

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), marzo-abril 2025,
Volumen 9, Número 4.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i4

**LA INTEGRACIÓN LABORAL Y DE SEGURIDAD
SOCIAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS
DEL HOGAR EN MÉXICO – AGUASCALIENTES:
EVALUACIÓN DE AVANCES Y DESAFÍOS A SEIS
AÑOS DESPUÉS DE LA REFORMA**

**THE LABOR AND SOCIAL SECURITY INTEGRATION OF
DOMESTIC WORKERS IN MEXICO – AGUASCALIENTES:
EVALUATING PROGRESS AND ONGOING CHALLENGES SIX
YEARS AFTER REFORM**

Georgina Macías Mora

Universidad Autónoma de Aguascalientes, México

José Manuel Barrera Castañeda

Universidad Autónoma de Aguascalientes, México

Héctor Abraham Cortés Palacios

Universidad Autónoma de Aguascalientes, México

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i4.19408

La Integración Laboral y de Seguridad Social de las Personas Trabajadoras del Hogar en México – Aguascalientes: Evaluación de Avances y Desafíos a Seis Años después de la Reforma

Georgina Macías Mora¹

georgina.macias@edu.uaa.mx

<https://orcid.org/0000-0002-8293-5859>

Universidad Autónoma de Aguascalientes

Centro de Ciencias Empresariales

México

José Manuel Barrera Castañeda

manuel.barrera@edu.uaa.mx

<https://orcid.org/0000-0002-2424-6449>

Universidad Autónoma de Aguascalientes

Centro de Ciencias Empresariales

México

Héctor Abraham Cortés Palacios

hector.cortes@edu.uaa.mx

<https://orcid.org/0000-0002-4889-5064>

Universidad Autónoma de Aguascalientes

Centro de Ciencias Empresariales

México

RESUMEN

Las reformas en la legislación mexicana en materia laboral y de seguridad social para las personas trabajadoras del hogar se originaron tras la resolución de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en 2018, que declaró inconstitucional su exclusión del régimen obligatorio del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). A partir de ello, se instruyó al IMSS a implementar una prueba piloto para incorporar a este sector al sistema de seguridad social, con acceso a prestaciones en especie y en dinero. En julio de 2019, se reformaron la Ley Federal del Trabajo (LFT), reconociendo derechos laborales equiparables a los del resto de los trabajadores en su Capítulo XII, y la Ley del Seguro Social (LSS), mediante la modificación del artículo 12, para incluir a estas personas en el régimen obligatorio. El presente trabajo tiene como objetivo evaluar los avances en el reconocimiento y aplicación de estos derechos, a seis años de la reforma. Se presentan las principales prestaciones legales, datos actualizados al mes de mayo de 2025 que permiten medir su implementación, y un análisis empírico en el estado de Aguascalientes para identificar si estas modificaciones han generado beneficios directos en la vida de las personas trabajadoras del hogar y sus familias.

Palabras clave: personas trabajadoras del hogar, derechos laborales, seguridad social

¹ Autor principal.

Correspondencia: georgina.macias@edu.uaa.mx

The Labor and Social Security Integration of Domestic Workers in Mexico – Aguascalientes: Evaluating Progress and Ongoing Challenges Six Years After Reform

ABSTRACT

The reforms in Mexican legislation regarding labor and social security for domestic workers originated from the resolution of the Supreme Court of Justice of the Nation in 2018, which declared their exclusion from the mandatory IMSS regime unconstitutional. Following this, the IMSS was instructed to implement a pilot program to incorporate this sector into the social security system, granting access to benefits in kind and cash. In July 2019, the LFT was reformed, recognizing labor rights comparable to those of other workers in Chapter XII, and the LSS was amended by modifying Article 12 to include these individuals in the mandatory regime. The purpose of this work is to evaluate the progress in the recognition and application of these rights, six years after the reform. It presents the main legal benefits, updated data as of May 2025 that allows for measuring their implementation, and an empirical analysis in the state of Aguascalientes to identify whether these modifications have generated direct benefits in the lives of domestic workers and their families.

Keywords: domestic workers, labor rights, social security

Artículo recibido 15 julio 2025

Aceptado para publicación: 19 agosto 2025



INTRODUCCIÓN

El 5 de diciembre de 2018, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) resolvió, en la sentencia del amparo directo 9/2018, que la ausencia de una obligación jurídica para que los empleadores inscribieran a las personas trabajadoras del hogar en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) constituía un trato discriminatorio, prohibido por el artículo 1º constitucional, así como una violación al derecho humano a la seguridad social. Derivado de esta resolución, se declaró la inconstitucionalidad de la fracción II del artículo 13 de la Ley del Seguro Social (LSS) y se instruyó al IMSS a diseñar un esquema especial de incorporación para este sector, con los siguientes lineamientos: 1) ofrecer condiciones no menos favorables que las de otros trabajadores; 2) considerar las particularidades del trabajo doméstico; 3) ser fácilmente implementable para los empleadores; 4) tener carácter obligatorio; 5) ser financieramente viable para el IMSS; y 6) facilitar, en la medida de lo posible, el cumplimiento administrativo de las obligaciones patronales (SCJN, 2018).

En cumplimiento a lo ordenado por la SCJN, el IMSS implementó un programa piloto en dos fases. La primera se desarrolló de marzo de 2019 a junio de 2020, periodo durante el cual se esperaba la adecuación de la normatividad aplicable. La segunda fase, de junio de 2020 a junio de 2022, incluyó mejoras en la plataforma tecnológica diseñada para facilitar la incorporación al nuevo régimen de seguridad social. En este contexto, en julio de 2019 se reformó el artículo 12 de la LSS, incorporando a las personas trabajadoras del hogar al régimen obligatorio. Posteriormente, en noviembre de 2022, se establecieron reformas adicionales con la creación del Capítulo XI del Título II del Régimen Obligatorio, donde se reglamentaron aspectos clave como la inscripción, baja, y el pago de cuotas.

A nivel internacional, México reafirmó su compromiso con los derechos laborales al ratificar el 3 de julio de 2020 el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Este instrumento reconoce la significativa contribución de este sector a la economía global y destaca que, pese a ello, continúa siendo un trabajo subvalorado e invisible. El Convenio hace hincapié en que muchas de las personas trabajadoras del hogar pertenecen a grupos vulnerables y enfrentan discriminación en sus condiciones laborales, por lo que resulta necesario desarrollar normativas específicas que garanticen el pleno ejercicio de sus derechos (OIT, 2019).

Si bien ya se cuenta con un marco normativo actualizado y un régimen especial en materia de seguridad



social, persiste el reto de asegurar su cumplimiento efectivo y de que sus beneficios lleguen realmente a las personas trabajadoras del hogar y a sus familias. Esta investigación tiene como objetivo analizar las disposiciones vigentes para el reconocimiento de los derechos laborales y de seguridad social en la LFT, la LSS y el INFONAVIT; así como evaluar el nivel de implementación de dichas normas, se presentan datos a nivel nacional y en el estado de Aguascalientes.

El presente trabajo es relevante en la medida en que no solo permite revisar el marco jurídico aplicable, sino también aporta información útil para avanzar hacia la justicia laboral de un grupo históricamente marginado. Se espera que, al contar con mayor claridad sobre los beneficios, obligaciones y costos que implica el reconocimiento de estos derechos, tanto empleadores como personas trabajadoras del hogar estén en mejores condiciones para asumir su cumplimiento, promoviendo con ello el ejercicio pleno de sus derechos laborales y de seguridad social.

METODOLOGÍA

El presente estudio se desarrolló con un enfoque mixto, integrando el análisis documental y la recolección de datos empíricos a través de encuestas, con el objetivo de evaluar los avances y desafíos en la formalización laboral y de seguridad social de las personas trabajadoras del hogar en México, a seis años de la reforma legal de 2019.

La investigación adoptó un diseño exploratorio – descriptivo, permitiendo, por un lado, examinar el marco legal vigente y, por otro, obtener evidencia empírica sobre la situación actual de los sujetos involucrados. El enfoque cualitativo se centró en el análisis normativo y contextual, mientras que el cuantitativo se enfocó en medir el grado de cumplimiento y percepción de los actores involucrados.

Se realizó un análisis sistemático de las reformas realizadas desde 2019 a la LFT, la LSS y demás normativas aplicables. Se examinaron también informes oficiales del IMSS, la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI), así como publicaciones académicas y de organizaciones civiles dedicadas a la defensa de los derechos de las trabajadoras del hogar.

Para complementar el análisis normativo, se diseñaron y aplicaron dos instrumentos tipo encuesta estructurada, dirigido a dos grupos:

- a) Personas trabajadoras del hogar, y
- b) Empleadores/as de este sector.



La encuesta incluyó preguntas cerradas y semiestructuradas sobre temas como condiciones laborales, conocimiento de derechos, afiliación al IMSS, percepción de los procesos de formalización, y barreras existentes.

La población objetivo fueron personas trabajadoras del hogar y empleadores ubicados en zonas urbanas de la Ciudad de Aguascalientes. Se utilizó un muestreo no probabilístico, considerando las características de informalidad del sector. Se obtuvieron 155 respuestas válidas (96 personas trabajadoras y 58 empleadores).

La recolección de datos se realizó entre julio y diciembre de 2024, mediante visitas presenciales en centros de trabajo y a través de formularios digitales aplicados de forma individual a cada persona. Se garantizó el anonimato y la confidencialidad de los datos, previo consentimiento informado.

Los datos cualitativos del marco normativo se organizaron temáticamente para identificar las principales disposiciones legales y su implementación práctica. Los datos cuantitativos fueron procesados en el software SPSS (versión 26), mediante estadísticos descriptivos (frecuencias, porcentajes) y análisis cruzado de variables (edad, tipo de contrato, afiliación al IMSS), para evaluar patrones de formalización. Finalmente, los resultados obtenidos permitieron identificar avances significativos, así como las principales barreras estructurales y socioculturales que persisten.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En la LFT en el artículo 331 se establece lo siguiente:

“Persona trabajadora del hogar es aquella que de manera remunerada realice actividades de cuidados, aseo, asistencia o cualquier otra actividad inherente al hogar en el marco de una relación laboral que no importe para la persona empleadora beneficio económico directo, conforme a las horas diarias o jornadas semanales establecidas en la ley” (LFT, 2025), están clasificadas en tres grupos:

- Las que prestan sus servicios a un solo empleador y residen en el lugar donde laboran.
- Las que prestan sus servicios a un solo empleador y no residen en el lugar donde laboran, y
- Las que prestan sus servicios a varios empleadores y no residen en el domicilio de ninguno de ellos.



A partir del reconocimiento como trabajadores, a las personas trabajadoras del hogar, establecido esto en las leyes respectivas, se deriva el pago de prestaciones consignadas en la LFT, la LSS y el INFONAVIT para los trabajadores, solamente se debe considerar las diferencias respecto de los demás trabajadores, ya que en varios de los casos no se labora semana completa, lo que deriva en que el pago de algunas prestaciones deberán pagarse de forma proporcional al tiempo laborado a la semana, tal es el caso de las vacaciones, el día de descanso semanal, entre otros.

Prestaciones consignadas en la Ley Federal del Trabajo

- Salario. A partir del 2021 la CONASAMI², incluyó en la tabla de los Salarios mínimos profesionales (SMP) el puesto “Trabajador(a) del hogar”, el cual a la fecha se ha ido actualizando conforme a la normativa establecida por la CONASAMI; para 2025 Zona libre de la frontera \$ 419.88 y para el resto del país \$ 303.07 (CONASAMI, 2025).
- Aguinaldo. Esta es una prestación de naturaleza anual, misma que deberá pagarse antes del día 20 de diciembre y será proporcional a los días trabajados, y con el salario base recibido en el momento del pago de la prestación (SCJN. 2011).

Para las personas trabajadoras del hogar debe considerarse adicional, que si bien es cierto laboran desde el 1 de enero del año, los días que prestan sus servicios pueden ser solamente algunos días de la semana. Ya que de acuerdo con las condiciones establecidas pueden prestar sus servicios a uno o más empleadores, por lo que deberá tomarse en cuenta, los días que se labora a la semana.

Para lo anterior se presenta la siguiente tabla:

² CONASAMI. Dependiente de la STPS tiene como objetivo fundamental fijar y revisar los Salarios Mínimos Generales y Salarios Mínimos Profesionales, con el propósito de asegurar que estos permitan a los trabajadores y sus familias un nivel de vida digno.

Tabla 1. Cálculo de Aguinaldo conforme a los días trabajados

Salario Diario	Días laborados por semana	Días de aguinaldo proporcionales	Aguinaldo a pagar (15 días) Art. 87 LFT
303.07	1	2.5	757.68
303.07	2	5.0	1,515.35
303.07	3	7.5	2,273.03
303.07	4	10.0	3,030.70
303.07	5	12.5	3,788.38
303.07	6	15.0	4,546.05

Elaboración propia. Considerando SMP vigente a partir 2025

- Vacaciones. Como se comentó anteriormente, las personas trabajadoras del hogar, tienen la posibilidad de laborar en solo un centro de trabajo, en varios centros de trabajo de forma simultánea, e incluso pernoctar en uno de ellos. Es por ello que las prestaciones están sujetas a los días que se laboran a la semana, de tal forma que éstas deben ser pagadas de forma proporcional por todos los empleadores de éstos conforme al tiempo que le dedican a cada uno de los centros de trabajo.

Es decir, las vacaciones de los 12 días que le corresponde por el primer año laborado, deberán estar a cargo de todos los empleadores a los cuales presta sus servicios y en función al tiempo que se le dedica a cada uno, y en el caso de que solo laborara en un lugar y solo por algunos días, los días de vacaciones sería de forma proporcional.

Tabla 2. Cálculo de días de vacaciones proporcionales

Personas trabajadoras del hogar. Año 1 y Año 2

Años de servicio	Días de trabajo a la semana	Días de trabajo al año	Días de vacaciones que le corresponden
1 año (12 días)	1	52	2
	2	104	4
	3	156	6
	4	208	8
	5	260	10
	6	312	12
2 años (14 días)	1	52	2
	2	104	5
	3	156	7
	4	208	9
	5	260	12
	6	312	14

Elaboración propia. Art. 76 – 79 y 339 Bis LFT



- Prima Vacacional. Esta se deriva del cálculo de los días de vacaciones por el salario que corresponde a dichos días, por el porcentaje establecido por ambas partes, que nunca podrá ser inferior al 25% ya que este es mínimo establecido en la LFT.

EJEMPLO: Días que le corresponden: 12

 Salario \$ 450.00

 % de Prima vacacional: 25%

 Cálculo: $12 \times 450.00 \times 25 \% = \underline{\$ 1,350.00}$

- Descanso semanal. El derecho al descanso de al menos un día por 6 días trabajados está consignado para todos los trabajadores, sin embargo, para las personas trabajadoras del hogar deberá otorgarse este de forma proporcional cuando así corresponda. Es decir, si prestara una persona 2 días en tres centros de trabajo diferentes, cada una de ellas deberá pagar la tercera parte de su día de descanso semanal, y con ello se completaría ese día de descanso semanal.

EJEMPLO: Considerando que una persona trabajadora del hogar, presta sus servicios a tres empleadores y con tres salarios diferentes, se debería de calcular la proporcionalidad del pago del día de descanso como se muestra en la tabla siguiente:

Tabla 3. Pago de día de descanso semanal para Personas trabajadoras del hogar

Empleador	Salario diario	Días laborados a la semana	Descanso proporcional	Pago de salario por días trabajados	Pago de día de descanso	Pago semanal total
1	303.07	2	0.33	606.14	101.02	707.16
2	400.00	2	0.33	800.00	133.33	933.33
3	500.00	2	0.33	1,000.00	166.67	1,166.67
TOTALES				2,406.14	401.02	2,807.16

Elaboración propia. Artículo 69, 72 LFT.

- Descanso durante la jornada (Art. 333 LFT). Descanso mínimo nocturno de 9 horas consecutivas y de un descanso mínimo diario de 3 horas entre las actividades matutinas y vespertinas, sin que la jornada diaria diurna exceda de 8 horas diarias. Cuando la persona trabajadora del hogar no dispone libremente de su tiempo y permanece a disposición del hogar para responder a posibles requerimientos de su trabajo o excede de los tiempos de su jornada establecida deberá considerarse tiempo extra y pagarse de acuerdo a lo establecido para los demás trabajadores, es



decir las primeras nueve horas dobles y las que excedan de este límite deberá pagarse al triple según lo establecido en el artículo 68 de la LFT.

- Alimentación y habitación (Art. 334 LFT). Las personas empleadoras deberán garantizar alimentos para las personas trabajadoras del hogar en todos los casos, y, cuando ésta resida en el lugar donde preste sus servicios además deberá de recibir habitación. Ambas prestaciones se estimarán equivalentes al 50% del salario que se pague en efectivo a la persona trabajadora.
- Participación de los trabajadores en las utilidades. Las personas trabajadoras del hogar no participarán de las utilidades, esto lo establece la LFT, en el artículo 127 fracción VI, lo anterior obedece a que de acuerdo con la propia definición de trabajo del hogar (artículo 331) “es cuando una persona presta servicio de aseo, asistencia u otra actividad inherente al hogar en el marco de una relación laboral, en la que no importa para la persona empleadora un beneficio económico directo dicho servicio”, por lo que no se identifica una utilidad a repartir.

Seguridad Social para las Personas Trabajadoras del Hogar

El primer acercamiento al derecho a la Seguridad Social para las personas trabajadoras del hogar, fue la sentencia emitida por la SCJN el 5 de diciembre de 2018 con el amparo directo 9/2018 en donde se resolvió el hecho de que, los patrones al no inscribir a los trabajadores del hogar ante el IMSS constituían un hecho discriminatorio y una violación al derecho humano a la seguridad social (SCJN, 2018).

La LSS se modificó el 2 de julio de 2019, derogando la fracción II del artículo 13 eliminando del régimen voluntario a las Personas trabajadoras del hogar, e incorporándolas al régimen obligatorio, adicionando al artículo 12, en la fracción IV, a este grupo de personas. Con esto, se daba pleno reconocimiento a la seguridad social, con la cobertura de los cinco seguros y con las prestaciones en especie y en dinero de cada uno de ellos: 1. Riesgo de Trabajo; 2. Enfermedad y Maternidad; 3. Invalidez y Vida; 4. Retiro Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, 5. Guarderías y Prestaciones Sociales.

Al registro de los trabajadores al régimen obligatorio del Seguro Social debe realizarse con el Salario Diario Integrado, para las personas trabajadoras del hogar, debe considerarse lo establecido en el artículo 239G de la LSS, “el factor de integración a utilizar lo determinará el Consejo Técnico del IMSS en base a las prestaciones establecidas y tendrá el objetivo de vigilar y promover el equilibrio financiero de todos los ramos de aseguramiento”.



De acuerdo con lo anterior el 25 de abril de 2023 en el acuerdo 105/23, el Consejo Técnico del IMSS, determinó el factor del 0.33, como factor de integración y se dieron instrucciones a las oficinas encargadas para implementar en el aplicativo que determina las cuotas, para que una vez que se capture el salario pagado por el empleador, se aplique dicho factor y posteriormente se haga el cálculo de las cuotas. (IMSS, HCT, 2023)

Tabla 4. Salario mínimo profesional integrado para efecto de pago de cuotas al IMSS de personas trabajadoras del hogar

Año	Zona libre de la frontera	Resto del país
2025	558.44	403.08

Elaboración Propia. CONASAMI 2025

Consejo Técnico ACDO.AS2.HCT.250423/105.P.DIR, 2023

Vivienda para las Personas Trabajadoras del Hogar.

En julio de 2019 se modificaron tanto la LFT como la LSS, y aunque de forma automática y de acuerdo con lo establecido en el Convenio de Colaboración IMSS-INFONAVIT, la información se comparte entre ambas instituciones, desde el momento que la LSS reconocía a las personas trabajadoras del hogar en el Régimen Obligatorio del Seguro Social, éstas debían acceder a los beneficios y productos que ofrece el INFONAVIT; sin embargo, los sistemas no estaban preparados, por lo que no se existía la posibilidad de aportar a la subcuenta de vivienda.

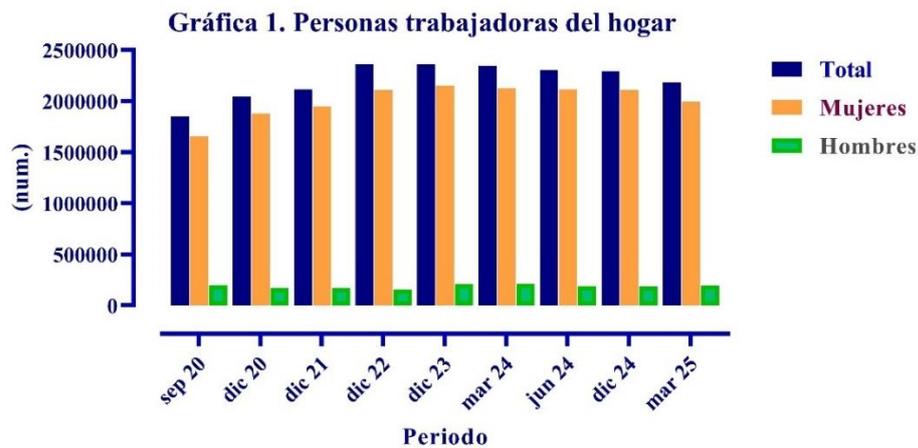
El INFONAVIT actualizó sus sistemas y el 1 de enero del 2024, y de forma conjunta con las cuotas obrero – patronales al Seguro Social se comenzó a incluir las aportaciones del 5% del Salario Diario Integrado, registrado ante el IMSS; cantidad a cargo del empleador en su totalidad, y con ello el trabajador comenzó a constituir su fondo de vivienda en la subcuenta de la AFORE con ese fin.

ILUSTRACIONES, TABLAS, FIGURAS

Con la finalidad de definir la situación que guardan las personas trabajadoras del hogar desde el inicio de la implementación de las modificaciones legales a la fecha marzo del 2025 (últimos datos disponibles), a continuación (Gráfica 1), se muestra la evolución que ha tenido el número de personas trabajadoras del hogar en México, lo anterior de acuerdo a datos trimestrales de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo; así mismo, se muestra que el grueso de las personas trabajadoras del hogar son



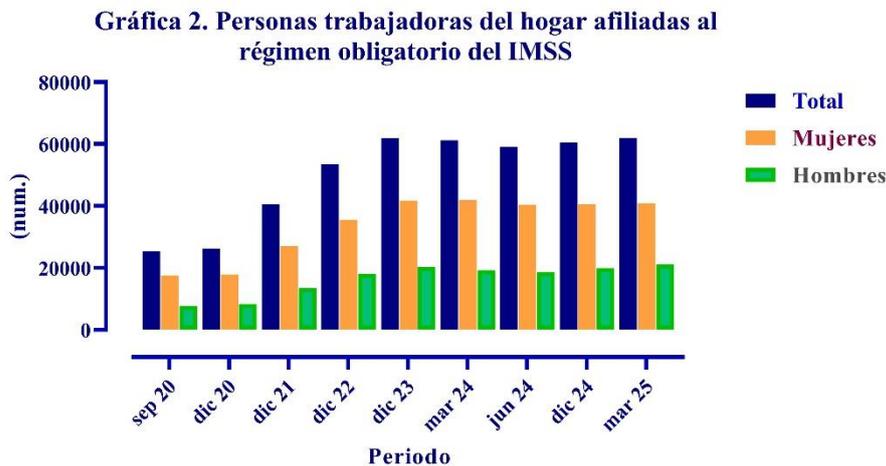
mujeres, a marzo del 2025 el 91% son mujeres y solo el 9% son hombres.



Fuente: INEGI, ENOE

El número de personas trabajadoras del hogar se ha ido incrementando anualmente de un 3% a un 4% del 2020 al 2023; sin embargo, a de inicios del 2024 a la fecha el número de personas se ha visto disminuído en un 7%.

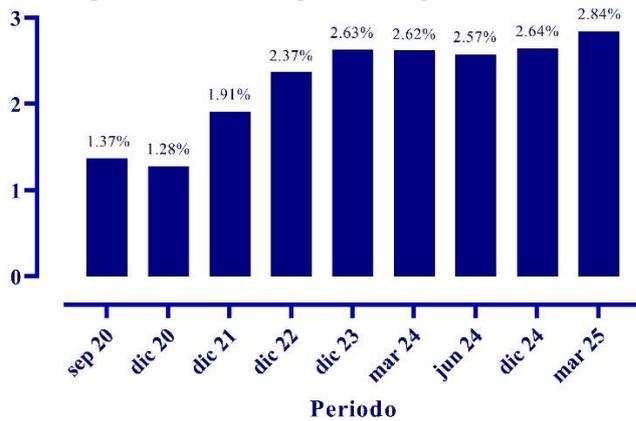
A continuación (Gráfica 2) se presentan el número de personas trabajadoras del hogar aseguradas y grado de avance que ha tenido en el tiempo, se observa que aunque el incremento ha sido sostenido, ha habido un estancamiento a partir del 2023.



En la siguiente gráfica, se muestra el porcentaje de personas afiliadas al Régimen obligatorio del Seguro social, respecto del total de personas trabajadoras del hogar, a marzo del 2025 solamente representan el 2.84%.

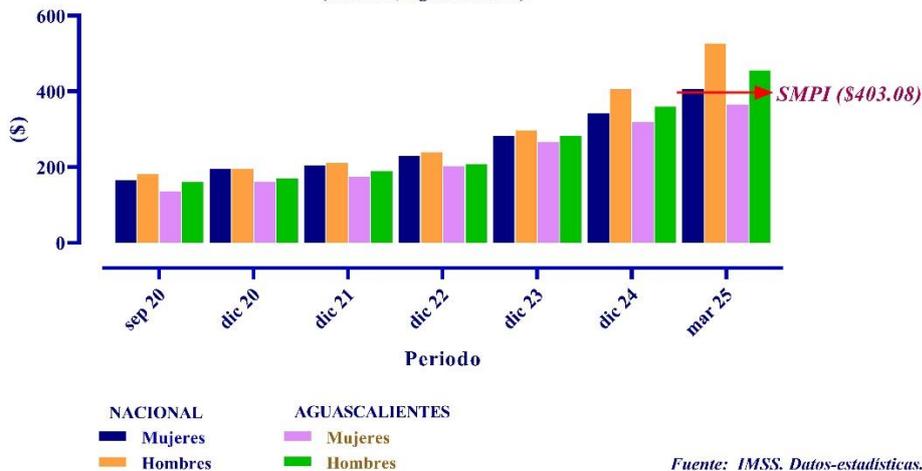


Gráfica 3. Porcentaje de personas trabajadoras del hogar afiliadas al régimen obligatorio del IMSS



Como dato adicional, es importante resaltar el salario que reciben las personas trabajadoras del hogar en México y específicamente en Aguascalientes; en la Gráfica 4 se muestra el salario promedio reportado al IMSS en los diferentes periodos, tanto de mujeres como de hombres.

Gráfica 4. Salario promedio de personas trabajadoras del hogar
(Nacional; Aguascalientes)



Fuente: IMSS. Datos-estadísticos.

El Salario mínimo profesional (SMP) para las personas trabajadoras del hogar en el 2025 es de \$ 303.07 y conforme a las disposiciones establecidas por el Consejo Técnico del IMSS desde abril del 2023 el Salario debe integrarse con un 33% adicional y con éste deberán pagarse las cuotas correspondientes, por lo que el Salario Diario Integrado (SDI) nunca deberá ser menor de \$ 403.08; sin embargo, como se muestra en la Gráfica anterior, el salario promedio de las mujeres en Aguascalientes es de \$364.60, lo que indica es un 9.55% menor que el SMPI.

Con el objetivo de completar el análisis normativo, se diseñaron y aplicaron dos instrumentos tipo encuestas, en el estado de Aguascalientes, dirigidos a los dos grupos que intervienen en el estudio: 1) personas trabajadoras del hogar y 2) empleadores, resultados que se presentan a continuación.

La encuesta aplicada a las personas trabajadoras del hogar, en una primer parte permitió identificar las características de las personas encuestadas y las condiciones laborales de las mismas, de las cuales se desprendieron los siguientes resultados:

- De las 96 personas encuestadas, el 93.8% son mujeres y el 6.2% son hombres.
- Respecto de la antigüedad en el empleo poco más del 50% tiene menos de 3 años en el empleo, solamente el 8% ha permanecido en su empleo más de 10 años, esto establece que el cambio de lugar de trabajo es muy frecuente en las personas trabajadoras del hogar.
- Aún y cuando la Legislación establece tres clases de trabajadores, los que laboran con un solo empleador y viven en el mismo lugar, los que laboran con un solo empleador y no viven en el lugar donde prestan sus servicios y por último los que laboran con más de un empleador y no viven con ninguno de ellos, se determinó que solamente el 5% vive en el lugar donde labora el 95% no vive con su empleador. Lo anterior es importante definirlo, ya que algunas prestaciones consignadas en la LFT se derivan de esta característica, tales como la habitación, periodos de descanso, entre otros.
- El 46% de las personas encuestadas reciben su pago al término de su jornada, mientras que otro 44% lo recibe de forma semanal, solamente un 10% recibe su pago quincenalmente.
- Respecto de la jornada laboral, la mayoría de las personas encuestadas se concentran en seis días laborados (55%) y en tres días (20%), mientras que el 38% de éstas si laboran jornada completa (8 horas) y el 62% al término de las actividades asignadas concluye su jornada, sin tener designado tiempo a su jornada laboral, manifestando en este caso un beneficio para las personas ya que pueden retirarse al término de sus actividades.
- Respecto al salario que reciben las personas trabajadoras del hogar el mayor porcentaje (51%) se ubica entre 1.2 y 1.4 Salarios mínimos profesionales (SMP), solo el 30% recibe entre 1.5 y 1.8 SMP y el 3.1% recibe más de 2 SMP.



- Como se mencionó anteriormente las prestaciones derivadas de la LFT a partir de su modificación en el 2019 deberían otorgarse a esta clase de trabajadores, sin embargo de acuerdo a lo datos recabados se observa que se está lejos del cumplimiento de dichas disposiciones, a excepción del aguinaldo, a continuación se muestra el grado de cumplimiento en dichas prestaciones (Gráfica 5):

Gráfica 5. Personas que reciben pago de las siguientes prestaciones



En la segunda parte se exploró el grado de cumplimiento de las prestaciones derivadas de la seguridad social y se obtuvieron los siguientes resultados:

- Solamente el 34% de las personas encuestadas están afiliadas al IMSS, mientras que el 66% no cuenta con inscripción al seguro social.
- De las personas afiliadas al IMSS el 99% de ellas tiene inscrito a un familiar, sea esposo(a), padres o hijos, lo cual respresenta un apoyo directo para las familias de las personas trabajadoras del hogar, por los beneficios que el Instituto ofrece a los beneficiarios de los trabajadores inscritos.
- El 92% de las personas encuestadas manifiesta que en caso de necesitar acudir a una cita médica sea al IMSS (en caso de los afiliados) o al médico particular, sí cuenta con disposición de su empleador para asistir.
- En el caso de quienes no cuentan con afiliación al IMSS, solamente el 57% de las personas trabajadoras del hogar reciben apoyo de sus empleadores para el pago de los gastos médicos y solo el 54% sigue pagando los salarios en caso de alguna enfermedad que le impida acudir a laborar. Lo anterior representan una falta de protección de este grupo de personas en el caso de una enfermedad y hace de manifiesto la importancia de la afiliación al IMSS de este grupo de

personas.

- En cuanto al conocimiento de la importancia de las personas trabajadoras del hogar respecto de la Seguridad Social manifestaron lo siguiente:

Gráfica 6. Percepción de las personas trabajadoras del hogar respecto de la inscripción al IMSS



Como se muestra en la Gráfica 6, las personas trabajadoras del hogar tienen conocimiento de que su afiliación al IMSS no solo significa recibir atención médica, sin embargo al preguntarle sobre otros beneficios: guardería, atención a sus beneficiarios, derecho a una pensión, no manifiestan tener conocimiento de ello. Lo anterior preocupa ya que el conocer los derechos es el primer paso para hacerlos efectivos.

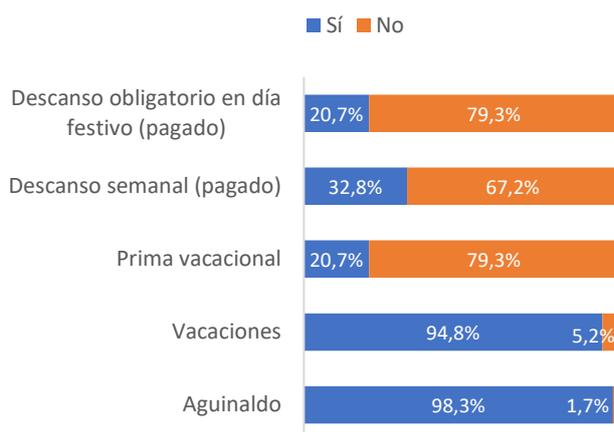
La encuesta aplicada a quienes emplean a las personas trabajadoras del hogar, se dirigió a quienes emplean o han empleado en algún momento personas para auxiliar las tareas en el hogar, recuperándose 58 registros válidos, de los que se desprendieron los siguientes resultados:

- Solo el 16% manifiesta conocer las disposiciones relativas al pago de prestaciones derivadas de emplear a personas trabajadoras del hogar, mientras que el 84% declara no conocerlas.
- A pesar de que el 33% de los empleadores de personas trabajadoras del hogar manifiestan saber de la existencia de la obligación de incorporar a las personas trabajadoras del hogar al IMSS, solo el 7% conoce el trámite así como el costo de incorporar a estas personas al régimen obligatorio del Seguro Social, lo anterior lo aclaran debido a que son quienes otorgan o han otorgado seguridad social a través del IMSS a sus trabajadores.
- A pregunta expresa de que en el caso de requerimiento por parte de la autoridad de si ¿estaría

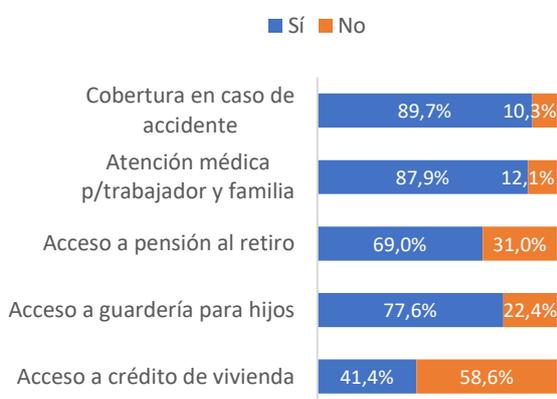
dispuesto a realizar el trámite de forma inmediata para incorporar al IMSS a la persona trabajadora del hogar contratada?, el 36% manifiesta que sí lo había, mientras que el 64% comenta que presidiría de los servicios de su trabajador. Lo anterior pone en riesgo el trabajo de las personas trabajadoras del hogar y aunque la Ley laboral considera la indemnización en términos del artículo 50 de la LFT, lo relevante es que existe la posibilidad de pérdida de la fuente de empleo.

- El reconocimiento así como el pago de los derechos en materia laboral y de seguridad social, debe comenzar con el conocimiento y posterior convencimiento de que deben reconocerse como trabajadores las personas que apoyan las tareas en el hogar, a continuación se presentan los diferentes conceptos y si consideran que éstos deben pagarse a estas personas:

Gráfica 7. Reconocimiento del pago de prestaciones laborales



Gráfica 8. Reconocimiento de prestaciones de seguridad social



- En las gráficas anteriores (Gráfica 7 y Gráfica 8) se muestra que las prestaciones que se reconocen por parte de los empleadores, son tanto el aguinaldo como las vacaciones; sin embargo, la prima vacacional, el día de descanso semanal y el día de descanso obligatorio no se consideran por parte de los mismos para el pago.

En el caso de las prestaciones de seguridad social, mientras que sí reconocen en su mayoría que deberían contar con ellas, no existe real compromiso de contribuir para que reciban dichas prestaciones.

CONCLUSIONES

A seis años de la reforma que reconoció los derechos laborales y de seguridad social de las personas trabajadoras del hogar en México, los avances normativos han sido significativos. La incorporación de este sector al régimen obligatorio del IMSS, su inclusión en los salarios mínimos profesionales y la adecuación de las leyes laborales representan un paso decisivo hacia la justicia laboral para un grupo históricamente marginado. Sin embargo, los hallazgos de esta investigación evidencian una brecha considerable entre el marco legal y su aplicación práctica.

El estudio empírico en el estado de Aguascalientes confirma que, si bien existe cierto grado de conocimiento sobre estos derechos por parte de empleadores y personas trabajadoras, el cumplimiento efectivo sigue siendo limitado. Apenas el 34% de las personas trabajadoras encuestadas están afiliadas al IMSS, a pesar de los beneficios tangibles que esta afiliación ofrece también a sus familias. La falta de información, los trámites percibidos como complejos y la resistencia cultural de algunos empleadores figuran entre las principales barreras identificadas.

Un aspecto crítico que debe resaltarse es la fuerte dimensión de género de esta problemática: nueve de cada diez personas trabajadoras del hogar son mujeres. Esta sobrerrepresentación femenina evidencia la persistente feminización del trabajo doméstico, el cual continúa siendo subvalorado, informal y poco protegido. Esta condición no solo afecta su acceso a derechos laborales y de seguridad social, sino que refuerza dinámicas estructurales de desigualdad de género en el ámbito laboral y familiar. La falta de afiliación al IMSS o el desconocimiento de derechos laborales tiene efectos diferenciados en las mujeres, al ser mayoría en este sector y al estar expuestas a condiciones de mayor vulnerabilidad económica y social.

Además, el cumplimiento desigual de las prestaciones legales, como vacaciones, prima vacacional y descanso semanal, refuerza la precariedad de estas trabajadoras. Aunque el aguinaldo es una de las prestaciones más comúnmente otorgadas, su reconocimiento no es suficiente para garantizar condiciones laborales dignas y equitativas.

En materia de vivienda, la incorporación reciente de las personas trabajadoras del hogar al INFONAVIT representa una oportunidad valiosa para el ejercicio de este derecho; sin embargo, su efectividad dependerá del seguimiento y simplificación de los procesos administrativos para que los empleadores cumplan con esta obligación.

En síntesis, aunque las reformas legales constituyen un avance importante, es claro que la efectividad del cambio requiere acciones complementarias: campañas de información, incentivos, fortalecimiento institucional y mecanismos de verificación y sanción. El reconocimiento de las personas trabajadoras del hogar como sujetos plenos de derechos no debe limitarse al plano normativo, sino traducirse en mejoras reales en su calidad de vida.

Finalmente, se identifican áreas de oportunidad para futuras investigaciones, como el análisis del impacto diferenciado de la seguridad social en mujeres trabajadoras del hogar, la efectividad de las políticas públicas locales y los factores socioculturales que obstaculizan el cumplimiento de derechos. La perspectiva de género debe ser transversal en estos estudios, para contribuir a una agenda de trabajo digno, equitativo y con justicia social.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI). (2025). Tabla de salarios mínimos profesionales vigentes. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

<https://www.conasami.gob.mx/>

Knoll, A. (2022). *Função política e social do direito e teorias da constituição*. Atena Editora.

<https://doi.org/10.22533/at.ed.813222601>

Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). (2023). Acuerdo del Consejo Técnico 105/23. Diario Oficial de la Federación. Acuerdo número ACDO.AS2.HCT.250423/105.P.DIR.

<https://acuerdospublicos.imss.gob.mx/listar/105%2F2023>



Lexartza, L., Chaves, M. J., & Carcedo, A. (2016). Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe. Organización Internacional del Trabajo.

Ley Federal del Trabajo (2025). <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (2025).

<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LIFNVT.pdf>

Ley del Seguro Social (2025).

https://portalhcd.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/PortalWeb/Leyes/Vigentes/PDF/92_230421.pdf

Macías, M.G., Barrera, C.J.M., Derechos Laborales y de Seguridad Social de las Personas Trabajadoras del Hogar, International Journal of Human Sciences Research, Atena Editora (2024), Pag. 1-24.

DOI 10.22533/at.ed.5584272428081

Organización Internacional del Trabajo (n.d.). El programa de Trabajo Decente.

<https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>

SCJN. (2018). Amparo Directo 9/2018.

https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/comunicacion_digital/2023-02/S-AD-9-2018.pdf

SCJN. (2011). Tesis aislada. Tribunales Colegiados de Circuito. Novena época. Materia Laboral.

<https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/162231>

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). Convenio N°189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:2551460:NO

