jubilaciones-uruguay

Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL] y Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2025). *México: invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo (C. Michel, autora). Serie Escenarios de inversión para la sociedad del cuidado en América Latina y el Caribe*. https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-08/M%C3%A9xico%20Invertir%20en%20licencias%20y%20servicios%20de%20cuidados%20para%20una%20mayor%20igualdad%20en%20el%20mundo%20del%20trabajo.pdf

Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL] y Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2026). *Economía del cuidado y trabajo decente: escenarios y recomendaciones para América Latina y el Caribe. CEPAL y OIT.* https://www.cepal.org/es/publicaciones/90077-economia-cuidado-trabajo-decente-escenarios-recomendaciones-america-latina

Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro [CONSAR]. (2022). *Equidad de género en pensiones: el caso de México [Documento de trabajo]. Gobierno de México.* https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/782486/BP_23__2022__WP_EQUIDAD_DE_GE_NERO_2022_VF.pdf

Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social [CONEVAL]. (2023). *Evaluación estratégica sobre el avance de las mujeres en el ejercicio de sus derechos. CONEVAL.* https://www.coneval.org.mx/Evaluacion/Documents/Informes/evaluacion_estrategica_mujeres.pdf

Crónica. (2026, 24 de junio). *Inaugura IMSS primer Centro de Educación y Cuidado Infantil en Ciudad Juárez.* La Crónica de Hoy. https://www.cronica.com.mx/nacional/2026/06/24/inaugura-imss-primer-centro-de-educacion-y-cuidado-infantil-en-ciudad-juarez/

Diario Oficial de la Federación [DOF]. (2022, 16 de noviembre). *Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social, en materia de personas trabajadoras del hogar.* https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lss/LSS_ref29_16nov22.pdf

Diario Oficial de la Federación [DOF]. (2024, 24 de diciembre). *Decreto por el que se adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en materia de plataformas digitales.* https://gaceta.diputados.gob.mx/PDF/66/2024/dic/DOF24DIC2024-VariasLeyFedTrabajoPlataformasDigitales.pdf

Diario Oficial de la Federación [DOF]. (2026a, 3 de marzo). *Decreto por el que se reforma el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de reducción gradual de la jornada laboral.* https://dof.gob.mx/nota_detalle_popup.php?codigo=5781417

Diario Oficial de la Federación [DOF]. (2026b, 1 de mayo). *Decreto por el que se reforma la Ley Federal del Trabajo, en materia de reducción de la jornada laboral.* https://dof.gob.mx/nota_detalle_popup.php?codigo=5786537

El Financiero. (2026, 29 de julio). *De las quejas laborales a los salarios: el nuevo frente del T-MEC [Columna de colaborador invitado].* El Financiero. https://www.elfinanciero.com.mx/opinion/colaborador-invitado/2026/07/29/de-las-quejas-laborales-a-los-salarios-el-nuevo-frente-del-t-mec/

El Imparcial. (2025, 25 de septiembre). *Aprueban en la Comisión de Trabajo del Senado reforma a la LFT sobre violencia laboral.* El Imparcial. https://www.elimparcial.com/dinero/2025/09/25/aprueban-en-la-comision-de-trabajo-del-senado-reforma-a-la-lft-sobre-violencia-laboral/

Expansión Política. (2026, 2 de julio). *“Emancipación para millones de mujeres”: Brugada promulga Ley del Sistema de Cuidados.* Expansión Política. https://politica.expansion.mx/mexico/2026/07/02/emancipacion-para-millones-de-mujeres-brugada-promulga-ley-del-sistema-de-cuidados

Fondo de Población de las Naciones Unidas [UNFPA]. (2026). *Estudio sobre los efectos de la transición a la menopausia en la participación económica de las mujeres en México. UNFPA México.* https://mexico.unfpa.org/es/news/menopausia-y-participaci%C3%B3n-econ%C3%B3mica-el-tab%C3%BA-que-frena-el-potencial-econ%C3%B3mico-de-las-mujeres

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

Gascón, V. (2026, 12 de agosto). *Dan IMSS total a 15.5 % de trabajadores de apps.* Reforma. https://www.reforma.com/dan-imss-total-a-15-5-de-trabajadores-de-apps/ar3256392

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

Heath, J. (Coord.). (2021). *Lecturas en lo que indican los indicadores: cómo utilizar la información estadística para entender la realidad económica de México (Vol. 3). Museo Interactivo de Economía.* https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825007056.pdf?utm

Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir [ILSB] y Nosotrxs. (2021). *Recomendaciones a la prueba piloto para la incorporación de las personas trabajadoras del hogar al régimen obligatorio del Seguro Social* (A. Topete, estudio). https://ilsb.org.mx/wp-content/uploads/2021/12/Alianza-recomendaciones-PPIMSS.pdf

Instituto Internacional para el Desarrollo Sostenible [IISD]. (2026, 9 de septiembre). *Estados Unidos no acepta renovar el T-MEC en la primera revisión conjunta, lo que activa revisiones anuales. Investment Treaty News.* https://www.iisd.org/itn/es/2026/09/09/estados-unidos-no-acepta-renovar-el-t-mec-en-la-primera-revision-conjunta-lo-que-activa-revisiones-anuales/

Instituto Mexicano del Seguro Social [IMSS]. (2025, 29 de octubre). *Boletín de prensa 548/2025 [Plan de construcción de 1,000 Centros de Educación y Cuidado Infantil hacia 2030].* https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/i2f_news/IMSS.%20Boletin.%20548.pdf

Instituto Mexicano del Seguro Social [IMSS]. (2026a). *Respuesta a la solicitud de acceso a la información 340018002813326 y anexos 1, 2 y 3 (información preliminar).* Coordinación de Compensaciones y Beneficios Económicos. Notificada el 5 de octubre de 2026.

Instituto Mexicano del Seguro Social [IMSS]. (2026b, 8 de julio). *Alcanza empleo cifra histórica en junio con 22 millones 779 mil 707 puestos de trabajo afiliados al IMSS* [Comunicado]. https://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202607/360

Instituto Mexicano del Seguro Social [IMSS]. (2026c, 9 de julio). *Puestos de trabajo afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social* [Comunicado]. https://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202607/362

Instituto Mexicano para la Competitividad [IMCO]. (2025a). *Hacia una economía de cuidados en México. IMCO.* https://imco.org.mx/hacia-una-economia-de-cuidados-en-mexico/

Instituto Mexicano para la Competitividad [IMCO]. (2025b). *Mujeres en las empresas 2025. IMCO y Kiik Consultores.* https://imco.org.mx/mujeres-en-las-empresas-2025/

Instituto Mexicano para la Competitividad [IMCO]. (2025c, 23 de enero). *Centros de Educación y Cuidado Infantil del IMSS [Comunicado].* https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2025/01/CECIs_Comunicado_20250123.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2023). *Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS) 2022 [Comunicado de prensa 275/23].* https://www.inegi.org.mx/programas/enadis/2022/

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

Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2025b, 25 de noviembre). *Cuenta Satélite del Trabajo No Remunerado de los Hogares de México 2024* [Comunicado de prensa]. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2025/tnrh/CSTNRHM2024_CP.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2026a). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE): cuestionario ampliado, primer trimestre de 2026* [Microdatos]. https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/

Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2026b, 5 de marzo). *Estadísticas a propósito del Día Internacional de la Mujer* [Comunicado de prensa 15/26]. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2026/EAP_8M_26.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2026c, 27 de mayo). *Pobreza laboral, primer trimestre de 2026* [Comunicado de prensa 334/26]. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2026/pl/pl2026_05.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2026d, 8 de junio). *Registro Administrativo en Materia de Justicia Laboral Estatal* (RALABE) 2026 [Reporte de resultados 18/26]. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2026/ralab/RALABE2026_RR.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2026e, 25 de agosto). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE): segundo trimestre de 2026* [Boletín de indicador 503/26]. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2026/enoe/enoe2026_08.pdf

Intersecta. (2026). *Entornos laborales seguros: normas y políticas latinoamericanas frente a la violencia de género contra las mujeres en el trabajo.* Intersecta.

Ley del Seguro Social [LSS]. (1995, 21 de diciembre; última reforma vigente). *Diario Oficial de la Federación.* https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LSS.pdf

Ley Federal del Trabajo [LFT]. (1970, 1 de abril; última reforma vigente). *Diario Oficial de la Federación.* https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf

México, ¿cómo vamos? (2026). *Informalidad laboral en México, ¿cómo vamos? 2026.* https://mexicocomovamos.mx/wp-content/uploads/2026/07/20260803-ComunicadoMCV-INFORMALIDAD.pdf

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2000). *Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183). Conferencia Internacional del Trabajo, 88.ª reunión.* https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2016). *El empleo atípico en el mundo: retos y perspectivas. Oficina Internacional del Trabajo.* https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_534518.pdf

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2023). *Informe de evaluación jurídica relativo al Convenio núm. 190, la Recomendación núm. 206 y la legislación mexicana. Oficina de País de la OIT para México y Cuba.* https://www.ilo.org/es/publications/informe-de-evaluacion-juridica-relativo-al-convenio-num-190-la

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2026). *Convenio sobre el trabajo decente en la economía de plataformas, 2026 (núm. 193).* Conferencia Internacional del Trabajo, 114.ª reunión, 12 de junio de 2026. https://www.ilo.org/sites/default/files/2026-07/c193.pdf

Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea. (2024). *Reglamento (UE) 2024/3015 relativo a la prohibición en el mercado de la Unión de los productos realizados con trabajo forzoso. Diario Oficial de la Unión Europea.* http://data.europa.eu/eli/reg/2024/3015/oj

Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea. (2026, 26 de febrero). *Directiva (UE) 2026/470 por la que se modifican las directivas sobre información corporativa en materia de sostenibilidad y sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad [Paquete Ómnibus I]. Diario Oficial de la Unión Europea.* https://www.boe.es/doue/2026/470/L00001-00035.pdf

Picado Chacón, G. (2019). *Doce recomendaciones para el programa de trabajadoras del hogar en el IMSS. Organización Internacional del Trabajo.* https://un.social-protection.org/gimi/Media.action?id=18627

Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS]. (2024). *Protocolo para la Inspección Laboral con Perspectiva de Género.* https://www.gob.mx/stps/documentos/protocolo-para-la-inspeccion-laboral-con-perspectiva-de-genero

Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS]. (2026). *Programa de Inspección 2026 contempla más de 38 mil inspecciones a centros de trabajo con mayor riesgo de incumplimiento* [Boletín 105/2026].

Suprema Corte de Justicia de la Nación [SCJN]. (2018). *Amparo directo 9/2018.* Segunda Sala, sentencia del 5 de diciembre de 2018. https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/sentencias-emblematicas/sentencia/2020-01/Sentencia%20AD%209-2018%20PDF.pdf

Suprema Corte de Justicia de la Nación [SCJN]. (2020). *Protocolo para juzgar con perspectiva de género.* SCJN. https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/protocolos-de-actuacion/para-juzgar-con-perspectiva-de-genero

Suprema Corte de Justicia de la Nación [SCJN]. (2023). *Amparo directo 6/2023.* Primera Sala. https://transparencia-ciudadana.scjn.gob.mx/sites/default/files/page/2025-01/sentencia-ad-6-2023.pdf

UNIDAS. (2026a). *Inspección laboral local: análisis de las respuestas de transparencia* (2016–2026) [Documento interno de análisis].

UNIDAS. (2026b). *Conciliación laboral prejudicial: análisis de 33 respuestas de transparencia y dos plataformas estatales* [Documento interno de análisis, versión 2].

UNIDAS. (2026c). *Juicios laborales: análisis de las respuestas de los poderes judiciales* [Documento interno de análisis].

UNIDAS. (2026d). *PROFEDET y conciliación federal: análisis de las respuestas* [Documento interno de análisis].

Vanguardia. (2026, 15 de marzo). Centro Federal Laboral reporta aumento de mujeres en dirigencias sindicales tras reforma de 2019. *Vanguardia.* https://vanguardia.com.mx/noticias/mexico/centro-federal-laboral-reporta-aumento-de-mujeres-en-dirigencias-sindicales-tras-reforma-de-2019-EE19593043

Informes sectoriales de UNIDAS

UNIDAS: Red de Mujeres por el Trabajo Justo. (2025). *Sembrando el cambio: hacia un futuro con trabajo justo para las trabajadoras agrícolas en México.* Ethos Innovación en Políticas Públicas, Fundación Avina, Oxfam México y ProDESC. https://unidas.mx/wp-content/uploads/2025/09/SembrandoElCambio_Brief.pdf

UNIDAS: Red de Mujeres por el Trabajo Justo. (2026a). *Conectadas al cambio.* Ethos Innovación en Políticas Públicas, Fundación Avina, Oxfam México y ProDESC. https://unidas.mx/wp-content/uploads/2026/01/ConectadasAlCambio_Brief.pdf

UNIDAS: Red de Mujeres por el Trabajo Justo. (2026b). *Hilando el cambio: hacia un trabajo justo en la industria maquila-textil en México.* Ethos Innovación en Políticas Públicas, Fundación Avina, Oxfam México y ProDESC. https://unidas.mx/wp-content/uploads/2026/07/HilandoElcambio_Brief.pdf

UNIDAS: Red de Mujeres por el Trabajo Justo. (2026c). *Sosteniendo el cambio: por un trabajo justo para las trabajadoras del hogar en México.* Ethos Innovación en Políticas Públicas, Fundación Avina, Oxfam México y ProDESC. https://unidas.mx/wp-content/uploads/2026/10/SosteniendoElCambio_PolicyBrief.pdf

UNIDAS: Red de Mujeres por el Trabajo Justo. (2026d). *Tejiendo el cambio: por un trabajo justo para las trabajadoras de la artesanía-textil en México.* Ethos Innovación en Políticas Públicas, Fundación Avina, Oxfam México y ProDESC. https://unidas.mx/?sdm_process_download=1&download_id=249

Anexo.
Solicitudes de acceso a la información

Para este informe, UNIDAS presentó en 2026, a través de la Plataforma Nacional de Transparencia, 118 solicitudes de acceso a la información con folio. 25 solicitudes se presentaron ante instituciones federales y 93 ante autoridades de 31 entidades federativas en tres ámbitos: inspección laboral, conciliación prejudicial y juicios laborales. En el Estado de México, la Plataforma no permitió presentar solicitudes.

La clasificación de las respuestas federales distingue entre las autoridades que entregaron registros individuales (una fila por inspección, solicitud o expediente), las que entregaron cifras agregadas y las que no entregaron información utilizable, ya sea por inexistencia, incompetencia, cambio de modalidad a consulta directa o negativa. Las respuestas completas y las bases de datos recibidas forman parte del expediente del proyecto.

Tabla A1. Solicitudes de información a instituciones federales

Institución	Tema	Folio
IMSS	Cobertura de las guarderías que continúan bajo los modelos anteriores	340018002812926
IMSS	Inventario general de servicios institucionales de cuidado	340018002813226
IMSS	Acceso de las mujeres a los seguros del IMSS (maternidad, riesgos de trabajo y pensiones)	340018002813326
IMSS	Acceso a la seguridad social de personas trabajadoras de plataformas digitales	340018002812826
IMSS	Supervisiones, incumplimientos, incidentes, quejas y sanciones en guarderías	340018002813426
IMSS-Bienestar	Supervisiones, incumplimientos, incidentes, quejas y sanciones en guarderías	343021300437126
IMSS	Sistema Nacional y Progresivo de Cuidados	340018002814026
SNDIF	Sistema Nacional y Progresivo de Cuidados	340028800026126
Secretaría de las Mujeres	Sistema Nacional y Progresivo de Cuidados	343237600027126
INEGI	Sistema de Información de Cuidados (SIDECU)	490031200068626
SNDIF	Sistema de Información de Cuidados (SIDECU)	340028800026226
SeMujeres	Sistema de Información de Cuidados (SIDECU)	343237600027326
SeMujeres	Programa Nacional de Proyectos Estratégicos para la Igualdad Sustantiva (PNPEISMH) 2026-2030	343237600026926
SeMujeres	Registros administrativos sobre violencia y discriminación laboral	343237600027026
SeMujeres	Presupuesto y Anexo Transversal 31 (cuidados)	343237600027226
SHCP	Presupuesto y Anexo Transversal 31 (cuidados)	340026300272426
STPS	Registro histórico del SIQAL	340027100058226
STPS	Antecedentes e implementación del Protocolo de Inspección con Perspectiva de Género	340027100058326
STPS	Inspecciones federales realizadas	340027100058426
PROFEDET	Asesoría y representación jurídica gratuita	340024300029626
CFCRL	Solicitudes de conciliación prejudicial federal	342589700042026
CFCRL	Participación de las mujeres en las directivas sindicales	342589700042126
Consejo de la Judicatura Federal	Juicios laborales federales	470030400334126
CONAPRED	Casos atendidos de discriminación laboral	340011300013626
CNDH	Quejas por violaciones de derechos de autoridades laborales	360030900076526

Fuente: expediente de solicitudes de información de UNIDAS, 2026

Tabla A2. Solicitudes de información a autoridades locales, por entidad y ámbito (número de folio)

Entidad	Inspección laboral	Conciliación prejudicial	Juicios laborales
Aguascalientes	600052100023626	602784500005226	1110053526000187
Baja California	1121167526000072	1122928626000028	020058426000300
Baja California Sur	1801777726000009	1802892526000006	1821363126000063
Campeche	2291227400000326	2292641700000126	2380086300000226
Chiapas	1052044726000053	1052736326000019	1010124226000194
Chihuahua	080142726000147	082762526000037	080144526000277
Ciudad de México	090163526000224	092914626000234	090164126001057
Coahuila	800098900002626	802956600003126	1071259000016526
Colima	1352749126000054	1352754326000012	1370111126000079
Durango	1780178300001826	1782754600001226	1741241100006326
Estado de México	No permitido por la Plataforma	No permitido por la Plataforma	No permitido por la Plataforma
Guanajuato	2231100500014926	2231100500016426	2170194900003226
Guerrero	120207426000019	122936626000016	120208626000104
Hidalgo	130213100089226	130213100089726	130218400019626
Jalisco	142042026000329	142902626000095	140280226000499
Michoacán	2331283826000001	2332922626000001	2390341826000003
Morelos	172079726000113	172844626000065	171237026000506
Nayarit	1962878526000012	1962986626000008	1850374226000065
Nuevo León	192732826000037	192920626000047	191111726000319
Oaxaca	1643087026000006	1642830626000009	1631175026000093
Puebla	760423326000106	762093726000033	700425326000307
Querétaro	220456226000643	222730326000033	221279026000208
Quintana Roo	1411285900002426	1412832600002326	1540465000012926
San Luis Potosí	241230126000031	242854526000023	241481826000147
Sinaloa	251160500004426	253148800001926	251264400016926
Sonora	1301156926000027	1302900626000024	1691271926000084
Tabasco	513194900007726	512674400002626	551473900016026

Fuente: expediente de solicitudes de información de UNIDAS, 2026. Las solicitudes de inspección se dirigieron a la autoridad estatal del trabajo o, cuando la Plataforma no la registraba como sujeto obligado, a la dependencia cabeza de sector; las de conciliación, a los centros de conciliación laboral; las de juicios, a los poderes judiciales o consejos de la judicatura. En el Estado de México la Plataforma Nacional de Transparencia no permitió presentar las solicitudes.

UNIDAS

Red de mujeres
por el trabajo justo

Fundación Avina

Ethos Innovación en Políticas Públicas

ProDESC

OXFAM México

Financiado por la Unión Europea