



► Trabajo del hogar con derechos: guía para las personas trabajadoras y las personas empleadoras



Esta obra está sujeta a una licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional. Véase: creativecommons.org/licenses/by/4.0. El usuario podrá reproducir, compartir (copiar y redistribuir), adaptar (mezclar, transformar y desarrollar el contenido de la obra original), conforme a los términos detallados en la licencia. El usuario deberá citar claramente a la OIT como fuente del material e indicar si se han introducido cambios en el contenido original. No está permitido el emblema, el nombre ni el logotipo de la OIT en traducciones, adaptaciones u otras obras derivadas.



Atribución de la titularidad - El usuario deberá indicar si se han introducido cambios y citar la obra como sigue: OIT, *Trabajo del hogar con derechos: Guía para las personas trabajadoras y las personas empleadoras*, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2026, © OIT.

Traducciones - En caso de que se traduzca la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una traducción de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta traducción no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una traducción oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la traducción.*

Adaptaciones - En caso de que se adapte la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una adaptación de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta adaptación no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una adaptación oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la adaptación.*

Materiales de terceros - Esta licencia Creative Commons no se aplica a los materiales incluidos en la presente publicación que, aunque no son de la OIT, están protegidos por derechos de autor. Si el material se atribuye a una tercera parte, el usuario que utilice dicho material será el único responsable de obtener las autorizaciones necesarias del titular de los derechos y de responder ante cualquier reclamación por vulneración de los derechos de autor.

Toda controversia derivada de la presente licencia que no pueda ser resuelta de manera amistosa será sometida a arbitraje de conformidad con el Reglamento de Arbitraje de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI). Las partes quedarán vinculadas por el laudo arbitral resultante de dicho arbitraje, que resolverá con carácter definitivo dicha controversia.

Toda consulta sobre derechos y licencias deberá dirigirse a: rights@ilo.org. Puede obtenerse información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT en: www.ilo.org/pubins.

ISBN: 9789220436004 (impreso); 9789220436011 (PDF)

DOI: <https://doi.org/10.54394/00034476>

Las denominaciones empleadas en las publicaciones y las bases de datos de la OIT, que están en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos que contienen no implican juicio alguno por parte de la OIT sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras o límites. Véase: www.ilo.org/descargo-de-responsabilidad

Las opiniones y puntos de vista expresados en esta publicación incumben solamente a su autor o autores y no reflejan necesariamente las opiniones, puntos de vista o políticas de la OIT.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la OIT, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

► Quieres saber más sobre...

1. Relación de trabajo y actividades laborales.....	6
2. Jornada laboral.....	8
3. Salario.....	9
4. Contrato de trabajo.....	10
5. Seguridad social.....	11
6. Vacaciones, aguinaldo y prima vacacional.....	16
7. Despido o renuncia.....	18
8. Seguridad y salud en el trabajo.....	20
9. Discriminación, violencia y acoso.....	22
10. Conflictos laborales.....	25
11. Libertad sindical y negociación colectiva.....	26

► Agradecimientos

Este documento fue elaborado en el marco del proyecto RBSA *Promover la justicia social y la igualdad de género a través de políticas innovadoras de cuidados en Bolivia, Brasil y México*, bajo el liderazgo de Ana Heatley Tejada, Coordinadora Nacional del Proyecto para México y supervisado por Paz Arancibia, especialista regional de GEDI.

La OIT desea agradecer a las siguientes organizaciones por su revisión y comentarios al documento:

- Secretaría del Trabajo y Previsión Social
- Secretaría de las Mujeres
- Instituto Mexicano del Seguro Social
- Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo
- Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar
- Confederación Regional Obrera Mexicana
- Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos
- Confederación de Trabajadores de México
- Unión Nacional de Trabajadores

► Presentación

El trabajo del hogar es un trabajo esencial para sostener la vida cotidiana, el bienestar de las familias y el funcionamiento de la sociedad.

Comprende los servicios remunerados en actividades de cuidados, de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona, conforme al artículo 331 de la Ley Federal del Trabajo (LFT). Con su labor, las personas trabajadoras remuneradas del hogar permiten que las personas empleadoras dispongan de más tiempo para mantener un empleo y desarrollarse profesionalmente, para descansar o hacer otras actividades.

Esta guía está dirigida a las personas trabajadoras del hogar y a las personas empleadoras. Su propósito es ofrecer información clara, práctica y accesible sobre los derechos laborales, las obligaciones y los acuerdos mínimos que deben existir para construir relaciones laborales dignas, justas y respetuosas. También busca servir como una herramienta de orientación para prevenir conflictos, aclarar dudas frecuentes y facilitar el cumplimiento de la LFT, así como del Convenio 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).¹

En México hay aproximadamente 2.2 millones de mujeres trabajadoras remuneradas del hogar, que es una cifra enorme, superior a los 1.8 millones de personas del sector de la salud (incluyendo medicina, enfermería, psicología, etc., públicos y privados juntos). Son la principal fuerza de trabajo de los cuidados remunerados y es importante valorar su trabajo.²

Por eso, aunque esta guía es útil para todas las personas que realizan o emplean trabajo del hogar, tiene un enfoque intencional en las mujeres que ejercen el trabajo remunerado del hogar, que suelen enfrentar más dificultades para acceder a trabajos donde se respeten sus derechos, prestaciones y seguridad social.



¹ El Convenio 189 se ha ratificado en México y puedes encontrarlo acá:

http://normas.ilsa.org/dyn/normas.asf?pc=NO&MLEXPUB=12100-0-NO-12100-P12100-INSTRUMENT_ID:2551460-NO

² Datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, trimestre 4, 2025.

Esta guía fue elaborada como una herramienta de orientación y apoyo para el cumplimiento de derechos y responsabilidades en el trabajo del hogar. No sustituye la asesoría jurídica especializada ni la intervención de las autoridades laborales competentes, pero sí busca ofrecer información útil para tomar decisiones informadas, avanzar hacia condiciones de trabajo más justas y promover el ejercicio de sus derechos para reducir las brechas de género.

Esta guía también funciona como una lista de verificación para que la parte trabajadora y la parte empleadora puedan revisar juntas si se están cumpliendo los derechos y obligaciones laborales básicos. Al final de cada apartado se incluyen casillas de verificación que permiten confirmar si existen los acuerdos necesarios, si se cumplen las obligaciones o si hay algo que debe corregirse o completarse y al final del documento se encuentra un resumen de estos puntos.

Es importante mencionar que las personas trabajadoras no remuneradas del hogar —madres, hijas, abuelas, hermanas, cónyuges, familiares y otras personas que cuidan dentro de los hogares— merecen ser visibilizadas y reconocidas, pues realizan las mismas tareas indispensables, pero sin pago, sin horarios definidos y, muchas veces, sin protección social. Reconocer esa realidad permite entender por qué es urgente dignificar el trabajo del hogar: porque cuidar también es trabajar, y todo trabajo merece derechos, reconocimiento y respeto.



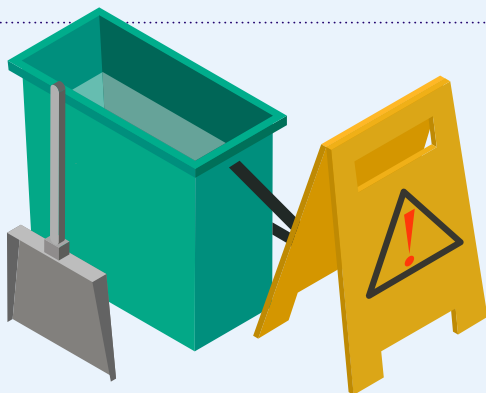
► 1. Relación de trabajo y actividades laborales

El trabajo del hogar es un trabajo subordinado a una persona empleadora a cambio de un pago.

Esto significa que la persona empleadora dirige y supervisa las actividades de la trabajadora del hogar, es decir, puede dar instrucciones, definir los horarios, días de trabajo y reglas de trabajo, siempre dentro del marco establecido por la Ley Federal del Trabajo y el Convenio 189 de la OIT. Se debe procurar en todo momento alcanzar acuerdos con la persona trabajadora que resulten convenientes para ambas partes.

Las actividades que se realizan en el trabajo del hogar pueden ser diversas, y es importante acordar desde un inicio cuáles se realizarán, ajustar el salario en consecuencia y establecer los acuerdos en un contrato de trabajo. Las actividades del trabajo del hogar pueden dividirse en dos grandes tipos: **cuidado indirecto** y **cuidado directo**. El cuidado indirecto incluye tareas como limpiar, cocinar, lavar, planchar, ordenar, hacer compras y otras actividades que sostienen el funcionamiento del hogar, aunque no impliquen atender directamente a una persona. El cuidado directo implica atención, acompañamiento o asistencia personal, por ejemplo, cuidar a niñas, niños, adolescentes, personas mayores, personas enfermas o personas con discapacidad. Ambas formas de cuidado son indispensables, requieren tiempo, esfuerzo, responsabilidad y habilidades específicas, por lo que deben reconocerse claramente desde el inicio de la relación laboral y reflejarse en el salario acordado.

○ ○
Recuerda: no se puede contratar a menores de 15 años.



¿Qué **actividades** se espera que se realicen? *Selecciona todas las opciones que corresponda, sin importar si se realizarán de vez en cuando o de manera habitual.*

Actividades del trabajo del hogar que se consideran cuidado indirecto:

- ☐ Lavar ropa (poner a secar, guardar)
- ☐ Lavar prendas delicadas (seda, lana, etc.)
- ☐ Sacudir y limpiar muebles
- ☐ Limpiar pisos (barrer, aspirar, trapear)
- ☐ Limpiar baños
- ☐ Limpiar ventanas, vidrios o cancelas
- ☐ Cocinar o preparar alimentos
- ☐ Lavar trastes (poner a secar, guardar)
- ☐ Ordenar habitaciones
- ☐ Planchar
- ☐ Hacer compras
- ☐ Recibir paquetes
- ☐ Jardinería
- ☐ Conducir (choferes) para trasladar personas, hacer encargos
- ☐ Otra: _____

Actividades de trabajo del hogar de cuidado directo (no especializado):

- ☐ Dar/servir de comer
- ☐ Acompañar o cuidar a personas menores de edad
- ☐ Acompañar o cuidar a personas adolescentes
- ☐ Acompañar o cuidar a personas mayores
- ☐ Atender a personas con enfermedades, lesiones o discapacidad (recordar tomar medicamentos, hacer curaciones o vendajes, acompañar, llevar a citas o tratamientos médicos)
- ☐ Acompañar a personas a/de la escuela u otras actividades (paseos, citas médicas, actividades extracurriculares, etc.)
- ☐ Cuidar mascotas (alimentar, pasear, limpiar sus espacios, etc.)
- ☐ Otra: _____

- ☐ ¿La persona empleadora explicó la manera en que quiere que se realicen las actividades laborales, le dio indicaciones a la trabajadora y especificó las reglas de trabajo conforme a la ley?
- ☐ ¿La persona trabajadora y la persona empleadora acordaron cuáles actividades se realizarán durante la jornada laboral?

► 2. Jornada laboral

El trabajo del hogar se realiza dentro de una jornada laboral previamente acordada, que establece las horas de trabajo y los periodos de descanso conforme a la ley.

Recuerda que la jornada máxima son 8 horas por día, o 48 horas por semana (esta jornada semanal se irá reduciendo gradualmente hasta llegar a 40 horas en 2030) y debe haber entre 24 y 36 horas seguidas de descanso por semana (art. 336 LFT).³ Si se pasa de cualquiera de estos dos límites de horas trabajadas (por semana o por día), las horas adicionales se consideran horas extras y deben pagarse al **doblo** del salario habitual.

¿Cuál va a ser el **horario** de trabajo? *Indiquen los días de trabajo y el horario en cada uno.*



(importante cuando viven en el lugar donde trabajan)⁴

	Tiempo de trabajo		Tiempo de descanso		
	Día	Hora de inicio	Hora de fin	Hora de inicio	Hora de fin
	Lunes				
	Martes				
	Miércoles				
	jueves				
	Viernes				
	Sábado				
	Domingo				

Si se trabaja en día feriado oficial se debe pagar al **triple** del salario usual. Los feriados oficiales incluyen:

- El 1o. de enero
- El primer lunes de febrero (por el Día de la Constitución)
- El tercer lunes de marzo (por el natalicio de Benito Juárez)
- El 1o. de mayo, Día del Trabajo
- El 16 de septiembre, Día de la Independencia de México
- El tercer lunes de noviembre (por el Día de la Revolución mexicana)
- El 1o. de octubre de cada seis años (por la toma de posesión presidencial)
- El 25 de diciembre, Navidad
- El que determinen las leyes federales y locales electorales para efectuar la jornada electoral en caso de elecciones ordinarias

- ☐ ¿La persona empleadora definió claramente la jornada laboral, incluyendo los horarios de inicio y término, así como los periodos de descanso, de acuerdo con la ley?

³ Aquí encuentras una herramienta que te puede ayudar a contabilizar las horas de trabajo:

https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-06/wcms_329125.pdf

⁴ Artículo 336, LFT- Las personas trabajadoras del hogar tienen derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido, preferiblemente en sábado y domingo. Mediante acuerdo entre las partes podrá acordarse la acumulación de los medios días en periodos de dos semanas, pero habrá de disfrutarse de un día completo de descanso en cada semana.

▶ 3. Salario

El salario es el pago acordado que recibe la persona trabajadora del hogar a cambio de su trabajo.

Debe ser justo y proporcional a la cantidad y tipo de actividades que realiza, al tiempo trabajado, al nivel de responsabilidad y a las condiciones acordadas. El salario debe revisarse y modificarse cuando haya cualquier cambio en las condiciones que se habían acordado.

Verifica que el salario sea igual o mayor al salario mínimo para las personas trabajadoras del hogar establecido por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y que se incremente conforme se incluyan más actividades o responsabilidades. En 2026, este salario mínimo es de \$342.47 por día en zonas no fronterizas, o de \$440.87 en la zona libre de la frontera norte.

El uniforme, materiales o herramientas de trabajo corren a cargo de la persona empleadora y no deben descontarse del salario. Recuerda, los regalos o pagos en especie no deben usarse para sustituir indebidamente el pago del salario en dinero.

Es importante definir cada cuánto se va a pagar el salario. Puede pagarse por día, semana, quincena o mes, dependiendo del acuerdo entre la persona trabajadora y la persona empleadora.



Las actualizaciones al salario mínimo se publican cada año, recuerda revisar la información oficial en:

<https://www.gob.mx/conasami/documentos/tabla-de-salarios-minimos-generales-y-profesionales-por-areas-geograficas>

¿Qué salario se va a pagar por este trabajo?

\$ _____ por ☐ día
☐ semana
☐ quincena
☐ mes

- ☐ ¿La persona trabajadora y la persona empleadora acordaron un salario justo, proporcional a las actividades a realizar y, al menos, equivalente al salario mínimo vigente para las personas trabajadoras del hogar?
- ☐ ¿Acordaron cada cuánto se pagará ese salario?
- ☐ ¿La persona trabajadora y la persona empleadora acordaron revisar el salario cuando cambien las actividades, la jornada, el nivel de responsabilidad o el salario mínimo vigente?

► 4. Contrato de trabajo

La trabajadora del hogar tiene derecho a que los acuerdos que se hagan sobre la relación laboral se formalicen mediante un contrato por escrito, firmado por ambas partes.

El contrato sirve para dejar claras las condiciones de trabajo y proteger tanto a la persona trabajadora como a la persona empleadora en caso de dudas, cambios o conflictos.

Recuerda que un contrato debe ser claro y mencionar la totalidad de las condiciones de trabajo, entre las que se contemplan: el lugar de trabajo, la duración del contrato, las actividades a realizar, la remuneración y su forma de pago, la jornada laboral, los periodos de descanso y vacaciones, las condiciones de terminación y las herramientas de trabajo; y, en el caso del trabajo de planta, a recibir alimentos adecuados, alojamiento y los insumos necesarios para el desempeño del trabajo.

Una vez firmado el contrato, ambas partes tienen derecho a quedarse con una copia firmada por la parte empleadora y trabajadora.



Aquí encuentras un ejemplo que la persona empleadora puede usar como modelo para el contrato:

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/958612/CONTRATO_DE_TRABAJO_DEL_HOGAR_Junio_2024_11sept24.pdf



Más detalles de los derechos y obligaciones del trabajo del hogar se encuentran aquí:

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/958613/GUIA_PARA_PROMOVER_EL_TRABAJO_DIGNO_EN_EL_TRABAJO_DEL_HOGAR_junio_202411_sept24.pdf

- ☐ ¿La persona trabajadora y la persona empleadora formalizaron la relación laboral mediante un contrato escrito y firmado por ambas partes donde se indique los días y jornada de trabajo, las actividades a realizar, el salario y las prestaciones?
- ☐ ¿La persona trabajadora y la persona empleadora cuentan cada una con una copia firmada del contrato?

► 5. Seguridad social

Afiliar a las trabajadoras del hogar a la seguridad social es obligatorio para las personas empleadoras desde el 16 de mayo de 2023.

Esta obligación aplica desde el primer día de trabajo, aunque la persona trabajadora labore solo un día a la semana o menos de ocho horas por jornada.

El IMSS (Instituto Mexicano del Seguro Social) no solo brinda servicios de salud (atención médica, medicamentos, hospitalización) sino pensiones, licencias (maternidad), incapacidades, guarderías y otras prestaciones sociales. Cuando la persona empleadora afilia a la trabajadora del hogar también la incorpora al INFONAVIT (Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores) y con ello tiene acceso a créditos para la vivienda y a todos sus programas. Es importante que la trabajadora y sus beneficiarios (hijos/as, padre o madre, pareja) se den de alta en la Unidad Médico Familiar para recibir servicios de salud. Si la trabajadora ya cuenta con servicios de salud como beneficiaria de algún familiar, o si ya recibe cualquier pensión del IMSS, nada de esto se pierde al quedar afiliada como trabajadora del hogar.

¡Afiliar a la trabajadora al IMSS también protege a la persona empleadora!

El IMSS tiene un portal específico para el registro del trabajo del hogar. La persona empleadora solo necesita su CURP, domicilio y número de seguridad social de la trabajadora (este se puede generar o localizar al momento de hacer el trámite de afiliación). El trámite de afiliación no lleva más de 10 minutos y se hace en línea. Los pagos de las cuotas se pueden hacer por día, mes, bimestre, semestre o de forma anual anticipada, como mejor le convenga a la persona empleadora.

Es común que una persona trabajadora remunerada del hogar labore en más de una casa. En ese caso, **cada persona empleadora tiene la obligación de inscribirla al IMSS y pagar las cuotas correspondientes por los días que trabaja con ella.**

Las cuotas obrero patronales de seguridad social **NO** se deben descontar del salario.



Inicia el trámite aquí:
<https://www.imss.gob.mx/personas-trabajadoras-hogar/inscripcion>

Evita multas y sanciones. Al afiliar, las personas empleadoras ahorran y se protegen:

¿Quién paga en caso de...?	Esquema sin afiliación al IMSS	Esquema con afiliación al IMSS
Atención de la salud (gastos médicos, hospitalización)	Persona empleadora	IMSS
Accidentes de trabajo (incluye accidentes en los trayectos casa-trabajo-casa)	Persona empleadora	IMSS
Enfermedades de trabajo	Persona empleadora	IMSS
Licencia de maternidad	Persona empleadora	IMSS
Licencia por incapacidad/ invalidez	Persona empleadora	IMSS
Créditos para la vivienda	No hay acceso	INFONAVIT
Guardería	No hay acceso	IMSS





Las trabajadoras del hogar pueden presentar una **denuncia** en caso de que la persona empleadora no las haya inscrito al IMSS o las haya registrado con un salario inferior al que realmente perciben:



En línea: <https://adodigital.imss.gob.mx/denunciaPTH/>



Vía telefónica: al 800 623 23 23 (opción 5 y posteriormente opción 4) o al número directo 55 8503 8888, de lunes a viernes de 9:00 a 18:00 horas.



Por correo electrónico: denuncia.enlinea@imss.gob.mx



Presencial o por escrito: en el Departamento de Auditoría a Patrones de la Subdelegación del IMSS correspondiente.



Calcula las cuotas del IMSS aquí:
<https://www.imss.gob.mx/personas-trabajadoras-hogar/cuotas>



¿No tienes tu CURP? Consúltalo aquí:
<https://www.gob.mx/curp/>



¿No sabes cuál es tu número de seguridad social (NSS)?
Consúltalo aquí:
<https://serviciosdigitales.imss.gob.mx/gestionAsegurados-web-externo/asignacionNSS>

¿Necesitas otra información del IMSS? Marca al 800 623 2323, opción 1

Aquí te orientan sobre todos los detalles, resuelven tus dudas, canalizan tus quejas y más.

¿Tienes dudas del INFONAVIT o quieres saber cómo pedir un crédito de vivienda? Marca al 800 008 3900



Jubilaciones

Afiliar a una persona trabajadora remunerada del hogar al IMSS también le permite acumular semanas de cotización y ahorro para su retiro. Actualmente, cuando se afilia a una trabajadora a la seguridad social por primera vez se genera automáticamente una cuenta individual donde se van acumulando sus fondos para el retiro. Si no alcanza los requisitos para jubilarse, es decir, para recibir una pensión de por vida al llegar a los 65 años, ese dinero acumulado se le entrega a la trabajadora junto con los intereses que se hayan generado. Esto implica que, **juna parte de las cuotas que se pagan al IMSS regresa a la trabajadora en la forma de ahorros para el retiro!**

Desde el inicio de su afiliación a la seguridad social, es importante que la trabajadora elija una AFORE, que es la institución que va a administrar este ahorro para el retiro. Para elegirla puede fijarse cuáles generan más rendimientos (ganancias) o cobran menos comisión por sus servicios, por ejemplo.





Aquí se puede encontrar más información sobre las AFOREs que existen y los rendimientos que generan:
<https://www.gob.mx/consar/articulos/indicador-de-rendimiento-neto>



Aquí se puede encontrar más información sobre el trámite para registrarse con la AFORE que se eligió:
https://www.consar.gob.mx/gobmx/aplicativo/catsar/Principal/TramiteExt.aspx?idTramite=4&PAG_ACTUAL=/gobmx/aplicativo/catsar/Principal/InicioExt.aspx



También es importante que después de elegir una AFORE, la trabajadora registre a sus beneficiarios, que son las personas que recibirán su ahorro para el retiro en caso de que fallezca. Pide más información con tu AFORE o pide asesoría en la PROFEDET
<https://www.profedet.gob.mx/micrositio/sedes/sedes.html>

¡Hay mucha más información que puedes conocer sobre tus ahorros para el retiro! Acércate al Centro de Atención Telefónica SARTEL al 55 1328 5000 (sin costo a nivel nacional).



- ☐ ¿La persona empleadora afilió a la trabajadora al IMSS desde el primer día de trabajo?
- ☐ ¿La trabajadora eligió su AFORE y registró a sus personas beneficiarias?



► 6. Vacaciones, aguinaldo y prima vacacional

Las trabajadoras del hogar tienen derecho a vacaciones con goce de sueldo completo una vez que cumplen un año en un empleo.

La cantidad de días a los que tienen derecho por año depende del tiempo que lleven trabajando con la persona empleadora. Si acude ciertos días a la semana con una misma persona, le tocan vacaciones en proporción al número de días que trabaja con ella.

Años de antigüedad	Días de vacaciones al año trabajando 5 días por semana	Días de vacaciones al año trabajando 1 día por semana
1	12	2.4
2	14	2.8
3	16	3.2
4	18	3.6
5	20	4
6 a 10	22	4.4
11 a 15	24	4.8
16 a 20	26	5.2
21 a 25	28	5.6
26 a 30	30	6

Aunque se trabaje menos de ocho horas al día, los días de vacaciones son los mismos que si se trabaja jornada completa. Las vacaciones deben tomarse cada año y no se deben sustituir por dinero (art. 79, LFT). Solo cuando termine la relación laboral, los días de vacaciones que no se hayan utilizado deben pagarse como parte del finiquito.

Vacaciones (ejemplo)

Una trabajadora lleva tres años laborando para una persona dos veces por semana de 9:00 am a 12:00 pm. Le corresponden 6.4 días de vacaciones pagadas al año.

3 años de antigüedad = 16 días de vacaciones anuales.
 $16 / 5 = 3.2$

3.2×2 días de trabajo a la semana = 6.4 días de vacaciones

Aguinaldo

Las trabajadoras tienen derecho a un aguinaldo de al menos 15 días de salario que se debe pagar antes del 20 de diciembre (art. 87, LFT). El aguinaldo es una prestación económica, los regalos en especie no lo sustituyen. En caso de que la trabajadora solo acuda ciertos días con una misma persona, el aguinaldo se paga de manera proporcional.

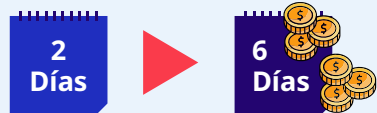


Ejemplo

Si la trabajadora acude a un hogar una vez por semana, el **monto de su aguinaldo** debe ser de al menos 3 días de salario.



Si la trabajadora acude a un hogar dos días por semana, el **aguinaldo** debe ser 6 días de salario.



No hay un monto máximo, la persona empleadora puede decidir aumentarlo según considere.

Prima vacacional

La prima vacacional es una prestación económica adicional al salario que se paga por los días de vacaciones. No es lo mismo que las vacaciones pagadas: las vacaciones son el periodo de descanso con goce de sueldo, mientras que la prima vacacional es un pago extra para que la persona trabajadora pueda disfrutar ese descanso con mejores condiciones. La prima vacacional se paga cada año y se calcula así:

Salario diario x días de vacaciones que le correspondan a la trabajadora x **0.25**

- ☐ ¿La trabajadora tomó los días de vacaciones pagadas que le correspondían cada año?
- ☐ ¿La trabajadora recibió su aguinaldo antes del 20 de diciembre?
- ☐ ¿La trabajadora recibió su prima vacacional una vez al año?

► 7. Despido o renuncia

Tanto la persona trabajadora como empleadora pueden decidir dar fin a la relación de trabajo, con un aviso mínimo de ocho días de anticipación en ambos casos (art. 342 y 343, LFT).

Si la trabajadora vive en el domicilio de la persona que la emplea es necesario considerar un tiempo de aviso razonable para que la trabajadora pueda buscar otro lugar donde vivir.

Si la trabajadora renuncia a su trabajo o es despedida **justificadamente**, de todos modos tiene derecho a recibir un **finiquito**, es decir, la parte proporcional de aguinaldo, vacaciones y prima vacacional. Para que un despido sea justificado, debe ocurrir por faltas graves que están definidas en la Ley Federal del Trabajo (art. 47, LFT).

Si el despido no es por falta grave se considera **injustificado**. La **liquidación** por despido injustificado en México incluye el pago de tres meses de salario (indemnización constitucional), **20 días de salario por año trabajado, prima de antigüedad** (si corresponde, ver abajo) y **finiquito** (partes proporcionales de aguinaldo, vacaciones y prima vacacional).

Las trabajadoras también tienen derecho a una **prima de antigüedad** que se paga al final de la relación de trabajo ya sea que a) renuncien, b) sean despedidas justificada o injustificadamente, o c) fallezcan (art. 162, LFT). El monto es de 12 días de salario por cada año de trabajo que se empieza a pagar a partir de los 15 años y un día en el empleo.



¿Cómo calcular el finiquito?

El **finiquito** es el pago de las prestaciones que la persona trabajadora ya generó, pero que todavía no se le han pagado al momento de terminar la relación laboral. Puede incluir, entre otros conceptos, la parte proporcional de **aguinaldo**, **vacaciones y prima vacacional**, así como salarios pendientes si los hubiera. El cálculo se puede hacer así:

1. Calcular los días que le corresponden de vacaciones por todo el año dependiendo de su antigüedad y descontar los que haya tomado (recuerda que el descanso por enfermedad no se descuenta de las vacaciones). Multiplicar ese número de días por el salario diario que recibe.
2. Calcular el monto que le corresponde de aguinaldo al año.
3. Calcular el monto que le corresponde de prima vacacional al año.
4. Sumar los tres montos anteriores.
5. Identificar la cantidad de meses que trabajó en el año que no se completa y ubicar en la tabla de abajo la proporción que corresponde a ese número de meses. Tomar la suma del punto 4 y multiplicarla por esa proporción.

Meses trabajados	Proporción	Meses trabajados	Proporción
1	0.08	7	0.58
2	0.17	8	0.67
3	0.25	9	0.75
4	0.33	10	0.83
5	0.42	11	0.92
6	0.50	12	1.00



El cálculo de la liquidación y el finiquito considera muchos elementos que varían en cada caso, por lo que **es mejor asesorarse con alguien capacitado**. Sin embargo, puedes hacer una estimación en la calculadora de la Comisión Nacional de los Centros de Conciliación aquí: [Calculadora de prestaciones por liquidación](#)

También puedes asesorarte llamando a PROFEDET (<https://www.profedet.gob.mx/micrositio/sedes/sedes.html>) o acercándote con organizaciones como CACEH o SINACTRAHO (encuentras sus datos en la página 26).

- ☐ ¿La persona trabajadora recibió su liquidación y/o finiquito completo al finalizar el empleo, incluyendo la prima de antigüedad si corresponde?

► 8. Seguridad y salud en el trabajo

Las personas tenemos derecho a trabajar en condiciones protegidas, que no nos generen algún daño físico o mental, ya sea por accidente o enfermedad.

Cuando alguna persona trabajadora sufre una lesión o enfermedad por causa del trabajo, la persona empleadora tiene la obligación de cubrir los gastos de salud y su salario durante el tiempo de la licencia o incapacidad médica, incluyendo lo que llegue a ocurrir en el trayecto del hogar al trabajo y del trabajo al hogar. Mediante la afiliación de la trabajadora del hogar a la seguridad social, el IMSS cubre estos gastos.

En el sector del trabajo del hogar se pueden encontrar peligros que causan golpes por caídas; lesiones en la espalda por levantar objetos pesados; quemaduras al cocinar o planchar; irritación en la piel por usar productos químicos y/o de limpieza; largas horas de trabajo, estrés y fatiga por un trabajo física y emocionalmente exigente, entre otros.

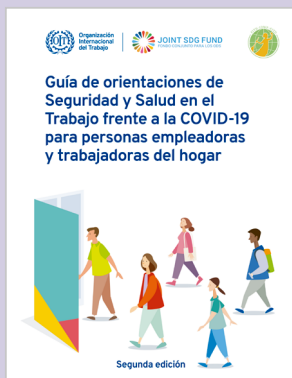
La persona empleadora es responsable de reducir los riesgos al máximo posible y brindar el material de protección necesario. La trabajadora tiene la obligación de seguir las normas de seguridad y salud y de utilizar adecuadamente los equipos y materiales para el trabajo, los cuales deben ser proporcionados por la persona empleadora sin costo para la persona trabajadora del hogar.



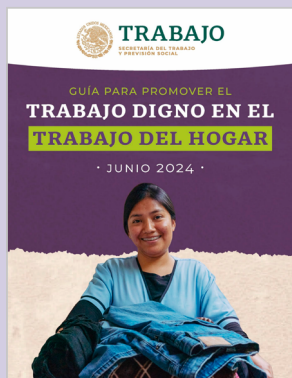


Puedes encontrar más información útil sobre seguridad y salud para personas trabajadoras y empleadoras en este curso gratuito en línea de la OIT: [Seguridad y Salud en el trabajo doméstico | ITCILO](#)

También en estos documentos:



https://idwifed.org/wp-content/uploads/2022/11/OIT_GUIA_COVID_Trabajadoras_del_hogar_2aED_.pdf



https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/958613/GUIA_PARA_PROMOVER_EL_TRABAJO_DIGNO_EN_EL_TRABAJO_DEL_HOGAR_junio_202411_sept24.pdf

- ☐ ¿La persona empleadora se aseguró de que el entorno de trabajo es seguro y ofreció el material adecuado para trabajar sin descontarlo del salario?
- ☐ ¿La persona trabajadora reportó los riesgos o desperfectos que identifique?

► 9. Discriminación, violencia y acoso

Todas las personas tenemos derecho a un ambiente laboral libre de discriminación, de acoso y de violencia (art. 2 y 3, LFT).

La **discriminación** ocurre cuando una persona recibe un trato desigual, injustificado o desfavorable que limita o impide el ejercicio de sus derechos.⁵ En el trabajo del hogar, la discriminación puede presentarse de muchas formas, por ejemplo: criticar su manera de hablar o vestirse, pedirle que use un baño diferente al resto del hogar sin una razón objetiva, no permitirle usar los mismos utensilios o espacios sin una razón objetiva, entre otros.

La **violencia** y el **acoso** en el trabajo se refieren a **comportamientos o prácticas inaceptables que causan o puedan causar daño físico, psicológico, sexual, económico, entre otros**, a las personas trabajadoras, incluso si se presentan una sola vez.

La persona empleadora tiene la responsabilidad de evitar que las trabajadoras experimenten violencia o acoso, incluso si proviene de otras personas en el hogar o visitas.



Modalidad

En el caso del trabajo del hogar, estas violencias ocurren en una modalidad específica que se llama **violencia laboral**.

La violencia laboral se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, a través de un acto o una omisión en abuso de poder que daña a la persona trabajadora (por ejemplo, no respetar las condiciones de trabajo, intimidar, humillar); puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

Tipos de violencia

Violencia física: cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma, objeto, ácido u otra sustancia que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas.

Violencia psicológica: cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, como insultos, humillaciones, amenazas, etc.

Violencia económica: cualquier acción u omisión del agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima, como no pago de salarios, descuentos injustificados.

Violencia patrimonial: cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima a través de la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores.

Violencia sexual: cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de una persona y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física, y es una expresión de abuso de poder.

Violencia a través de interpósita persona: cualquier acto u omisión que, con el objetivo de causar perjuicio o daño a las mujeres, se dirige contra las hijas y/o hijos, familiares o personas allegadas.

Violencia digital: acción dolosa (a sabiendas, no accidental) a través del uso de tecnologías de la información y la comunicación que:

Tipos de violencia

a) causen daño a la intimidad, privacidad y/o dignidad de las mujeres.

b) por la que se exponga, difunda, exhiba, comercialice o comparta imágenes, audios o videos reales o simulados de contenido íntimo sexual de una persona sin su consentimiento, sin su aprobación o sin su autorización que le cause daño psicológico, emocional, en cualquier ámbito de su vida privada o en su imagen propia.

Importante: los comentarios dirigidos a la trabajadora sobre el incumplimiento de sus funciones o errores que haya cometido no constituyen acoso ni violencia, siempre que sean justificados y se comuniquen de manera respetuosa.



Los actos de discriminación, violencia o acoso en el trabajo se puede denunciar en la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del estado de la República donde trabajes. Ahí te pueden brindar asesoría y acompañamiento legal.

En casos de violencia o acoso puedes llamar a la Línea SOS Mujeres al ***765** desde cualquier lugar del país para recibir atención inmediata.

En caso de discriminación puedes llamar de forma gratuita al 800 543 00 33 o escribir a quejas@conapred.org.mx

Si se sufre de agresiones físicas, violencia sexual, amenazas, privación de la libertad, retención de documentos u otros hechos que puedan ser delito, debe presentarse una denuncia en el Ministerio Público o Fiscalía local.

- ☐ ¿El trabajo se realiza en condiciones de respeto, cordialidad, igualdad y trato digno para todas las personas involucradas?
- ☐ ¿La persona empleadora previene y atiende conductas de discriminación, violencia o acoso, incluso cuando provienen de integrantes del hogar, visitas u otras personas trabajadoras?



► 10. Conflictos laborales

Los conflictos y desacuerdos son parte de todas las relaciones, incluidas las de trabajo, y se deben resolver de la manera más justa y respetuosa, siguiendo la normativa vigente.

Cuando los derechos y obligaciones no se cumplen o cuando surge un conflicto entre las personas empleadoras y trabajadoras, se puede buscar una solución de mutuo acuerdo mediante el diálogo respetuoso y revisar los acuerdos por escrito, si existen. También se puede recurrir a otras instancias federales y locales para recibir orientación y apoyo en la resolución del conflicto.

¿Qué instituciones se encargan de estos temas?

Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET) y las Procuradurías de la Defensa del Trabajo (PRODET) de la Ciudad de México y entidades federativas: instituciones que brindan servicios gratuitos de orientación, asesoría, acompañamiento, mediación y representación jurídica a las personas trabajadoras.

Centros de Conciliación Laboral locales: instituciones encargadas de realizar la conciliación laboral obligatoria previa al juicio en asuntos de trabajo del hogar.

Tribunales laborales: son órganos del Poder Judicial, tanto a nivel federal como estatal, encargados de resolver los conflictos de trabajo cuando no se logró un acuerdo en la etapa de conciliación. Si tienes dudas o necesitas asesoría, puedes acudir primero a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo (PRODET) de la Ciudad de México o de tu entidad federativa, donde hay un equipo de abogadas y abogados que brinda servicios gratuitos de orientación, asesoría, acompañamiento, mediación y representación jurídica. También puedes comunicarte a la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET). Aquí encuentras los datos de contacto y la oficina más cercana:



<https://www.profedet.gob.mx/micrositio/sedes/sedes.html>

- ☐ ¿La persona trabajadora y la persona empleadora procuran resolver los desacuerdos mediante el diálogo respetuoso y, cuando sea necesario, con apoyo de las autoridades laborales competentes?

► 11. Libertad sindical y negociación colectiva

Las trabajadoras del hogar tienen derecho a organizarse, crear sindicatos o afiliarse a organizaciones ya existentes para defender sus derechos laborales.

Además, el sindicato es un medio fundamental para negociar colectivamente mejores condiciones de trabajo y velar por sus intereses en colectivo.⁶ Las personas empleadoras también pueden organizarse o asociarse. Esto puede servir para conocer mejor sus obligaciones, compartir información confiable sobre contratación, salario, seguridad social y prestaciones, establecer buenas prácticas comunes y participar en espacios de diálogo social con organizaciones de trabajadoras. De esta manera, el diálogo social puede ser el motor para encontrar mejores acuerdos y asegurar relaciones laborales más justas y respetuosas para ambas partes. También puede servir para identificar problemas comunes del sector, promover el cumplimiento de la ley y mejorar las condiciones de trabajo sin que cada persona tenga que enfrentar sola los conflictos o dudas que surjan.

Acércate a las asociaciones locales que representan a las trabajadoras y personas empleadoras. Puedes contactar a:



Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO)
<https://linktr.ee/sinactraho.mex>



Centro Nacional para la Capacitación Profesional y Liderazgo de las Empleadas del hogar (CACEH)
<https://caceh.org.mx/>



Red de Mujeres Empleadas del hogar, AC - Guerrero
<https://www.facebook.com/share/1bKwTP2QsR/>



Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar (FITH)
<https://es.idwfed.org/affiliates/latin-america-affiliates/>

- ☐ ¿Se reconoce que las personas trabajadoras y empleadoras pueden afiliarse a sindicatos y asociaciones para la defensa de sus derechos? ¿Las personas trabajadoras son libres de hacerlo sin temor a represalias en su trabajo?

⁶ México ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). Puedes encontrar más información en:



<https://goo.su/ajVOB>



<https://goo.su/oNnEhb>

► Lista de verificación básica del trabajo del hogar

- ☐ ¿La persona empleadora explicó la manera en que quiere que se realicen las actividades laborales, le dio indicaciones a la trabajadora y especificó las reglas de trabajo conforme a la ley?
- ☐ ¿La persona trabajadora y la persona empleadora acordaron cuáles actividades se realizarán durante la jornada laboral?
- ☐ ¿La persona empleadora definió claramente la jornada laboral, incluyendo los horarios de inicio y término, así como los periodos de descanso, de acuerdo con la ley?
- ☐ ¿La persona trabajadora y la persona empleadora acordaron un salario justo, proporcional a las actividades a realizar y, al menos, equivalente al salario mínimo vigente para las personas trabajadoras del hogar, y acordaron cada cuánto se pagará ese salario?
- ☐ ¿La persona trabajadora y la persona empleadora acordaron revisar el salario cuando cambien las actividades, la jornada, el nivel de responsabilidad o el salario mínimo vigente?
- ☐ ¿La persona trabajadora y la persona empleadora formalizaron la relación laboral mediante un contrato escrito y firmado por ambas partes donde se indique los días y jornada de trabajo, las actividades a realizar, el salario y las prestaciones?
- ☐ ¿La persona trabajadora y la persona empleadora cuentan cada una con una copia firmada del contrato?
- ☐ ¿La persona empleadora afilió a la trabajadora al IMSS desde el primer día de trabajo?
- ☐ ¿La trabajadora eligió su AFORE y registró a sus personas beneficiarias?
- ☐ ¿La trabajadora tomó los días de vacaciones pagadas que le correspondían cada año?
- ☐ ¿La trabajadora recibió su aguinaldo antes del 20 de diciembre?

- ☐ ¿La trabajadora recibió su prima vacacional una vez al año?
- ☐ ¿La persona trabajadora recibió su liquidación y/o finiquito completo al finalizar el empleo, incluyendo la prima de antigüedad si corresponde?
- ☐ ¿La persona empleadora se aseguró de que el entorno de trabajo es seguro y ofreció el material adecuado para trabajar sin descontarlo del salario?
- ☐ ¿La persona trabajadora reportó los riesgos o desperfectos que identifique?
- ☐ ¿El trabajo se realiza en condiciones de respeto, cordialidad, igualdad y trato digno para todas las personas involucradas?
- ☐ ¿La persona empleadora previene y atiende conductas de discriminación, violencia o acoso, incluso cuando provienen de integrantes del hogar, visitas u otras personas trabajadoras?
- ☐ ¿La persona trabajadora y la persona empleadora procuran resolver los desacuerdos mediante el diálogo respetuoso y, cuando sea necesario, con apoyo de las autoridades laborales competentes?
- ☐ ¿Se reconoce que las personas trabajadoras y empleadoras pueden afiliarse a sindicatos y asociaciones para la defensa de sus derechos?
- ☐ ¿Las personas trabajadoras son libres de hacerlo sin temor a represalias en su trabajo?



► Por último: la importancia del trabajo del hogar en los cuidados

El trabajo de cuidados, sea remunerado o no, es esencial para sostener la vida y el funcionamiento de la sociedad. Antes de que cualquier persona pueda presentarse a trabajar en un comercio, una oficina, el campo o una fábrica, hubo alguien que cocinó, limpió, cuidó, organizó. Es decir, todo el mercado laboral existe gracias a los cuidados.

El trabajo del hogar es una de las principales expresiones de este cuidado y, en su mayoría, recae en las mujeres. Una parte es el trabajo que hacen muchas madres, hijas, abuelas, hermanas, parejas u otras personas cuidadoras sin recibir pago, prestaciones ni reconocimiento laboral, porque históricamente se ha considerado una responsabilidad “natural” de las mujeres. Otra parte se realiza de manera remunerada, cuando una persona trabaja en el hogar de otra a cambio de un salario y bajo una relación laboral. Durante mucho tiempo, este trabajo ha sido invisible y poco valorado, pero es momento de reconocer que, sin él, los demás trabajos simplemente no podrían existir. Por eso, debe ser valorado tanto cuando se realiza de manera no remunerada en las familias, como cuando constituye un empleo.

Las trabajadoras del hogar remuneradas sostienen mucho más que espacios limpios: sostienen vidas. Con su trabajo, sostienen a sus propias familias —una de cada tres es jefa de hogar y muchas crían a sus hijos e hijas sin el acompañamiento del padre—, son parte de redes de apoyo y al mismo tiempo hacen posible que otras personas puedan salir a trabajar, desarrollarse profesionalmente y tener tiempo de calidad con sus familias.

Reconocer su labor implica ir más allá de las palabras. Implica garantizar condiciones laborales dignas, acceso a derechos y un trato justo que refleje la enorme importancia de su trabajo.

.....○

Hagamos del trabajo del hogar un trabajo digno.
Porque cuidar también es trabajar, y todo trabajo merece derechos, reconocimiento y respeto.

.....○



Gobierno de
México

Mujeres
Secretaría de las Mujeres

Trabajo
Secretaría del Trabajo
y Previsión Social



**GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO**
CAPITAL DE LA TRANSFORMACIÓN

SECRETARÍA DE TRABAJO
Y FOMENTO AL EMPLEO



Organización
Internacional
del Trabajo



Oficina de la OIT para México y Cuba
Avenida Mariano Escobedo 218, 2do piso,
Colonia Anáhuac I Secc., 11320,
Ciudad de México.