



Organización
Internacional
del Trabajo

► Hoja de ruta

► Hagamos del trabajo remunerado del hogar un trabajo decente en México





Esta obra está sujeta a una licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional. Para consultar una copia de la licencia, véase <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>. 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 reproducir 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, *Hagamos del trabajo remunerado del hogar un trabajo decente en México*., 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/publns.

ISBN: 9789220435557 (impreso); 9789220435564 (PDF)
DOI: <https://doi.org/10.54394/00033952>

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.

Contenido

▶ Agradecimientos	3
▶ Presentación	4
Estrategia metodológica	6
Justificación	9
Estado de la cuestión	10
▶ Objetivos de la agenda	23
▶ Ejes y subejos de acción	24
▶ Hoja de ruta	25
Eje 1. Formalización	25
Eje 2. Equiparación de derechos	26
Eje 3. Valoración del trabajo	27
Eje 4. Fortalecimiento y diálogo social	28
Eje 5. Prevención y gestión de riesgos	29
▶ Plan de trabajo interinstitucional e intersectorial (2025-2029)	30
▶ Conclusiones	32

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 personas y organizaciones:

A Hugo A. Garciamarín Hernández, consultor responsable de la elaboración de esta adaptación y contextualización para México de la Hoja de Ruta regional. A las y los integrantes de la Mesa Tripartita de Coordinación sobre Cuidados y Trabajo Decente, quienes revisaron y validaron esta Hoja de Ruta. A Guadalupe Alegría, asistente administrativa del proyecto, cuyo trabajo fue esencial para el desarrollo de este proyecto. A las 2.5 millones de trabajadoras del hogar mexicanas, que con su trabajo sostienen el bienestar cotidiano de sus familias y las de quienes las contratan.

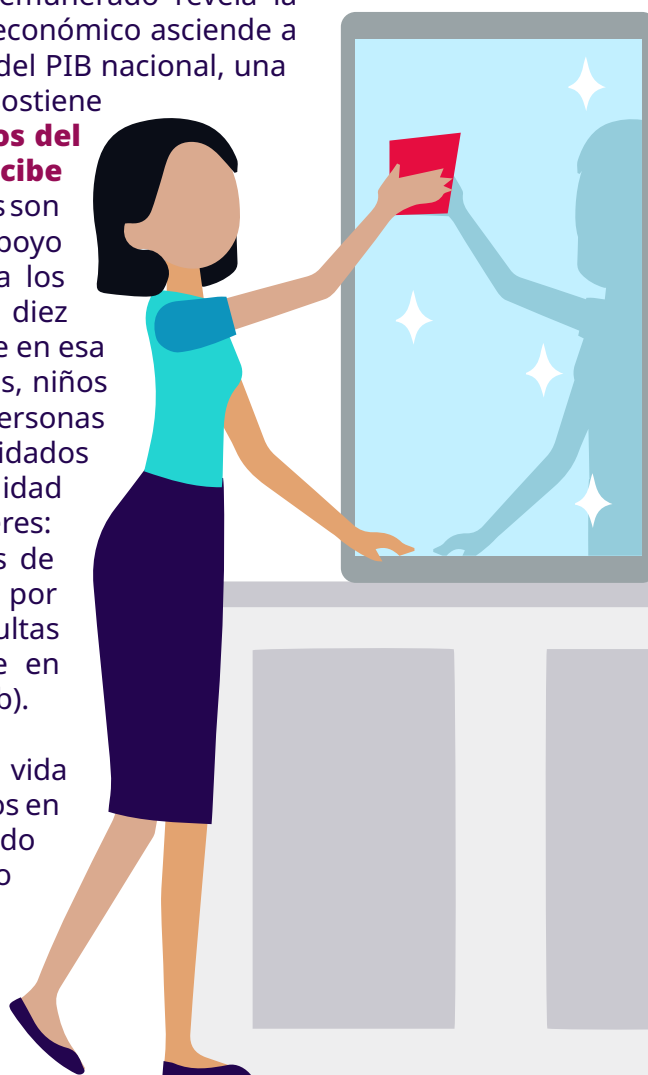
► Presentación

El presente documento se inscribe en un contexto social e histórico en el que el trabajo de cuidados ha sido asignado, de manera persistente, a las mujeres. Esta distribución desigual ha impactado su tiempo disponible, sus oportunidades para ejercer plenamente su libertad y mejorar su calidad de vida, pues sobre ellas recae una carga de trabajo cotidiana y una responsabilidad desproporcionada que rara vez recibe reconocimiento social o institucional. El trabajo de cuidados comprende tanto actividades directas —relacionales y vinculadas al cuidado personal— como tareas indirectas que sostienen el bienestar cotidiano, entre ellas la limpieza, la preparación de alimentos y el mantenimiento del hogar (OIT, 2024). Ambas dimensiones son indispensables para la reproducción social, pero continúan invisibilizadas y subvaloradas.

El trabajo de cuidados no remunerado equivale al 24.3% del PIB nacional.

En México, la magnitud del cuidado no remunerado revela la profundidad de esta desigualdad. Su valor económico asciende a 7.2 billones de pesos, equivalente al 24.3% del PIB nacional, una cifra que refleja el peso de un trabajo que sostiene la vida (INEGI, 2022a) y, sin embargo, **menos del 10% de las horas dedicadas al cuidado recibe remuneración**. Las necesidades de cuidados son amplias, pues la población que requiere apoyo para realizar actividades cotidianas alcanza los 58.3 millones de personas, y ocho de cada diez hogares cuentan con al menos un integrante en esa condición (INEGI, 2022b). La mitad son niñas, niños y adolescentes; y casi la totalidad de las personas con discapacidad carece de acceso a cuidados especializados. En la práctica, la responsabilidad recae de forma abrumadora en las mujeres: nueve de cada diez niñas y niños menores de cinco años son cuidados principalmente por sus madres, y en el caso de las personas adultas mayores, la tarea recae mayoritariamente en esposas, parejas, hijas o nietas (INEGI, 2022b).

Lo anterior produce efectos concretos en la vida de las mujeres. En casi siete de cada diez casos en los que una mujer no participa en el mercado laboral, la razón principal es su rol como cuidadora, sin que exista la posibilidad de delegar o compartir dichas tareas (INEGI, 2022b).



En este escenario, conviene recordar que, como señala la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el trabajo remunerado del hogar forma parte integral del trabajo de cuidados (OIT, 2022). No obstante, las personas que se emplean en este sector enfrentan una doble manifestación de desigualdad: por un lado, la mayoría de quienes realizan trabajo del hogar remunerado son mujeres; por otro, este trabajo — pese a su enorme valor social— se desarrolla bajo condiciones laborales precarias.

Analizar el trabajo del hogar desde una perspectiva de cuidados y de género implica reconocer que en este sector no solo se reflejan las desigualdades entre mujeres y hombres, sino que además se articulan en torno a una distribución profundamente desigual del cuidado. Las trabajadoras del hogar cuidan y sostienen los espacios de otras familias mientras continúan siendo las principales responsables del cuidado en sus propios hogares, lo que genera una doble carga que no puede comprenderse únicamente desde la óptica de los derechos laborales. Requiere, más bien, una aproximación integral que considere los tiempos, responsabilidades y vínculos afectivos que estructuran la vida cotidiana de las mujeres trabajadoras.

El documento que aquí se presenta tiene como finalidad ofrecer una Hoja de Ruta para que el trabajo remunerado del hogar en México transite hacia condiciones de trabajo decente, mediante una adaptación y contextualización de la propuesta elaborada por la OIT en *Hacer del trabajo doméstico un trabajo decente: invertir en cuidado. Una agenda común, hoja de ruta y recomendaciones para políticas públicas* (OIT, 2024). Esta contextualización busca tender un puente entre personas trabajadoras, empleadoras y tomadoras de decisiones públicas, de modo que sea posible avanzar de manera conjunta hacia la mejora de las condiciones laborales y, con ello, de la calidad de vida de quienes realizan esta labor esencial para el sostenimiento social.



► Estrategia metodológica

La elaboración de esta Hoja de Ruta se realizó mediante un proceso metodológico estructurado en cinco etapas orientadas a asegurar la solidez técnica del documento, su alineación con los estándares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y su pertinencia para el contexto mexicano.

Etapa 1 **Revisión**

La primera etapa consistió en una revisión exhaustiva de literatura especializada y de los principales documentos emitidos por la OIT en materia de trabajo remunerado del hogar. A lo largo de la última década, la Organización Internacional del Trabajo ha consolidado una agenda de trabajo y herramientas normativas para avanzar en el logro del trabajo decente para el trabajo remunerado del hogar, un sector históricamente caracterizado por la informalidad, la precariedad y la invisibilidad jurídica. El Convenio 189 y la Recomendación 201 constituyen la piedra angular de este esfuerzo: establecen estándares internacionales sobre jornada laboral, salario digno, contratos escritos, seguridad social, descanso, inspección del trabajo y protección frente a la violencia laboral y de género. A estos instrumentos se suma una serie de guías y estudios comparados—como *Protección eficaz de los trabajadores domésticos*, *Domestic Workers Across the World* y *Las leyes sobre trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe*— que permiten evaluar la adecuación de las legislaciones nacionales y muestran, con evidencia empírica, las brechas persistentes en derechos, formalización y protección social. Se ha insistido en que el trabajo del hogar no es una extensión del trabajo familiar, sino una actividad productiva con pleno valor económico y social, cuya regulación requiere voluntad política, armonización normativa y fortalecimiento institucional.

En paralelo, la OIT ha acompañado a los Estados con recomendaciones técnicas orientadas a la implementación gradual de los estándares internacionales. Entre ellas destaca la necesidad de simplificar los mecanismos de registro y afiliación a la seguridad social, mejorar la inspección laboral—incluyendo modalidades adaptadas al trabajo en domicilios particulares—y promover campañas de sensibilización que reconozcan el aporte del trabajo doméstico a la economía del cuidado. Se ha subrayado la importancia del diálogo social y del fortalecimiento de las organizaciones de trabajadoras como condición para garantizar la sostenibilidad de las reformas. En sus estudios recientes, especialmente los elaborados para América Latina, la OIT recomienda avanzar hacia la formalización plena mediante marcos contractuales claros, incentivos fiscales y administrativos, y políticas de cuidado que integren al trabajo doméstico como un pilar central¹.

¹ Para conocer todos estos trabajos puede consultarse la bibliografía al final del documento

Etapa

2

Diagnóstico

La segunda etapa correspondió al diagnóstico del Trabajo Remunerado del Hogar en México. Esta fase integró información estadística, normativa e institucional proveniente de diversas fuentes, incluyendo datos del INEGI y registros del IMSS. El diagnóstico permitió identificar tendencias clave del sector: características sociodemográficas, niveles de informalidad, condiciones laborales, acceso a la seguridad social, segmentación ocupacional por género y brechas entre el marco normativo vigente y su implementación efectiva. Asimismo, se analizaron los avances logrados en los últimos años y los desafíos estructurales que continúan limitando el ejercicio pleno de derechos laborales.

Etapa

3

Entrevistas

La tercera etapa consistió en la realización de entrevistas con representantes del sector gobierno y del sector de personas trabajadoras remuneradas del hogar. Estas entrevistas tuvieron como finalidad conocer perspectivas institucionales y experiencias directas del sector, con el fin de complementar la revisión documental con evidencia cualitativa. Las personas entrevistadas compartieron información sobre barreras operativas, percepciones respecto a la formalización, necesidades en materia de capacitación, obstáculos para la afiliación a la seguridad social y propuestas de mejora. Este intercambio contribuyó a identificar áreas críticas de intervención y a enriquecer el análisis con voces representativas de quienes implementan y viven cotidianamente las dinámicas del sector.



Etapa

4

Propuesta

En la cuarta etapa, los hallazgos preliminares y la propuesta inicial de líneas de acción fueron presentados ante una mesa de trabajo tripartita de la OIT para recibir retroalimentación. Este espacio permitió validar el enfoque del documento, contrastar sus elementos con la experiencia de los participantes de la mesa y asegurar que las recomendaciones planteadas fueran consistentes con los principios de gobernanza tripartita que la OIT promueve. La retroalimentación recibida permitió fortalecer la pertinencia de las acciones propuestas y ajustar aquellos aspectos que requerían mayor claridad o precisión.

Etapa

5

Documento

Finalmente, la quinta etapa consistió en la elaboración del documento, integrando los resultados de cada una de las fases anteriores. Este proceso implicó articular los insumos en una estructura coherente, desarrollar los ejes estratégicos, formular las acciones de la Hoja de Ruta y definir los mecanismos de seguimiento propuestos. La versión final del documento busca ofrecer una herramienta técnica, práctica y alineada con los estándares internacionales, que contribuya a orientar políticas públicas y acciones interinstitucionales en favor del trabajo decente para las personas trabajadoras remuneradas del hogar en México.



► Justificación

En los últimos años, la OIT ha construido una guía clara para enfrentar los desafíos que enfrenta el trabajo remunerado del hogar. Su documento *Hacer del trabajo doméstico un trabajo decente: invertir en cuidado. Una agenda común: hoja de ruta y recomendaciones para políticas públicas* (OIT, 2022) constituye una guía para los países de la región y propone un marco de acción integral basado en los principios del Convenio 189 y en la comprensión del trabajo remunerado del hogar como trabajo de cuidados. La Hoja de Ruta identifica dimensiones críticas que los Estados deben atender: el reconocimiento del trabajo remunerado del hogar como empleo formal; la ampliación de los mecanismos de protección social; la profesionalización del sector; la inspección laboral adecuada a las características del trabajo en hogares particulares; y la necesidad de situar esta actividad en el contexto más amplio de los sistemas de cuidados.

Este enfoque es particularmente relevante para México, pues permite alinear las políticas nacionales con una agenda que ya ha demostrado su eficacia en otros países. La Hoja de Ruta de la OIT ofrece, por tanto, un marco estratégico que combina estándares internacionales, evidencia regional y herramientas prácticas para la transformación del sector. Adaptar este modelo a la realidad mexicana implica reconocer las características específicas del país sin perder de vista los objetivos globales de trabajo decente y corresponsabilidad social en los cuidados.

Al mismo tiempo, México atraviesa un momento propicio para fortalecer las políticas dirigidas al trabajo remunerado del hogar, pues desde 2019 a la fecha hay un innegable avance en la materia que puede apuntalarse con acciones adicionales. En este contexto, elaborar una Hoja de Ruta específica para México es una oportunidad estratégica. Permite establecer un plan de acción basado en evidencia, con metas claras, instituciones responsables y una articulación intersectorial que responda a la complejidad de las condiciones en que se ejerce el trabajo remunerado del hogar.

La justificación de este documento descansa, por tanto, en tres pilares fundamentales: la importancia del trabajo remunerado del hogar para el funcionamiento social; la existencia de una agenda internacional sólida y probada, impulsada por la OIT; y la voluntad manifiesta de los actores en México. La conjunción de estos elementos crea las condiciones necesarias para impulsar una transformación sostenida que garantice trabajo decente, reconocimiento social y protección laboral para quienes realizan esta labor esencial.



► Estado de la cuestión

En los últimos años, México ha experimentado un cambio jurídico y político significativo en materia de trabajo remunerado del hogar. Este viraje se explica fundamentalmente por dos hitos que marcaron el inicio de un proceso de reconocimiento formal de derechos para el sector: la resolución de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la Acción de Inconstitucionalidad 9/2018, que declaró inconstitucional la exclusión de las personas trabajadoras del hogar del régimen obligatorio del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), y la posterior ratificación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), referente internacional para la garantía del trabajo decente en este sector (SCJN, 2018; OIT, 2020).

En cumplimiento con la sentencia de la Suprema Corte, el IMSS implementó en abril de 2019 un programa piloto destinado a incorporar a las personas trabajadoras del hogar al régimen de seguridad social. Este programa buscó generar evidencia operativa, administrativa y financiera que permitiera avanzar hacia un esquema definitivo de incorporación. Paralelamente, en diciembre del mismo año se reformó la Ley Federal del Trabajo (LFT) y se adicionó el artículo 334 Bis, que reconoce expresamente el derecho de las personas trabajadoras del hogar a las prestaciones señaladas en la ley, integrándolas de manera formal al régimen obligatorio del IMSS. Estas prestaciones incluyen atención médica integral, servicios hospitalarios, farmacéuticos y obstétricos; seguro de riesgos de trabajo; seguro de invalidez y vida; seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; servicios de guardería; y acceso a prestaciones sociales, entre otros elementos vinculados al trabajo decente.

En 2020, México profundizó este proceso con la ratificación del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) de la OIT. Su entrada en vigor en 2021 constituyó un punto de inflexión, al establecer la obligación del Estado de adoptar medidas efectivas para proteger los derechos laborales y sociales de quienes realizan trabajo remunerado del hogar. Este instrumento internacional colocó al país en una ruta clara de armonización legislativa y de fortalecimiento institucional, con el objetivo de garantizar condiciones de empleo justas, seguridad social, formalización contractual, regulación de jornadas y mecanismos adecuados de inspección laboral.



Derivado de la ratificación del Convenio 189 y de los resultados obtenidos durante la fase piloto, en 2022 se reformó la Ley del Seguro Social (LSS) para incorporar de manera definitiva a las personas trabajadoras del hogar al régimen obligatorio. Con ello, el esquema dejó de ser un programa piloto y se convirtió en un mecanismo permanente, estableciendo así un avance sustantivo en el reconocimiento pleno de derechos y en la consolidación de un andamiaje institucional ajustado a los estándares internacionales en materia de trabajo decente.

Actualmente, el programa permanente de incorporación al régimen obligatorio del IMSS para personas trabajadoras del hogar contempla elementos específicos que buscan responder a las particularidades del sector.



Entre ellos destacan:

- La afiliación obligatoria por parte de la persona empleadora;
- La posibilidad de registrar a una o varias personas trabajadoras, independientemente del número de empleadores que tengan;
- La cobertura integral de los seguros y prestaciones que establece la LSS;
- La cotización basada en el salario real percibido;
- La portabilidad de derechos, de manera que la persona trabajadora acumule semanas de cotización provenientes de distintos hogares empleadores;
- La simplificación de trámites a través de plataformas digitales y herramientas administrativas diseñadas para facilitar el cumplimiento de obligaciones.

► Problemas normativos persistentes

Pese a estos avances normativos e institucionales, el sector continúa enfrentando retos considerables. El programa permanente de incorporación a la seguridad social establece actualmente un esquema de cuotas flexible que se ajusta a las características del trabajo remunerado del hogar. Las aportaciones, tanto de las personas empleadoras como de las trabajadoras, pueden realizarse conforme a los días efectivamente laborados, ya sea por jornadas, semanas o meses. Esta modalidad permite reconocer la diversidad de arreglos laborales presentes en el sector. Asimismo, cuando la suma de las contribuciones efectuadas por distintas personas empleadoras alcanza al menos el equivalente al salario mínimo mensual integrado de la Ciudad de México, el IMSS otorga la cobertura completa durante todo el mes. En caso de no alcanzarse dicho monto, la cobertura se asigna únicamente por los días registrados como trabajados.

El proceso de registro parte de la captura de la información de la persona empleadora y de la trabajadora del hogar. En el primer caso, se solicita la Clave Única de Registro de Población (CURP), un correo electrónico y el domicilio. Para la persona trabajadora, se requiere su Número de Seguridad Social (NSS), CURP, domicilio, salario y número de días laborados. Con estos datos, el sistema calcula la cuota correspondiente, genera el formato de incorporación y emite la línea de captura para efectuar el pago, el cual puede realizarse tanto en línea como en ventanilla bancaria. En la modalidad presencial, cuando la trabajadora no cuenta con NSS, el trámite inicia con su obtención en la subdelegación correspondiente, presentando identificación oficial, CURP y acta de nacimiento.



Una vez confirmados los datos y realizado el pago, la trabajadora queda inscrita formalmente en el IMSS y en el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), con cobertura a partir del periodo contratado. Este proceso debe renovarse cada mes, lo que implica generar y liquidar la línea de captura antes del día veinte para evitar interrupciones en la protección social.

El marco normativo que rige este esquema parte de la definición establecida en la Ley Federal del Trabajo, según la cual las personas trabajadoras remuneradas del hogar son aquellas que no realizan actividades de carácter esporádico. La Ley del Seguro Social retoma esta formulación y dispone que, en los casos en que las personas trabajadoras no alcancen el salario mínimo requerido, su afiliación se lleve a cabo únicamente por los días efectivamente reportados. Este criterio pretende reflejar las variaciones propias del empleo en hogares particulares y permitir la adecuada cotización ante la seguridad social.

No obstante, durante las entrevistas realizadas para este estudio, diversas personas trabajadoras señalaron que esta definición no se corresponde con la naturaleza real de su actividad laboral. Explicaron que el hecho de no contar con una jornada uniforme o con ingresos constantes no convierte su trabajo en esporádico, ya que la variabilidad depende, en gran medida, de las decisiones de las personas empleadoras, de los requerimientos del hogar y de la frecuencia en que se renuevan los acuerdos laborales. Desde su perspectiva, esta formulación legal genera un efecto contrario al buscado, pues termina por dejar en situación de mayor vulnerabilidad precisamente a quienes tienen condiciones más inestables y que, por ello, requieren con mayor urgencia una cobertura continua de seguridad social.

Estos elementos evidencian que, si bien el programa de incorporación representa un avance significativo en el reconocimiento de derechos, aún subsisten desafíos normativos y operativos que deben ser atendidos para garantizar su pleno alcance y eficacia.



► Problemas sociales persistentes

La evidencia disponible muestra que también persisten condiciones estructurales que limitan el acceso de las personas trabajadoras del hogar a la seguridad social y mantienen al sector en un escenario de precariedad laboral. De acuerdo con estimaciones del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en esta actividad participan aproximadamente

2.5 millones

de personas de 15 años y más, de las cuales **nueve** de **cada diez** son mujeres.



La edad promedio es de 44.5 años,

refleja un mercado laboral caracterizado por trayectorias prolongadas y, en muchos casos, opciones restringidas de movilidad ocupacional.

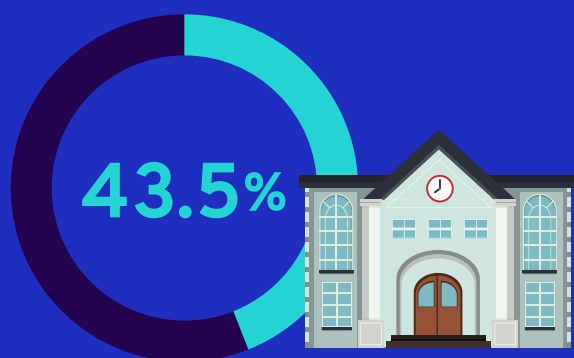




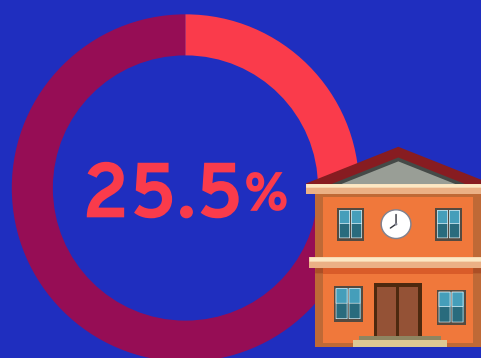
En lo que respecta a escolaridad, el promedio educativo se sitúa en ocho años para las mujeres y nueve para los hombres, cifras inferiores al promedio nacional y a las registradas en otros sectores ocupacionales.



El 43.5% de las personas trabajadoras completó la secundaria, mientras que el 25.5% concluyó únicamente la primaria (INEGI, 2024).



**completó la
secundaria**



**completó la
primaria**

Las brechas de género también se observan en los niveles educativos superiores: el 25.9% de los hombres ha cursado estudios de media superior o superior, frente al 13.3% de las mujeres.



**25.9%
Hombres**

**Estudios de
media superior
o superior**



**13.3%
Mujeres**

**Estudios de
media superior
o superior**

Estos datos sugieren la presencia de barreras educativas históricas que inciden en la inserción laboral y en el acceso a mejores condiciones de empleo (INEGI, 2024).

La estructura ocupacional dentro del sector presenta una clara división por roles de género. Las mujeres concentran el 81% de su participación en actividades de limpieza y mantenimiento del hogar, y el 12% en tareas de cuidado directo. Por su parte, los hombres se distribuyen en ocupaciones como jardinería (38%), conducción de vehículos (22%) y labores domésticas diversas (22%).

Mujeres

Limpieza y
mantenimiento
del hogar

81%

Cuidado
directo

12%

Hombres

Jardinería

38%

22%

Conducción de
vehículos

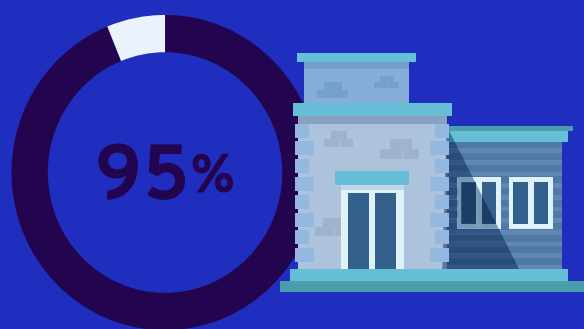
22%

Labores
domésticas
diversas

Esta distribución refleja patrones persistentes de división sexual del trabajo, en los que las actividades asociadas al cuidado, el orden y la atención domiciliaria —mayoritariamente desempeñadas por mujeres— tienden a estar menos reconocidas y remuneradas, mientras que los hombres se insertan con mayor frecuencia en tareas consideradas técnicas o físicas, generalmente mejor valoradas por el mercado laboral (INEGI, 2024).

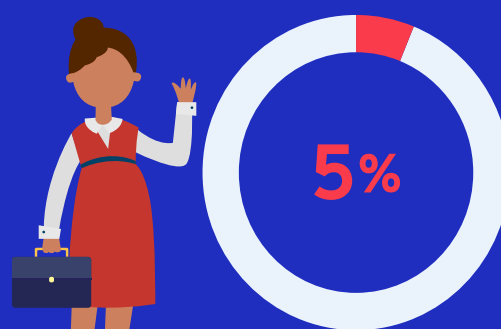
La informalidad constituye otra característica estructural del sector. El 95% de las personas trabajadoras del hogar — equivalente a más de 2.36 millones— labora sin un vínculo formal, mientras que solo el 5% cumple con los criterios de formalidad establecidos por el INEGI, que identifican como persona trabajadora formal a aquella con acceso a instituciones de salud como el IMSS. Las prestaciones laborales son igualmente limitadas: el 69.5% no recibe ninguna, lo que representa alrededor de 1.73 millones de personas; únicamente el 30.5% reporta contar con al menos una prestación de ley.

Trabajo informal



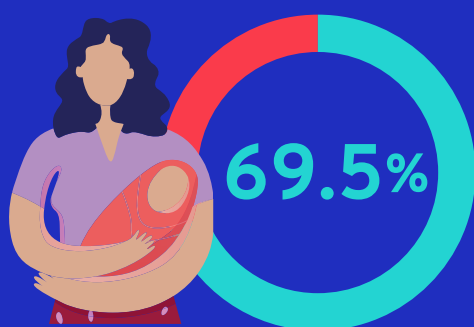
Más de **2.36 millones** labora sin un vínculo formal

Trabajo formal



Cumplen criterios de formalidad del INEGI

Sin prestaciones



Alrededor de **1.73 millones** de personas no recibe ninguna

Con alguna prestación



Reportan contar con al menos una prestación laboral

Estos indicadores muestran que, para la gran mayoría del sector, la relación laboral sigue desarrollándose en esquemas informales y sin elementos básicos de protección (INEGI, 2024).

Desde el punto de vista jurídico, la Ley Federal del Trabajo establece que la formalidad se acredita mediante la existencia de un contrato escrito, el cual es obligatorio desde la reforma de 2019 para el trabajo remunerado del hogar (artículos 20, 21 y 333 Bis). Sin embargo, su cumplimiento es todavía incipiente: solo el 2.5% de las personas trabajadoras del hogar —aproximadamente 62 mil— cuenta con contrato.



Esta brecha entre la normativa vigente y su implementación refleja la necesidad de fortalecer los mecanismos de información, acompañamiento y supervisión.

En cuanto al esquema de incorporación al IMSS, el tablero oficial para Personas Trabajadoras del Hogar reportó, en agosto de 2025, un total de 58,180 puestos afiliados: 38,880 correspondientes a mujeres y 19,300 a hombres (IMSS, 2025). Estas cifras indican que los hombres están accediendo en mayor proporción a la seguridad social y muestra la persistente desigualdad de género, pues aunque las mujeres representan aproximadamente 90% de la fuerza de trabajo en este sector, solo conforman 66% de las personas afiliadas. El salario diario promedio observado fue de \$403.9 para las mujeres y \$510.9 para los hombres, diferencia que revela la persistencia de una brecha salarial por sexo dentro del propio sistema de aseguramiento.

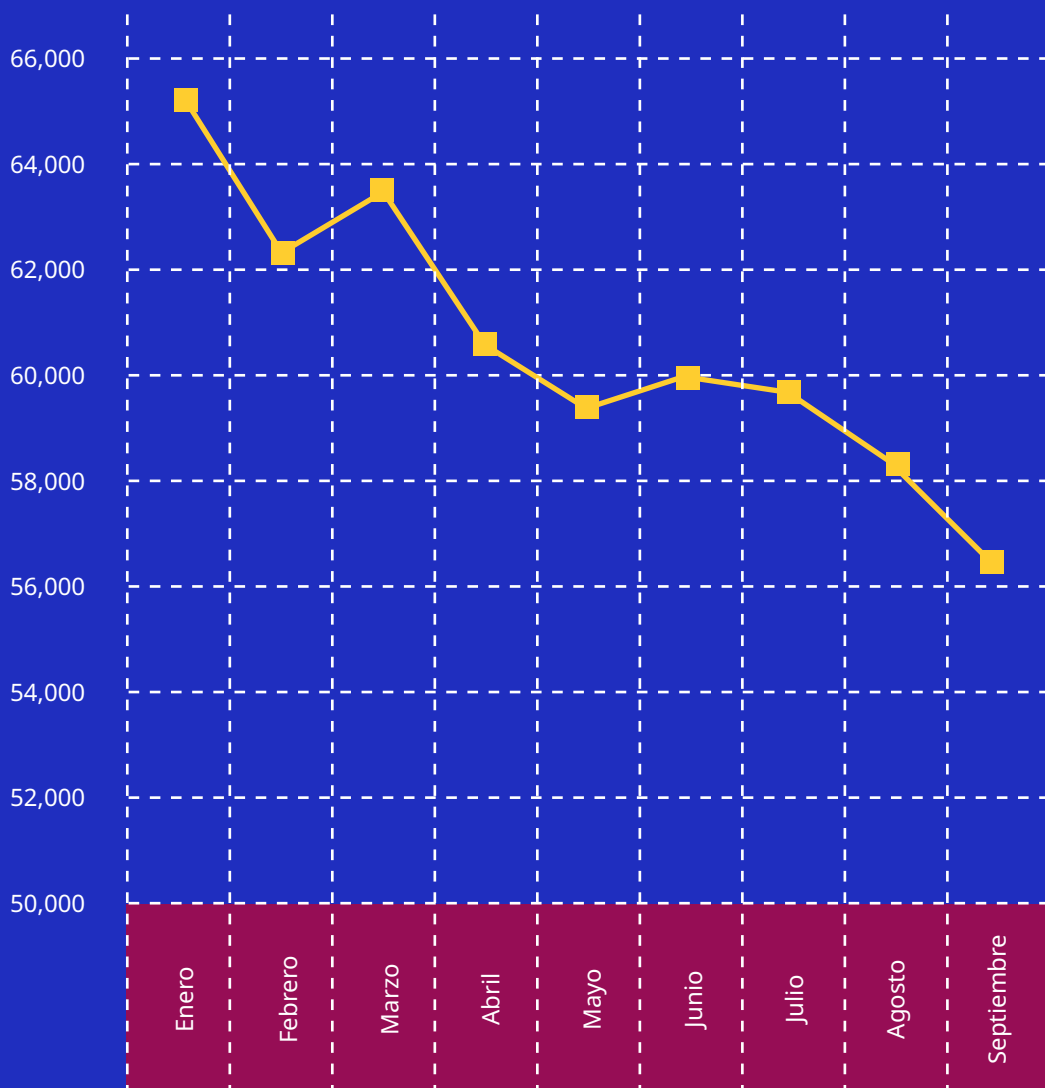


Aunque el número de personas afiliadas ha aumentado desde el inicio del programa piloto en 2019, continúa representando una proporción reducida en comparación con el total del sector.



Gráfica 1.*

Número de PTRH registradas en el seguro social de enero a septiembre 2025



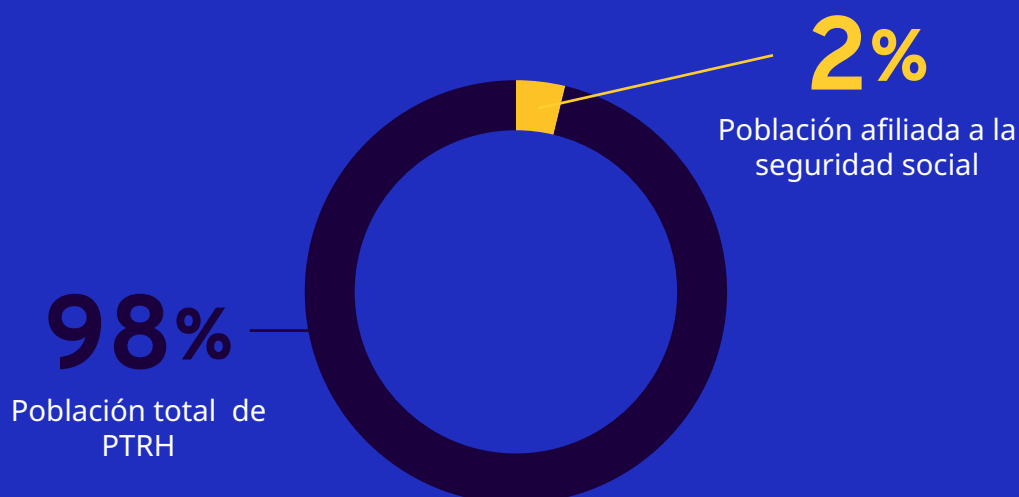
Como se puede ver en la gráfica 1, el total de personas trabajadoras remuneradas del hogar afiliadas a la seguridad social disminuyó paulatinamente a lo largo de 2025. Si comparamos el promedio de personas trabajadoras afiliadas de enero a agosto en 2024 con el promedio de personas trabajadoras afiliadas de enero a agosto en 2025, se puede ver que esta disminución es sostenida: en 2024 fue un promedio de 61,427 y en 2025 de 60,455. Si consideramos que, según el INEGI, hay 2.5 millones de personas que se dedican a esta actividad, esto significa que solo se encuentra afiliado el 2.4% de las personas que se dedican a esta actividad en 2025.

*Elaboración propia con datos del IMSS



Gráfica 2.*

Porcentaje de trabajadoras afiliadas a la seguridad social



Las entrevistas realizadas a representantes del sector gubernamental señalan que uno de los factores que influyen en la baja afiliación al régimen obligatorio es la ausencia de incentivos fiscales dirigidos a las personas empleadoras. A diferencia de otros países donde se han implementado medidas que reducen cargas tributarias o facilitan el cumplimiento de obligaciones laborales, en México no existen estímulos equivalentes que promuevan la formalización del trabajo remunerado del hogar. Esta falta de incentivos contribuye a que los costos percibidos de la afiliación superen sus beneficios inmediatos, lo que desalienta la incorporación al sistema de seguridad social y limita el alcance de las reformas implementadas en los últimos años.

En segundo término, tanto las personas trabajadoras como las instituciones consultadas coincidieron en que cualquier estrategia orientada a la profesionalización del sector debe partir del principio de no dejar a nadie atrás. En este sentido, señalaron la importancia de evitar que los procesos de capacitación y certificación se conviertan en requisitos excluyentes o en mecanismos que reproduzcan nuevas formas de segmentación laboral. La construcción de una política de formación debe orientarse a reconocer los saberes existentes —incluidos los vinculados con el cuidado directo de personas—, ampliar oportunidades, fortalecer habilidades y contribuir a la dignificación del trabajo remunerado del hogar. Se trata de avanzar hacia un esquema inclusivo, progresivo y accesible que permita la incorporación plena sin generar barreras adicionales para quienes ya se encuentran en condiciones de mayor vulnerabilidad.

*Elaboración propia con datos del IMSS

De igual forma, se identificó que muchos de los hogares donde se realiza el trabajo remunerado del hogar no cuentan con las condiciones materiales mínimas para su ejecución, incluso en actividades que implican el cuidado de personas dependientes. La falta de equipo básico —como mobiliario adaptado, fajas de soporte, guantes o calzado adecuado— expone a las trabajadoras a esfuerzos físicos intensos, posturas forzadas y riesgos que pueden derivar en lesiones y accidentes laborales. Estos elementos muestran que el entorno de trabajo constituye un factor relevante para garantizar la integridad física y emocional de quienes desempeñan estas labores.

Garantizar espacios seguros y equipados es una expresión concreta del principio de cuidar a quienes cuidan. Este enfoque implica reconocer los riesgos a los que se enfrentan las personas trabajadoras del hogar y asegurar que cuenten con los recursos necesarios para realizar su labor en condiciones de seguridad, bienestar y dignidad. Incorporar esta perspectiva supone comprender que la calidad del cuidado está directamente relacionada con las condiciones en que se desempeña el trabajo y que no puede haber cuidado digno si quienes cuidan lo hacen en entornos que ponen en riesgo su salud.

En este contexto, tanto representantes gubernamentales como personas trabajadoras destacaron la necesidad de avanzar hacia la elaboración de Normas Oficiales Mexicanas específicas sobre seguridad y salud en el trabajo remunerado del hogar. Asimismo, se planteó la importancia de desarrollar programas de capacitación y provisión de equipamiento básico que permitan reducir riesgos, mejorar las prácticas laborales y fortalecer el reconocimiento institucional del sector. La adopción de estas medidas contribuiría a consolidar un enfoque de corresponsabilidad en el cuidado, en el que el bienestar de quienes realizan estas tareas se conciba como un componente esencial del bienestar colectivo.



► Objetivos de la agenda

Esta sección presenta los objetivos estratégicos y los ejes de acción que orientan la Hoja de Ruta para el trabajo remunerado del hogar en México. Su propósito es ofrecer una estructura clara, alineada con los estándares de la OIT, que permita articular esfuerzos interinstitucionales, fortalecer derechos laborales y avanzar hacia el trabajo decente mediante acciones específicas, medibles y coordinadas.



► Ejes y subejos de acción



Tabla 1.

Ejes y subejos de acción propuestos

Eje	Obstáculos
Formalización	Pese a la ratificación del Convenio 189 de la OIT, la Ley en México requiere una revisión para analizar el tema de las personas trabajadoras que se consideran esporádicas.
Equiparación de derechos	La falta de acceso a la seguridad social, así como la diferencia entre trabajo esporádico y exclusivo provoca que no haya equiparación de derechos.
Valorización del trabajo	Es un hecho que el trabajo del hogar remunerado ha sido históricamente infravalorado y está altamente feminizado. Además de que la propia invisibilización de los cuidados provoca que se valore menos esta labor y se considere como una extensión del rol de género de las mujeres, es decir, algo que saben y deben realizar las mujeres, sin mayor compensación económica, ni certificación ni condiciones especiales.
Fortalecimiento y dialogo social	Se necesita reforzar el diálogo entre sectores y fomentar la organización tanto de personas empleadoras como de personas trabajadoras.
Prevención y gestión de riesgos	Incluir la dimensión de cuidar a quienes cuidan.

▶ Hoja de ruta

Eje 1. Formalización

Objetivo

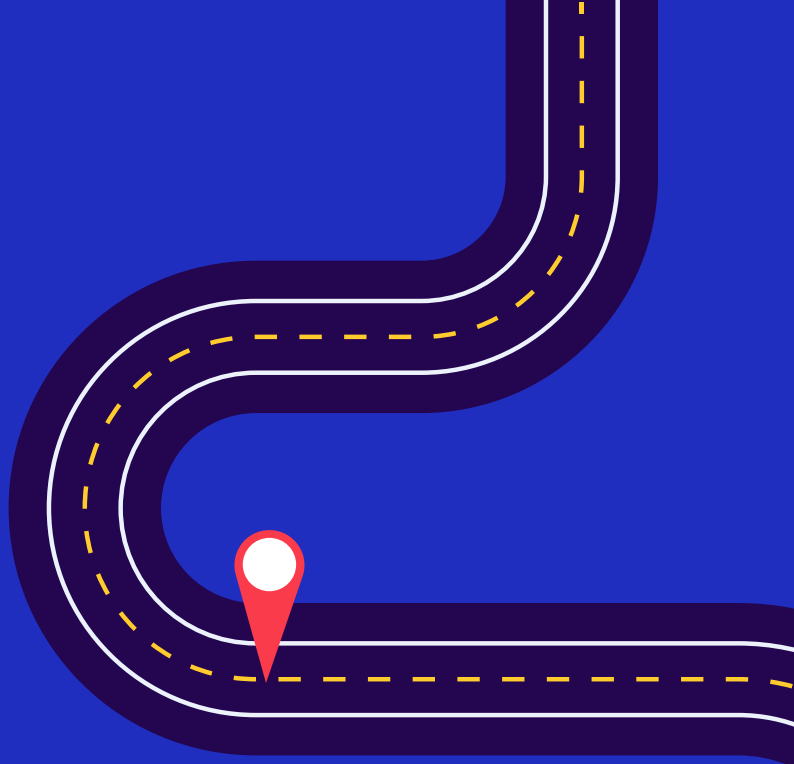
Fortalecer los mecanismos de inspección, supervisión y vigilancia del trabajo remunerado del hogar mediante protocolos adaptados al ámbito del hogar, garantizando el cumplimiento efectivo de la legislación laboral sin vulnerar la privacidad de los hogares.

Resultado esperado

Las personas trabajadoras del hogar cuentan con mecanismos accesibles y eficaces de supervisión y denuncia; aumenta el cumplimiento de contratos, prestaciones y obligaciones laborales, y se reduce la informalidad mediante procesos de fiscalización adecuados al sector.

Alineación con los ejes de acción

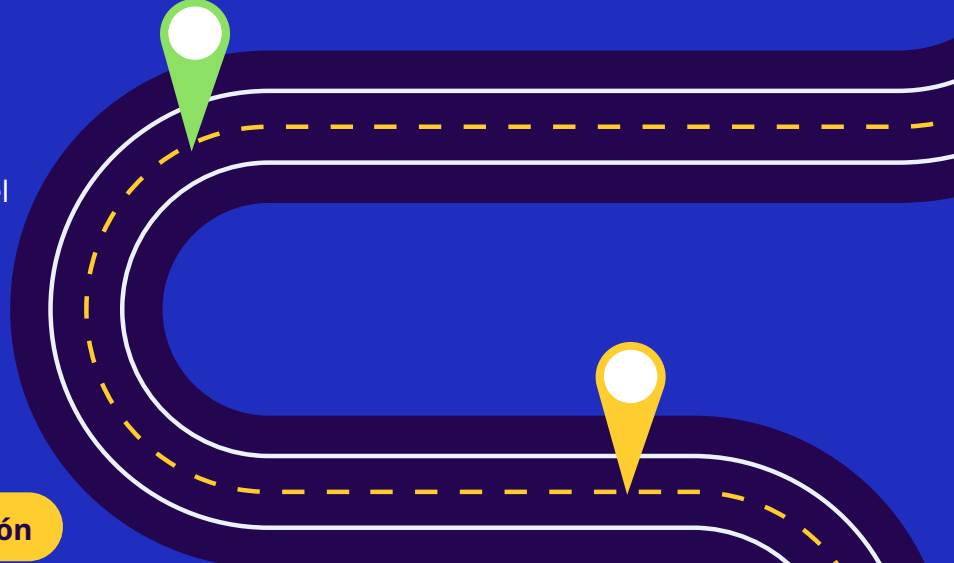
- Creación de registros actualizados de personas trabajadoras y empleadoras para facilitar acciones de supervisión.
- Fortalecimiento de canales de denuncia y mediación para garantizar la protección laboral y la resolución de conflictos.
- Incentivar el uso de contratos escritos, facilitando a través de la misma página de afiliación formatos accesibles y estandarizados, que detallen condiciones laborales, jornadas, remuneración y prestaciones.



Eje 2. Equiparación de derechos

Objetivo

Garantizar el acceso efectivo de las personas trabajadoras remuneradas del hogar a la seguridad social y a condiciones laborales establecidas por contrato, mediante la armonización normativa, la simplificación administrativa y la creación de incentivos para la formalización.



Resultado esperado

Las personas trabajadoras del hogar transitan de manera sostenida hacia la formalidad laboral, con afiliación efectiva a la seguridad social, contratos escritos y ejercicio pleno de derechos laborales.



Alineación con el marco de acción

- Avanzar en la equiparación real de derechos mediante la revisión de la normatividad actual
- Identificar ventanas de oportunidad para la simplificación administrativa y mecanismos de apoyo que reduzcan barreras económicas y burocráticas para la formalización.
- Ejecutar campañas de información y sensibilización interinstitucionales para promover el reconocimiento del trabajo remunerado del hogar como trabajo con derechos.

Eje 3.

Valoración del trabajo

Objetivo

Reconocer social, económica y culturalmente el valor del trabajo remunerado del hogar, promoviendo la dignificación de quienes lo realizan mediante campañas de sensibilización, profesionalización y el impulso a mejores condiciones salariales y profesionales.

Resultado esperado

Las personas trabajadoras del hogar acceden a un mayor reconocimiento público, mejores condiciones salariales y oportunidades de profesionalización, reduciendo estigmas de género y fortaleciendo su autonomía laboral.

Alineación con el marco de acción

- Implementación de campañas nacionales de sensibilización para revalorizar el trabajo remunerado del hogar, así como las obligaciones y los beneficios para el sector empleador.
- Impulso a la valorización del sector mediante reconocimiento público y mejoras salariales progresivas.
- Desarrollo de programas de capacitación y certificación en cuidados, atención a personas dependientes y competencias técnicas.
- Incorporación de alfabetización digital y asesoría legal para fortalecer la autonomía y el ejercicio de derechos de las trabajadoras.

Eje 4. Fortalecimiento y diálogo social

Objetivo

Consolidar espacios de participación efectiva y vinculante entre gobierno, personas trabajadoras y personas empleadoras, para fortalecer las capacidades organizativas del sector y promover mecanismos permanentes de diálogo y seguimiento de políticas públicas.

Resultado esperado

El trabajo remunerado del hogar cuenta con estructuras organizativas fortalecidas, espacios de diálogo tripartito institucionalizados y mecanismos transparentes de seguimiento que permiten la participación de todos los actores.

Alineación con el marco internacional y nacional

- Institucionalización de mesas de diálogo tripartitas con capacidad de incidencia real.
- Implementación de programas de fomento a la organización de personas trabajadoras y personas empleadoras.
- Fortalecimiento de organizaciones sindicales y de la sociedad civil mediante apoyos técnicos y financieros.
- Creación de un Observatorio Ciudadano de Trabajo Remunerado del Hogar con datos abiertos y participación social.

Eje 5.

Prevención y gestión de riesgos

Objetivo

Garantizar condiciones seguras y saludables para las personas trabajadoras del hogar mediante la creación de estándares específicos, la prevención de riesgos físicos y psicosociales y la implementación de mecanismos de protección frente a violencia y acoso.

Resultado esperado

Las personas trabajadoras del hogar desempeñan sus actividades en entornos más seguros, con medidas de prevención adecuadas a cada tipo de tarea, protocolos de protección contra riesgos psicosociales y mecanismos confidenciales para denunciar violencia y acoso.

Alineación con el marco de acción

- Explorar la posibilidad de desarrollar Normas Oficiales Mexicanas específicas para seguridad y salud en el trabajo remunerado del hogar, que contemplen la diversidad de tareas y riesgos.
- Implementación de programas de prevención y atención de riesgos psicosociales, incluyendo aislamiento, sobrecarga, acoso laboral y acoso sexual.
- Inclusión de protocolos para prevenir la violencia y el acoso en el hogar, con canales confidenciales de denuncia y medidas inmediatas de protección.

► Plan de trabajo interinstitucional e intersectorial (2025-2029)

El éxito de estas prioridades depende de la coordinación entre múltiples instituciones. Se propone un plan de acción a cuatro años, estructurado en fases.



Tabla 2.

Fases y acciones



FASE 2

2027

Fiscalización e incentivos fiscales

- Redacción, en caso de considerarlo necesario, Normas Oficiales Mexicanas en torno al Trabajo Remunerado del Hogar.
- Realizar, después de conversaciones interinstitucionales e intersectoriales, propuestas de incentivos fiscales.
- Ampliar los registros de personas trabajadoras y personas empleadoras.
- Incorporar al INFONAVIT en las mesas tripartitas.

FASE 3

2027-2028

Valorización y profesionalización

- Crear programas de certificación de competencias laborales en cuidados.
- Promover campañas culturales a nivel nacional que reconozcan el aporte económico y social del sector, promoviendo relaciones laborales de mayor respeto y ejercicio de derechos entre la parte trabajadora y empleadora.
- Desarrollar estrategias interinstitucionales para concientizar a personas funcionarias y a la población en general sobre el valor del trabajo de cuidados y del trabajo remunerado del hogar.

FASE 4

2028

Consolidación de redes de protección y diálogo social (2028-2029)

- Formalizar una Mesa Nacional Tripartita para el Trabajo del Hogar.
- Crear el Observatorio Ciudadano y la plataforma de datos abiertos.
- Establecer protocolos nacionales contra la violencia y el acoso en el trabajo doméstico.
- Evaluar y ajustar periódicamente el programa de seguridad social, garantizando sostenibilidad financiera y universalidad de cobertura.



► Conclusiones

El análisis del trabajo remunerado del hogar en México revela una tensión estructural que atraviesa tanto las políticas públicas como las prácticas sociales y culturales. Aunque el marco jurídico reconoce sus derechos laborales, en la realidad cotidiana persisten la precariedad, la informalidad y una escasa valoración social. Este desfase entre la ley y su cumplimiento efectivo solo puede entenderse desde una mirada más amplia: la del cuidado y su dimensión de género.

El cuidado es una actividad esencial para la sostenibilidad de la vida. No se limita a atender necesidades básicas, sino que posibilita la reproducción social, el bienestar colectivo y el funcionamiento de las economías. Sin embargo, su asignación histórica a las mujeres ha generado una triple invisibilización: se concibe como una extensión “natural” de sus responsabilidades familiares; al realizarse en el hogar, se vuelve invisible como trabajo; y, aun cuando se remunera, sigue sin reconocerse en su justa dimensión económica y social.

Las cifras son contundentes: en México, el trabajo no remunerado de cuidados equivale al 24.3 % del PIB, es decir, alrededor de 7.2 billones de pesos anuales. A pesar de ello, la gran mayoría de quienes lo realizan —principalmente mujeres en condiciones de desigualdad laboral, educativa y social— enfrentan largas jornadas, bajos ingresos y exclusión de la seguridad social. Dignificar el trabajo remunerado del hogar requiere, por tanto, trascender la visión sectorial y comprenderlo como una pieza clave del sistema nacional de cuidados, sin el cual no sería posible sostener la vida económica y productiva del país. Este reconocimiento debe ir acompañado de un principio fundamental: cuidar también implica cuidar a quienes cuidan.

El documento se construyó a partir de una investigación en la materia y de entrevistas realizadas tanto a representantes del ámbito gubernamental como a trabajadoras del hogar. Este proceso permitió identificar coincidencias sustantivas entre los sectores consultados. En general, se observó una disposición compartida para revisar la legislación vigente con el fin de garantizar un acceso más justo y equitativo a los derechos laborales. Asimismo, se señaló la importancia de establecer incentivos fiscales para las personas empleadoras, de manera que la formalización laboral vaya acompañada de mecanismos eficaces de fiscalización. Se reconoció también la necesidad de fortalecer la coordinación interinstitucional y de fomentar espacios permanentes de diálogo y cooperación entre los distintos actores.



Otro hallazgo central fue la urgencia de avanzar hacia la profesionalización del trabajo remunerado del hogar, procurando que este proceso sea incluyente y no excluya a quienes se encuentran en condiciones de mayor vulnerabilidad. Se destacó la relevancia de entender este trabajo como parte de la organización social del cuidado, con sus propias particularidades: una labor que permite crear las condiciones necesarias para cuidar y para que otras personas realicen sus tareas cotidianas, y que, en algunos casos, implica —aunque no siempre— el cuidado directo de personas dependientes. Se subrayó, además, que las trabajadoras del hogar deben participar activamente no solo en la elaboración de la legislación que regula su sector, sino también en el diseño e implementación del sistema nacional de cuidados, en tanto agentes clave para su legitimidad y sostenibilidad.

Bajo estos principios, la Hoja de Ruta propuesta busca una transformación profunda del sector, sustentada en cinco ejes estratégicos: el primer eje se centra en la revisión de la norma para explorar ventanas de oportunidad para su mejora. El segundo eje busca derribar las barreras que dificultan la incorporación plena al régimen formal. El tercer eje pretende desmontar la idea cultural de que el cuidado es una tarea “natural” de las mujeres. Reconocer su valor económico y social implica certificar competencias, ofrecer formación en cuidados especializados, garantizar alfabetización digital y asesoría legal, e impulsar campañas que dignifiquen la labor. Profesionalizar el cuidado significa reconocerlo como una práctica compleja que requiere habilidades, conocimientos y condiciones adecuadas para realizarse, asegurando al mismo tiempo la protección integral de quienes lo ejercen.

El cuarto eje se enfoca en la seguridad y salud en el trabajo. Los hogares, como espacios laborales, suelen carecer de condiciones adecuadas: mobiliario adaptado, equipo de protección, medidas preventivas ante riesgos ergonómicos o químicos. Elaborar normas oficiales mexicanas específicas y protocolos contra la violencia y el acoso permitiría reducir riesgos y garantizar que cuidar de quienes cuidan se convierta en una política pública transversal. El autocuidado, como dimensión del bienestar laboral, debe incorporarse en los programas de salud y prevención, reconociendo que el bienestar de las personas trabajadoras es un componente esencial de la sostenibilidad del cuidado.



Por último, el quinto eje plantea que sin la colaboración activa de trabajadoras, empleadoras y gobierno no habrá un cambio duradero. La creación de mesas tripartitas con voz vinculante, el fortalecimiento de organizaciones sindicales y civiles, y la conformación de un Observatorio Ciudadano del Trabajo del Hogar son herramientas indispensables para garantizar transparencia, seguimiento y legitimidad social.

El plan interinstitucional propuesto a cuatro años se estructura en etapas progresivas: diagnóstico y armonización normativa (2025–2026), simplificación de trámites (2026–2027), profesionalización y valorización cultural (2027–2028), y consolidación de redes de protección y diálogo social (2028–2029). Esta secuencia busca atender primero las contradicciones legales y administrativas, después transformar la cultura laboral y, finalmente, asegurar estructuras sólidas de participación y protección integral.

Desde una perspectiva de género, este plan parte del reconocimiento de que el trabajo remunerado del hogar se desarrolla en un contexto de desigualdad estructural que impacta de manera diferenciada a mujeres y hombres. La división sexual del trabajo ha colocado a las mujeres en el centro de las tareas de cuidado, considerándolas extensiones “naturales” de su rol familiar y no como trabajadoras con derechos, cuya labor sostiene la vida y permite a otras personas participar en el mercado laboral. Incorporar esta dimensión implica promover la redistribución equitativa del trabajo de cuidados entre hombres y mujeres, así como entre familias, Estado, comunidad y mercado. La igualdad de género no se limita a un principio normativo: es una condición indispensable para garantizar la justicia social y el bienestar común.

Enmarcado en la perspectiva del cuidado, este plan no se restringe a la defensa de derechos laborales aislados. Reconoce que el trabajo del hogar es parte de la estructura social que sostiene la vida y que dignificarlo requiere una corresponsabilidad compartida entre todos los sectores. Cuidar a quienes cuidan —asegurar su bienestar físico, emocional y social— es una condición para que el sistema de cuidados funcione con justicia y humanidad.

La conclusión es clara: avanzar hacia un trabajo del hogar decente no es únicamente una reforma laboral, sino una política de Estado orientada a la justicia social y a la equidad de género. Supone voluntad política, recursos sostenidos, coordinación institucional y, sobre todo, un cambio cultural que coloque el cuidado —y a quienes cuidan— en el centro del bienestar colectivo y del proyecto de país.





Referencias

- Cámara de Diputados / Diario Oficial de la Federación. s.f. Ley Federal del Trabajo (LFT). Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- Decreto por el que se reforman y adicionan los artículos 2 y 28 de la Ley de Migración. 2019. Diario Oficial de la Federación, 2 de julio de 2019. Disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5564651&fecha=02/07/2019#gsc.tab=0
- Delegación de Países Andinos, OIT. 2020. Trabajo del hogar en tiempos de COVID-19. Lima: Organización Internacional del Trabajo.
- INEGI (Instituto Nacional de Estadística y Geografía). 2023. Cuenta Satélite del Trabajo No Remunerado de los Hogares de México (CSTNRHM) 2022. Comunicado de prensa núm. 704/23, 23 de noviembre de 2023. Ciudad de México. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/CSTNRHM/CSTNRHM2022.pdf>
- ———, 2024. Estadísticas a propósito del Día Internacional de las Trabajadoras del Hogar (30 de marzo). Comunicado de prensa núm. 204/24. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2024/EAP_tdom.pdf
- International Labour Organization (ILO). 2013. Domestic Workers Across the World: Global and Regional Statistics and the Extent of Legal Protection. Geneva: ILO.
- ———, 2015. 2015. Las leyes sobre trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe: avances y desafíos. Lima: Oficina Regional para América Latina y el Caribe, ILO.
- Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). 2019. Arranca el IMSS el Programa Piloto para la Incorporación de Personas Trabajadoras del Hogar. Disponible en: <https://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/201903/071>
- ———, s.f. Información estadística sobre la cotización de las personas trabajadoras del hogar. Disponible en: <https://www.imss.gob.mx/personas-trabajadoras-hogar/datos-estadisticas>
- ———, s.f. Ley del Seguro Social. Disponible en: <https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/LSS.pdf>
- ———, s.f. Personas Trabajadoras del Hogar. Disponible en: <https://www.imss.gob.mx/personas-trabajadoras-hogar>
- Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS). 2024. Trabajo del hogar remunerado: travesía hacia la seguridad social, Ciudad de México: México.
- Instituto Nacional de las Mujeres; Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica, Comisión de Trabajo Doméstico Remunerado. 2023. *Agenda Interinstitucional de Trabajo Doméstico Remunerado 2023–2026*. 1.ª ed. San José: Instituto Nacional de las Mujeres; Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Comisión de Trabajo Doméstico Remunerado. (Colección Políticas Públicas para la Igualdad y la Equidad de Género, núm. 18).
- López, Dora, and Mariana Schkolnik (eds.). 2019. El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe: avances y retos para la formalización. Santiago: OIT.
- Moreira Gomes, Ana Virginia. 2025. "El trabajo doméstico es trabajo de cuidado: saldar la deuda histórica con millones de mujeres trabajadoras del hogar." *Organización Internacional del Trabajo (OIT)*, 16 de junio de 2025. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/resource/articulo/el-trabajo-domestico-es-trabajo-de-cuidado>
- ONU, OIT y OISS. 2022. *Acceso de las personas trabajadoras domésticas remuneradas a la seguridad social en Iberoamérica*. Oficina Regional para las Américas y el Caribe de ONU Mujeres, Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) y Organización Internacional del Trabajo (OIT). Julio 2022.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2022. *Hacer del trabajo doméstico un trabajo decente: invertir en cuidado. Una agenda común: hoja de ruta y recomendaciones para políticas públicas*. Lima: OIT.
- ——— 2024. *Resolución relativa a la discusión general sobre el trabajo decente y la economía del cuidado (ILC.112/ Resolución V)*. Ginebra: OIT. Disponible en: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-06/ILC112-Resolution-V-%7BBRELMEETINGS-240620-001%7D-Web-SP.pdf>
- ——— 2024. Formalizar el trabajo doméstico debe ser una prioridad en la agenda por la igualdad en Colombia. Bogotá: ILO.
- ——— 2024. *Cuida a quien te cuida*. Lima: 2024.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (México). 2021. Comunicado conjunto 017/2021: A partir de este sábado 3 de julio de 2021 entra en vigor el Convenio 189 sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos. Disponible en: <https://www.gob.mx/stps/prensa/secretaria-del-trabajo-salda-deuda-historica-con-las-personas-trabajadoras-del-hogar-al-reconocer-sus-derechos-laborales?idiom=es>
- Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN). 2018. Amparo Directo 9/2018. Segunda Sala, ministro ponente Alberto Pérez Dayán, sentencia del 5 de diciembre de 2018. México. Disponible en: <https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/sentencias-emblematicas/resumen/2020-12/Resumen%20AD9-2018%20GDH.pdf>
- Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR).
- 2018–2024. Observaciones y comentarios sobre la aplicación del Convenio 189 y la Recomendación 201 en Ecuador, Perú y Colombia. NORMLEX, Organización Internacional del Trabajo. Disponible en: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/>



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.