

Guia/Directorio de Primer Contacto para la Atención de Personas Trabajadoras del Hogar remuneradas en **Yucatán**

www.jadesociales.org | www.somoscaty.org

Versión 2

Fecha de actualización:
19 junio 2026



¹ ible en www.jadesociales.org y en www.somoscaty.org

Tabla de contenido

I.	INTRODUCCIÓN	4
II.	CONCEPTOS RELACIONADOS CON EL TRABAJO DEL HOGAR REMUNERADO.	6
a.	¿Quiénes son personas trabajadoras del hogar?	7
b.	¿Quién puede ser una persona empleadora?	8
c.	¿Qué es el trabajo digno o trabajo decente?	8
d.	¿Qué se entiende por derechos laborales?	10
e.	¿Qué son los derechos humanos?	11
III.	MARCO JURÍDICO	11
a.	Internacional	11
b.	Nacional	14
i.	Ley Federal del Trabajo	14
ii.	Seguridad social	21
iii.	Acceso a la vivienda	25
IV.	PERSPECTIVA DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN DEL TRABAJO DEL HOGAR REMUNERADO EN MÉXICO	27
a.	Convenio 190 de la OIT	28
V.	Derechos y obligaciones de las personas empleadoras	29
VI.	Realidades y contexto situacional del trabajo del hogar remunerado	32
a.	América Latina y el Caribe	32
b.	México	32
c.	Yucatán	34
i.	Aspectos personales	35
ii.	Contexto social	36
iii.	Ambiente laboral	36

iv.	Movilidad	37
v.	Discapacidad	38
vi.	Salud	38
vii.	Violencia y discriminación	39
VII.	Flujo de canalización institucional	40
a.	Diagrama de flujo de atención institucional	41

I.INTRODUCCIÓN

Este documento pretende ofrecer primordialmente a las instituciones y organizaciones públicas y privadas integrantes, y en general a cualquier persona interesada, pues pretende constituir una herramienta ágil y de uso diario; por lo que se consideró integrar dos perspectivas: La primera, relacionada con la parte conceptual del trabajo del hogar remunerado, el aspecto teórico, donde se relaciona con el marco jurídico que genera derechos y obligaciones para las personas trabajadoras del hogar remuneradas, así como a las personas empleadoras (apartados 1-6). La segunda perspectiva, ofrece un listado de diversas instancias locales y municipales que brindan servicios de movilidad o protección ante violencias, discriminación y cualquier acto u omisión que vulnere sus derechos (apartados 7 y 8).

II.CONCEPTOS RELACIONADOS CON EL TRABAJO DEL HOGAR REMUNERADO.

El trabajo del hogar remunerado implica la realización de una diversidad de actividades relacionadas con el funcionamiento de un hogar; dentro de las cuales se encuentra la limpieza, preparación de alimentos, lavado y planchado de ropa, cuidado y asistencia a niñas, niños, personas mayores o personas con alguna discapacidad; en algunos casos, cuidado de mascotas y otros animales domésticos, trabajo de jardinería o vigilancia, las cuales son realizadas en su mayoría por mujeres.

Las personas trabajadoras del hogar usualmente se encuentran en condiciones de vulnerabilidad y discriminación, en virtud de que no se respetan sus derechos laborales, no cuentan con seguridad social, prestan sus servicios en horarios mayores a ocho horas diarias, sin contratos y sin la posibilidad de ahorro o un sistema de pensiones. Las personas trabajadoras del hogar remuneradas son nombradas con connotaciones discriminatorias, de manera diferente en distintas regiones y contextos, como: “empleada doméstica”, “muchacha” “chacha”, “criada”, y “doméstica”, por lo que las organizaciones de la sociedad civil y las agrupaciones sindicales de mujeres trabajadoras del hogar, han propuesto que sean los términos “trabajadora del hogar” o “trabajador del hogar”, los que utilicemos para reivindicar su condición;² resultando evidente un cambio cultural que fomente su dignidad laboral.

a. ¿Quiénes son personas trabajadoras del hogar?

El artículo 1° del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), señala al trabajo doméstico como aquel “realizado en un hogar u hogares o para los mismos”, y reconoce como persona trabajadora doméstica a “toda persona, de género femenino o masculino, que realiza un trabajo doméstico, en el marco de una relación de trabajo”; excluyendo a quienes únicamente realizan esta labor de forma ocasional o esporádica, sin que sea una ocupación profesional.

Se reconocen dos tipos de trabajo doméstico, el “trabajo doméstico remunerado”, el cual sirve como medio de sustento y subsistencia de la persona que lo desempeña, mismo que conlleva una compensación económica y generalmente lo realiza alguien que no tiene lazos consanguíneos con la familia o persona que le ha contratado; y el “trabajo doméstico no remunerado”, como aquel que se hace sin retribución como parte de la cotidianidad. En ambos tipos, existen marcadas diferencias entre quienes lo realizan, incluyendo los motivos y las condiciones en que lo realizan.

La legislación mexicana², específicamente la Ley Federal del Trabajo en el capítulo XIII, artículo 331, reconoce como personas trabajadoras del hogar remuneradas, a aquellas que realizan actividades de cuidado, aseo, asistencia o cualquier otra actividad inherente al hogar en el marco de una relación laboral remunerada que no importe para la persona empleadora beneficio económico directo, conforme las horas diarias o jornadas semanales establecidas en la ley.

² El artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo hace alusión al término patrón como aquella persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.

b. ¿Quién puede ser una persona empleadora?

La legislación mexicana³ utiliza el término “patrón” y establece las obligaciones laborales que deberán atender en virtud de la relación de trabajo⁴; en específico para el trabajo del hogar remunerado se refiere al patrón como persona empleadora.

Aun cuando la ley contenga disposiciones claras para la regulación de trabajo, actualmente, en el caso del trabajo del hogar remunerado, puede ser difícil visibilizar la relación laboral entre la persona empleadora y la persona trabajadora; no obstante, existen medios legales para su identificación.

³ Artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo hace alusión a término patrón, como aquella persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.

⁴ Artículo 132 de la Ley Federal de Trabajo.

c. ¿Qué es el trabajo digno o trabajo decente?

La noción de “trabajo decente” fue usada por primera vez en 1999 por el Director General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Juan Somavia, durante la 87ª Conferencia Internacional del Trabajo. Este concepto sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad para acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar del trabajo y la protección social para ellas y ellos, así como para sus familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para expresar sus opiniones, organizarse y participar en las decisiones que afectan sus vidas, así como la igualdad de oportunidades y de trato para todos, mujeres y hombres (OIT, 2022).

El trabajo dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades. No es un trabajo digno aquel que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, ni el que se lleva a cabo sin protección social. Por consiguiente, los Estados, como autoridades, deben tomar medidas necesarias para garantizar condiciones de trabajo digno, las cuales deben ser libres de discriminación de género o de cualquier otro tipo.

“Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo” (Ley Federal del Trabajo, artículo 2).

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

d. ¿Qué son los derechos humanos?

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948, establece los derechos fundamentales que deben ser protegidos en todo el mundo. Fue creada por representantes de diferentes regiones y culturas, y ha sido traducida a más de 500 idiomas. Esta Declaración ha inspirado la creación de más de 70 tratados de derechos humanos, los cuales se aplican de manera permanente a nivel global y regional.

La Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH, 2025) define que los derechos humanos “son el conjunto de prerrogativas, libertades, normas y principios sustentados en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona”, las cuales se encuentran reconocidas dentro del orden jurídico nacional, en la Constitución Política (CPEUM), en los tratados y convenciones internacionales.

El derecho internacional de los derechos humanos establece las obligaciones que tienen los gobiernos de tomar medidas en determinadas situaciones, o de abstenerse de actuar en otras, a fin de promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales de los individuos o grupos. En el mismo sentido, los Estados deberán implementar las políticas públicas necesarias para garantizar los derechos fundamentales reconocidos en los tratados y convenciones internacionales de los que México es parte y los reconocidos en la Constitución Mexicana.

e. ¿Qué se entiende por derechos laborales?

El artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) puntualiza que:

- Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de este, a condiciones equitativas y satisfactorias y a la protección contra el desempleo.
- Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
- Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
- Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Con ese mismo espíritu, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, reafirma las obligaciones y los compromisos que son inherentes a la OIT y los Estados que la conforman, como hacer lo necesario para garantizar: a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, y d) un entorno de trabajo seguro y saludable.

Los Derechos Fundamentales en el Trabajo son valores mínimos aplicables y exigibles a todos los países independientemente de su nivel de desarrollo. Son universales, es decir, valen para todas las personas en el mundo, por eso forman parte de los derechos humanos y resultan indispensables para el buen funcionamiento de la sociedad. (OIT, Conocer los derechos fundamentales en el trabajo, 2009).

III.MARCO JURÍDICO

a. Internacional

En atención a las condiciones particulares del trabajo del hogar remunerado, aunado a la ausencia en el pasado de normas que regularan de manera específica este empleo a nivel mundial, en fecha 16 (dieciséis) de junio del año 2011 (dos mil once), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) emitió el **Convenio 189** denominado ***“Convenio sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos”***.

En este documento, se reconoce y define el trabajo del hogar remunerado bajo una óptica de **empleo digno**, en donde se reconocen los derechos de todas las personas dedicadas a esta labor. Además, el citado Convenio 189 hace hincapié en el compromiso de los países que lo adopten y ratifiquen, de promover, respetar, garantizar y proteger de manera efectiva, los derechos humanos de todas las personas trabajadoras del hogar remuneradas, lo cual incluye la obligación de asegurar a estas personas el acceso a tribunales y mecanismos para la resolución de sus conflictos en materia laboral, independientemente de su estado migratorio o de sus condiciones de contratación.

Entre los derechos que reconoce este documento a las personas trabajadoras del hogar remuneradas, se encuentran:

- Libertad de asociación, libertad sindical y negociación colectiva; esto es, que puedan constituirse y/o afiliarse a organizaciones, federaciones o confederaciones, con el propósito de defender sus intereses laborales.
- La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; es decir, que decida con plena libertad si desea o no ejercer esta labor y en caso afirmativo, que el mismo se desempeñe de acuerdo con las características de un trabajo decente.
- La perspectiva de trabajo digno; es decir libre de cualquier forma de acoso, abuso, violencia y/o discriminación, aunado a que la relación laboral se encuentre amparada en un contrato escrito, y que el centro de trabajo sea seguro y saludable.
- La abolición del trabajo infantil, estableciendo la prohibición de contratar a personas con edad inferior a la permitida para el desempeño de labores, de acuerdo con la legislación de cada País. Al respecto, dichas disposiciones se relacionan de manera directa con el contenido de dos documentos también emitidos por la OIT, *“Convenio sobre la edad mínima”* y *“Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil”*.

- Igualdad de trato entre las personas trabajadoras del hogar remuneradas y las demás personas que se dedican a un empleo diverso; esto es, se reconoce el acceso y disfrute de una jornada legal de trabajo, pago de horas extraordinarias, periodos de descanso y vacaciones pagados, etc.
- La implementación y desarrollo de un mecanismo adecuado de inspección del trabajo del hogar remunerado, con el debido respeto a la privacidad del domicilio de la persona empleadora.

En el caso de México, el Convenio 189 fue ratificado el 12 (doce) de diciembre del año 2019 (dos mil diecinueve) con 105 (ciento cinco) votos a favor, fue publicado en el Diario Oficial de la Federación en fecha 20 (veinte) de enero de 2020 (dos mil veinte). Posteriormente, este documento se adoptó de manera formal el 03 (tres) de julio del año 2020 (dos mil veinte), a través de una ceremonia de depósito realizada entre la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, Luisa María Alcalde; la Subsecretaria para Asuntos Multilaterales y Derechos Humanos en la Secretaría de Relaciones Exteriores, Martha Delgado; el Director General de la OIT, Guy Rider; el Director Regional de la Oficina de la OIT para América Latina y el Caribe, Vinicius Pinheiro; y el Director (a.i.) de la Oficina de OIT para México y Cuba, Helmut Schwarzer.

En ese sentido, una vez realizado el proceso de rigor que establece el propio documento, los lineamientos del Convenio 189 cuentan con vigencia obligatoria en México a partir del mes de julio del año 2021 (dos mil veintiuno).

b. Nacional

A manera de antecedente, resulta importante enfatizar que el marco jurídico vigente en México encuentra su origen en el Amparo Directo en Revisión 09/2018 de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el cual fue promovido por una persona trabajadora del hogar remunerada, y en donde se determinó que el hecho de que las personas trabajadoras del hogar se encontraran excluidas del régimen obligatorio del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) resultaba violatorio del derecho humano a la seguridad social.

Como consecuencia de la determinación adoptada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación antes citada, se encomendó al IMSS la obligación de diseñar, elaborar e implementar un programa piloto para el aseguramiento de las personas trabajadoras del hogar remuneradas, mismo que dio inicio en abril de 2019 (dos mil diecinueve); al igual que se reformó el artículo 12 (doce) de la Ley del Seguro Social, donde se incluyó a las personas trabajadoras domésticas como sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio. De igual manera, se generaron las reformas de fechas 01 (uno) de mayo y 07 (siete) de julio, ambos del mismo año 2019 (dos mil diecinueve), relacionadas con el Capítulo XIII del título sexto de la Ley Federal del Trabajo, donde se modificaron y adicionaron diversas disposiciones, cuyo contenido se encuentra acorde a los lineamientos del Convenio 189 de la OIT.

i. Ley Federal del Trabajo

En términos generales, el derecho al trabajo se encuentra protegido con el artículo 123 Constitucional, en el cual se establece que toda persona cuenta con el derecho de acceder y gozar del trabajo digno y socialmente útil, lo que se traduce vez en la obligación del gobierno mexicano de promover la creación de empleos y la organización social del trabajo. En el contexto mexicano, la **Ley Federal del Trabajo** (LFT) reconoce el trabajo del hogar remunerado como un empleo, destinando todo el capítulo que comprende los **artículos desde el 331** (trescientos treinta y uno) **al 343** (trescientos cuarenta y tres). Así, dicha legislación se ocupa de definir y diferenciar las actividades que se incluyen en esta labor, de la manera siguiente:

¿Qué SÍ es el trabajo del hogar remunerado?	¿Qué NO es el trabajo del hogar remunerado?
Las actividades de cuidados, aseo, asistencia o cualquier otra <i>actividad inherente al hogar en el marco de una relación laboral que no importe para la persona empleadora beneficio económico directo</i> , conforme a las horas diarias o jornadas semanales establecidas en la ley, a cambio de una remuneración.	Las actividades de aseo, asistencia, atención de clientes y otros semejantes que se realicen en <i>hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, bares, hospitales, sanatorios, colegios, internados y otros establecimientos análogos</i> , así como las funciones que desempeñan los porteros y veladores en dichos establecimientos y en los edificios de departamentos y oficinas.

En ese sentido, la LFT distingue tres modalidades en las que se desempeña esta labor; y, por lo tanto, **tres diferentes tipos de personas trabajadoras del hogar**:

1. Aquellas que trabajan para una persona empleadora y residen en el domicilio donde realizan sus actividades (comúnmente conocidas como “*de planta*”).
2. Aquellas que trabajan para una persona empleadora y que no residen en el domicilio donde realizan sus actividades (comúnmente conocidas como “*de salida*”).
3. Aquellas que trabajan para diferentes personas empleadoras y que no residen en el domicilio de ninguna de ellas.

Al respecto, tanto la CPEUM como la LFT reconocen los siguientes **derechos** en favor de las personas trabajadoras del hogar remuneradas:

- Que la relación laboral se encuentre amparada en un **contrato por escrito**, en el que se incluya como mínimo: nombres y apellidos de ambas partes; dirección del lugar de trabajo; fecha de inicio y en su caso, duración; tipo de trabajo a realizar; remuneración, su cálculo y periodicidad; horas de trabajo; vacaciones anuales pagadas y periodos de descanso diario semanal; suministro de alimentos y alojamiento cuando proceda; condiciones que originan la terminación de la relación y las herramientas de trabajo que se brindarán.
- La **prohibición de todo tipo de discriminación** en todas las etapas de la relación laboral y en el establecimiento de las condiciones laborales, así como cualquier trato que vulnere su dignidad.
- Que les sean garantizados los **alimentos**.

- Que el salario a que tengan derecho les sea pagado en efectivo, transferencia bancaria o cualquier otro **método de pago monetario legal**, previo consentimiento de la propia persona trabajadora.⁵
- El reconocimiento expreso de las siguientes **prestaciones**: a) vacaciones; b) prima vacacional; c) pago de días de descanso; d) acceso obligatorio a la seguridad social, cuya inscripción se encuentra a cargo de la persona empleadora; e) aguinaldo; y f) cualquier otra prestación que se pacte entre las partes.
- Contar con los días de descanso obligatorio previstos por la Ley, comúnmente conocidos como “**días festivos**”.
- Contar con un **descanso semanal** de día y medio ininterrumpido, preferentemente en sábado y domingo; sin perjuicio que, mediante acuerdo entre las partes, puedan acumularse los medios días en periodos de dos semanas, con la condición de disfrutar de un día completo de descanso en cada semana.
- Que la persona empleadora les guarde consideración, **absteniéndose de todo mal trato** de palabra o de obra.
- El reconocimiento de **condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud**.
- Derechos relacionados a la **gestación**:
 - o La prohibición de que, durante el periodo de embarazo, realicen trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para la persona trabajadora en relación con la gestación.
 - o El otorgamiento de un periodo de descanso consistente en 06 (seis) semanas anteriores y posteriores al parto.
 - o La prohibición de despido por causa de embarazo.
 - o La prohibición de que se les solicite una constancia o prueba de no gravidez para su contratación.

⁵Artículo 335 de la Ley Federal del Trabajo. - La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a las personas trabajadoras del hogar.

- En el caso de **adopción**, que se les otorgue un periodo de descanso consistente en 06 (seis) semanas posteriores a aquélla.
- **Dar por terminada la relación de trabajo** avisando a la persona empleadora con 08 (ocho) días de anticipación.
- Que la persona empleadora les de **aviso con 08 (ocho) días de anticipación, de la terminación de la relación de trabajo**, previo pago de las prestaciones correspondientes.

Las personas trabajadoras del hogar remuneradas que laboran en **modalidad de planta** cuentan además con los derechos siguientes:

- Que los **alimentos** proporcionados por la persona empleadora sean higiénicos y nutritivos, **de calidad** y cantidad iguales que los destinados al consumo de aquélla.
- Que se les garantice el contar con una **habitación** cómoda e higiénica.
- Que los alimentos y la habitación sean **equivalentes al 50% del salario**.
- Que los gastos en concepto de **uniforme** o ropa de trabajo corran a cuenta de la persona empleadora.
- Contar mínimo con un **descanso diario nocturno** de 9 (nueve) horas consecutivas.
- Contar con un **descanso entre las actividades** matutinas y vespertinas diario mínimo de 3 (tres) horas.
- La prohibición de que la **jornada diaria** exceda de las **8 (ocho) horas diarias**.
- Que se consideren como **horas extras** los posibles requerimientos de trabajo cuando éstos excedan las horas de la jornada legal y, por lo tanto, que dichas horas se paguen como tales.

- Cuando se encuentren en periodo de **lactancia** (el cual abarca máximo 06 (seis) meses), que les sean otorgados dos reposos extraordinarios por día de media hora cada uno, para la alimentación de hijas o hijos; o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo, se reduzca en una hora la jornada de trabajo durante el periodo señalado.

Personas migrantes

Artículo 337 Bis. - Las **personas migrantes** trabajadoras del hogar además de lo dispuesto en el presente capítulo, se regirán por las disposiciones del artículo 28 de esta Ley, por los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, y por las demás disposiciones jurídicas aplicables. Además de lo anterior, las personas trabajadoras del hogar migrantes cuentan con los siguientes derechos:

- Que las condiciones de trabajo se hagan constar por escrito, especificando lo siguiente: a) los gastos de repatriación (a cargo del o la empresaria contratante); b) las condiciones de vivienda decorosa e higiénica, mediante arrendamiento o cualquier otra forma; c) la forma y las condiciones en las que se le otorgará la atención médica a la persona trabajadora y a su familia; d) los mecanismos para la información de autoridades consulares y diplomáticas mexicanas en las que se podrá acudir en el extranjero, así como en el país, cuando la persona trabajadora considere que sus derechos han sido menoscabados, a fin de ejercer la acción legal correspondiente; e) domicilio de la persona empleadora.
- Que el contrato de trabajo sea sometido a la aprobación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, el cual lo aprobará después de comprobar que éste cumple con las disposiciones a que se refieren las fracciones I y II de este artículo

Al respecto resulta importante precisar que la Legislación también contempla la figura del despido injustificado, el cual se refiere a todo aquél generado por motivos de violencia de género en el trabajo de manera explícita y discriminación; estableciéndose además que, en el caso que la persona trabajadora del hogar se encuentre en dicho supuesto, deberá otorgársele una indemnización en los términos siguientes:



ii.Seguridad social

Ahora bien, en materia de seguridad social, tal y como se hizo referencia en párrafos precedentes, en el artículo 12 (doce) de la Ley del Seguro Social (LSS) se reconoce a las personas trabajadoras del hogar como sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio; por lo tanto, al realizarse el trámite correspondiente a cargo de la persona empleadora, dicho sector cuenta con los seguros siguientes:



A continuación, se describen las características de cada uno de los seguros.

- **Riesgos de trabajo:** Hacen referencia a los accidentes y las enfermedades a que están expuestas las personas trabajadoras en ejercicio o con motivo de su empleo; incluyendo: a) toda lesión o perturbación funcional, inmediata o posterior, b) la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que dicho trabajo se preste, y c) el que se produzca por traslado directo del domicilio al lugar del trabajo o de éste a aquél.
- **Enfermedades y maternidad:** En el caso de enfermedades, el IMSS se encuentra obligado a otorgar asistencia médico-quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria que sea necesaria, desde el comienzo de la enfermedad y durante el plazo de 52 (cincuenta y dos) semanas para el mismo padecimiento (prorrogable por 52 cincuenta y dos semanas más, en caso de que la enfermedad continúe, previo dictamen médico). Durante el embarazo y el puerperio, la persona asegurada tendrá derecho al pago del 100% de su último salario diario de cotización, mismo que recibirá durante 42 (cuarenta y dos días) anteriores al parto y 42 (cuarenta y dos días) posteriores al mismo. Lo anterior previa configuración de los requisitos que para tal efecto se señalen. Además, en caso de que fallezca la persona asegurada y tenga reconocidas cuando menos 12 (doce) cotizaciones semanales en los 09 (nueve) meses anteriores al fallecimiento, el IMSS otorgará a familiares una ayuda por este concepto, consistente en 02 (dos) meses del salario mínimo general vigente a la fecha del fallecimiento. Asimismo, en el caso que la enfermedad incapacite a la persona trabajadora, se le deberá entregar un subsidio hasta por el término de 52 (cincuenta y dos) semanas prorrogable por 26 (veintiséis) semanas más) previo dictamen del IMSS.

En el caso de maternidad, se otorga durante el embarazo, alumbramiento y puerperio, lo siguiente:

- o Asistencia obstétrica.
- o Ayuda en especie por 06 (seis) meses para lactancia y capacitación, así como el fomento para la lactancia materna y amamantamiento.
- o En el periodo de lactancia, tendrán derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora para amamantar a sus hijos o hijas para efectuar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico.
- o Una canastilla al nacer la hija o el hijo.
- **Invalidez y vida:** Los elementos que este tipo de seguro protege son la invalidez y la muerte de la persona asegurada o pensionada por invalidez. En ese sentido, se estará ante la invalidez cuando la persona asegurada se encuentre imposibilitada de obtener mediante un trabajo igual, una remuneración superior al 50% de su remuneración habitual percibida durante el último año de trabajo, siempre que esa imposibilidad derive de una enfermedad o accidente no profesionales y, previa declaración que realice el IMSS. Así, el estado de invalidez otorga a la persona asegurada dos prestaciones: a) pensión temporal y b) pensión definitiva, las cuales se contratan con la institución de seguros que la propia persona realice. Ahora bien, cuando acontezca la muerte de la persona asegurada o pensionada por invalidez, previa configuración de los requisitos correspondientes, se otorgarán a las personas beneficiarias las prestaciones siguientes: a) pensión de viudez, b) pensión de orfandad, c) pensión de ascendientes, d) ayuda asistencial a la persona pensionada por viudez, cuando se requiera, previo dictamen médico, y e) asistencia médica.
- **Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez:** La cesantía de edad avanzada sucede cuando la persona asegurada queda privada de trabajos remunerados a partir de los 60 (sesenta) años. Ahora bien, los ramos de edad avanzada y vejez otorgan a la persona asegurada, previa configuración de los requisitos correspondientes, las prestaciones siguientes: a) pensión, b) asistencia médica, c) asignaciones familiares, y d) ayuda asistencial.
- **Guardería y prestaciones sociales:** De acuerdo con la Ley, el ramo de guarderías proporciona a las personas trabajadoras, los cuidados de las hijas e hijos en la primera infancia (desde la edad de 43 (cuarenta y tres) días hasta los 04 (cuatro) años), durante el periodo que comprende la jornada de trabajo;

pudiendo otorgarse el citado servicio ya sea en el turno matutino o vespertino. En ese sentido, el servicio de guardería incluye: el aseo, la alimentación, el cuidado de la salud, la educación y la recreación de niñas, niños y adolescentes. Las prestaciones sociales se dividen en dos clases: a) institucionales y b) de solidaridad social. Las primeras se encuentran dirigidas a fomentar la salud, prevenir enfermedades y accidentes, así como contribuir a la elevación general de los niveles de vida de la población; por su parte, el segundo tipo de prestaciones mencionadas, comprenden acciones de salud comunitaria, asistencia médica, farmacéutica y hospitalaria.

En cuanto al acceso a la vivienda como derecho humano se establece en el artículo 4° de la CPEUM, que "Toda familia tiene derecho a disfrutar de vivienda digna y decorosa". Por otro lado, la Ley de Vivienda define en su artículo 2° que se considera vivienda digna y decorosa aquella que cumple con las normativas legales en materia de asentamientos humanos y construcción, salubridad, y que ofrece espacios habitables y auxiliares. Además, debe contar con los servicios básicos y garantizar a sus habitantes seguridad jurídica sobre su propiedad o posesión legítima, considerando también criterios para prevenir desastres y proteger físicamente a los ocupantes frente a fenómenos naturales peligrosos.

En este sentido el Estado tiene la responsabilidad de garantizar que las personas puedan acceder a una vivienda adecuada, protegiendo y promoviendo acciones que faciliten este derecho. Asimismo, la adquisición de una vivienda no debe ser tan costosa que impida a las personas satisfacer otras necesidades esenciales.

iii. Acceso a la vivienda

A partir de 2024, las leyes de México reconocen por primera vez el derecho de las trabajadoras del hogar a acceder a los beneficios del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit). Desde el 1 de enero de 2024⁶, aquellas trabajadoras del hogar remuneradas que estén registradas en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) también serán inscritas automáticamente en el Infonavit, gracias a una reforma en el artículo 146 de la LFT⁷.

⁶Cámara de Diputados. Publica DOF reformas que promueven el derecho a la vivienda a trabajadores independientes [Internet]. Diputados.gob.mx. 2023 [cited 2025 Jan 2]. Available from: <https://comunicacionsocial.diputados.gob.mx/index.php/notilegis/publica-dof-reformas-que-promueven-el-derecho-a-la-vivienda-a-trabajadores-independientes>

⁷Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Ley Federal del Trabajo [Internet]. Sep 30, 2024. Available from: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

Este artículo, en su versión anterior⁸, establecía que los empleadores de trabajadoras del hogar no tenían la obligación de realizar las aportaciones al Infonavit, medida que fue considerada discriminatoria por la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) en 2018. En consecuencia, en noviembre de 2023, el Congreso aprobó una modificación que eliminó esta exclusión.

A pesar de este avance, las trabajadoras del hogar todavía enfrentan obstáculos para ser registradas, ya que primero deben estar afiliadas al IMSS. Sin embargo, las cifras del IMSS indican que muchos empleadores aún se muestran renuentes a realizar esta afiliación. Hasta **noviembre de 2024**, solo **62,645 trabajadoras del hogar** habían sido **registradas** por sus empleadores.⁹ Según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)¹⁰, al tercer trimestre de 2023 había 2.5 millones de personas de 15 años o más trabajando en el hogar remunerado, lo que representó el 4.2% del total de la población ocupada. La ENOE muestra que, en 2023, el 90% de estas trabajadoras eran mujeres y señaló que el 69.5% de las personas ocupadas en trabajo doméstico remunerado no recibían ningún tipo de prestación laboral.

IV. PERSPECTIVA DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN DEL TRABAJO DEL HOGAR REMUNERADO EN MÉXICO

Desde hace décadas se han realizado estudios académicos en Latinoamérica y México -véanse compilaciones de Mary Golsmith y Séverine Durine¹², por ejemplo- evidenciando que el trabajo doméstico remunerado enfrenta entornos de discriminación asociados a distintas causas, entre otras se encuentran: la raza

(diferencias por origen étnico, lengua y/o color de piel), el género (diferencias entre mujeres y hombres, principalmente) y la clase (diferencias según estatus social y/o económico).

Por estos motivos, desde la vinculación y acompañamiento a personas que realizan el trabajo doméstico remunerado se requiere

¹¹ Comisión Nacional de los Derechos Humanos. Derechos - Vivienda - Situación de los DESCA en México [Internet]. Cndh.org.mx. 2018 [cited 2025 Jan 2]. Available from: <https://desca.cndh.org.mx/Derechos/vivienda>

¹² Durin, S., De la O, M. E., & Bastos, S. (2014). Trabajadoras en la sombra. Dimensiones del servicio doméstico latinoamericano (S. Durin, M. E. De la O, & S. Bastos (eds.). CIESASEGAP / Goldsmith, M. (2005). Análisis histórico y contemporáneo del trabajo doméstico, en Rodríguez & Cooper (Eds.), El debate sobre el trabajo doméstico antología (pp. 121–174). UNAM.

una perspectiva de género y no discriminación, tanto de las autoridades gubernamentales como de los distintos sectores de la sociedad que colaboran en la visibilización y atención a este grupo de personas.

En general, la perspectiva jurídica y de derechos humanos asociada a las personas dedicadas a esta actividad en México, se complementa con una perspectiva de género con enfoque interseccional, la cual toma en cuenta la complejidad de ciertos perfiles de personas trabajadoras en una región.

Por citar un ejemplo, el perfil de una persona trabajadora mujer, indígena, migrante, con alguna discapacidad, enfrenta un entorno de desigualdades distintas a las de un trabajador hombre, originario de la misma ciudad donde trabaja. Desde la identificación de estas diferencias, reconociendo las barreras y las condiciones asociadas al género que profundizan las desigualdades, podemos fomentar un entorno de no discriminación y de la observancia con perspectiva de género, hacia las personas trabajadoras del hogar remuneradas.

a. Convenio 190 de la OIT

El 15 de marzo de 2022¹³, el Senado de la República aprobó de manera unánime la ratificación del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cuyo objetivo es eliminar la violencia y el acoso en el entorno laboral. Este convenio establece que todas las personas tienen el derecho a trabajar en un entorno libre de violencia y acoso. Actualmente, México es uno de los 12 países que han ratificado este acuerdo.

¹³ Gobierno de México. Ratifica México, Convenio 190 de la OIT [Internet]. 2022 [citado 2025 enero 2]. Disponible en: <https://www.gob.mx/inmujeres/articulos/ratifica-mexico-convenio-190-de-la-oit?idiom=es>

El Convenio 190 cubre todas las formas de trabajo y considera que las actividades laborales no siempre se realizan en un espacio fijo, por lo que su alcance es amplio, abarcando tanto las actividades relacionadas directamente con el trabajo como aquellas que ocurren como resultado de este. La ratificación de este convenio es crucial, ya que la violencia laboral es una causa importante de daño a la salud de los trabajadores. Es fundamental que los gobiernos implementen medidas para erradicarla, especialmente en su manifestación de violencia de género.

El Convenio 190 reconoce el derecho de todos los individuos a un entorno laboral libre de violencia y acoso, y su ratificación facilitará la creación de mecanismos de protección, particularmente para las mujeres en el ámbito laboral. Además, destaca los efectos negativos de la violencia y el acoso, que no solo afectan la salud, sino también el bienestar económico y social, al generar pérdida de productividad, deterioro del clima laboral, y afectar las relaciones familiares y sociales. Este impacto no es solo individual, sino que también tiene repercusiones a nivel comunitario.

V.Derechos y obligaciones de las personas empleadoras

De acuerdo con el marco jurídico vigente, y como en todo empleo, tanto la persona trabajadora como la empleadora cuentan con derechos y obligaciones, los cuales deben ser observados durante el tiempo que dure la relación laboral. En ese sentido, los derechos y obligaciones de las personas empleadoras de trabajadoras del hogar remuneradas, son los siguientes:

DERECHOS DE LAS PERSONAS EMPLEADORAS
• Formar y/o unirse a sindicatos o asociaciones profesionales para la defensa de sus intereses. • Que la persona trabajadora les de aviso de la terminación de la relación de trabajo, con 08 (ocho) días de anticipación, previo pago de las prestaciones correspondientes. • Dar por terminada la relación de trabajo, dentro de los 30 días siguientes al inicio de este. • Que la persona trabajadora ejecute el trabajo con cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos. • Que la persona trabajadora les de aviso inmediato (salvo caso fortuito o de fuerza mayor) de las causas justificadas que le impidan concurrir al empleo. • Que la persona trabajadora haga de su conocimiento las enfermedades contagiosas que padezca, tan pronto tenga conocimiento de éstas. • Que la persona trabajadora conserve en buen estado los instrumentos y herramientas de trabajo.

OBLIGACIONES DE LAS PERSONAS EMPLEADORAS
• Hacerse responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de la persona trabajadora, sufridas con motivo o en ejercicio de sus labores. • Observar los preceptos legales en materia de higiene y seguridad en el centro de trabajo, así como tomar las medidas adecuadas para prevenir accidentes. • No contratar a personas menores de 15 (quince) años.

- Garantizar los alimentos de las personas trabajadoras. Higiénicos y nutritivos, de la misma calidad y cantidad de los destinados al consumo de la persona empleadora.
- No solicitar constancia o prueba de no gravidez para la contratación.
- No despedir a una persona por el hecho de que se encuentre embarazada.

OBLIGACIONES DE LAS PERSONAS EMPLEADORAS

- Cuando se requiera contratar a personas mayores de 15 (quince) pero menores de 18 (dieciocho) años de edad, deben: a) solicitar certificado médico expedido por una institución de salud pública por lo menos dos veces al año; b) fijar jornadas laborales que no excedan 06 (seis) horas diarias de labor y 36 (treinta y seis horas) semanales; y c) evitar la contratación de personas adolescentes mayores de 15 (quince) años de edad que no hayan concluido cuando menos la educación secundaria, a excepción de que la persona empleadora se haga cargo de que finalice la misma.
- Hacerse cargo de los gastos en concepto de uniformes o ropa de trabajo.
- Guardar consideración a la persona trabajadora, absteniéndose de realizar malos tratos, sean de palabra o de obra.
- Pagar a la persona trabajadora los salarios e indemnizaciones, en su caso.
- Proporcionar a la persona trabajadora, de manera oportuna, los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo; sin que puedan exigir indemnización por el desgaste natural de éstos.
- Expedir a la persona trabajadora que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de 3 (tres) días una constancia escrita relativa a sus servicios.
- Conceder a la persona trabajadora el tiempo necesario para el ejercicio del voto correspondiente.
- Conceder a la persona trabajadora los descansos correspondientes durante los periodos de embarazo, lactancia y adopción.

VI. Realidades y contexto situacional del trabajo del hogar remunerado

a. América Latina y el Caribe

Según estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo, América Latina es la región con la mayor proporción de trabajo doméstico remunerado en el mundo. De los 75,6 millones de trabajadores domésticos a nivel global, el 19,6% se encuentran en América Latina y el Caribe. La CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe), basándose en encuestas de empleo y hogares de 24 países de la región, reportó que en 2019 había alrededor de 12 millones de trabajadores domésticos remunerados. Este sector está mayormente compuesto por mujeres, ya que el 91,1% de quienes lo desempeñan son mujeres. El trabajo doméstico remunerado es una fuente clave de empleo para ellas, representando una de cada nueve mujeres ocupadas en la región en 2019.

b. México

El trabajo doméstico remunerado es una actividad mayormente realizada por mujeres. En México, se observa una clara segregación de tareas: los hombres se ocupan principalmente de actividades como jardinería, conducción y vigilancia, mientras que las mujeres se encargan, en su mayoría, del aseo, la cocina y el cuidado de las personas. Aunque en 18 países de América Latina ha disminuido la contratación de trabajadoras del hogar remuneradas, en México esta ha aumentado. Según la CEPAL, se estima que el 28,4% de las trabajadoras domésticas remuneradas en México son de origen indígena.

Los ingresos de las trabajadoras del hogar eran una parte significativa de la renta familiar, y muchas de ellas provenían de hogares monoparentales. En promedio, el 45% era jefa de hogar, proporción que aumentaba en los hogares más pobres, donde alcanzaba el 58,1% (DIESE, 2020). La mayoría de los estudios indican que estas trabajadoras se encuentran en una situación de vulnerabilidad económica.

Muchas de estas trabajadoras son migrantes, ya sea internas (de áreas rurales a urbanas) o de otros países limítrofes. En algunos casos, esto ha llevado a que trabajen y vivan en la residencia de sus empleadores. Esta modalidad reduce los costos de alojamiento y alimentación pero generalmente conlleva una mayor carga laboral (Valenzuela, Scuro y Vaca-Trigo, 2020).

Era común que las trabajadoras domésticas vivieran en la casa de los empleadores, lo que dificultaba la separación entre su vida personal y laboral, así como el descanso y el trabajo, favoreciendo prácticas de explotación como largas jornadas laborales y acoso, especialmente sexual. Sin embargo, en los últimos años, la proporción de trabajadoras que viven en el hogar de los empleadores disminuyó considerablemente, pasando del 12% a mediados de los noventa al 1% en 2018.

En cuanto a la demanda, es decir, los hogares que actúan como empleadores, también existen características que los diferencian de otros tipos de empleadores. En algunos casos, enfrentan retos similares a los de las pequeñas empresas, como las dificultades financieras para gestionar los riesgos laborales de las trabajadoras (salud, accidentes, reemplazo o falta de personal). Además, muchos de ellos no disponen de servicios contables ni están completamente familiarizados con los derechos y responsabilidades derivados de esta relación laboral.

En las últimas dos décadas, se han identificado tendencias importantes que están transformando el perfil del trabajo doméstico remunerado, lo que podría influir en su evolución futura. Las trabajadoras domésticas realizan una variedad de tareas como limpieza, cocina, compras y cuidado de personas dependientes, lo que incluye funciones complejas como el cuidado de enfermos, personas mayores, discapacitadas o el apoyo en la educación de niños.

c. Yucatán

En 2020, debido a la crisis del COVID-19 el trabajo doméstico remunerado experimentó una caída significativa, llegando solo al 3,7%. Esto fue causado en parte por las medidas de paralización de actividades no esenciales y el confinamiento, que afectaron especialmente a este sector debido a su contacto cercano. Además, la demanda de estos servicios disminuyó por la reducción de ingresos en los hogares y el aumento del teletrabajo, lo que llevó a nuevos arreglos laborales dentro del hogar. Durante la crisis sanitaria, las trabajadoras del hogar enfrentaron una gran vulnerabilidad debido a la pérdida de empleos y la falta de apoyo financiero, sumado a su baja capacidad de ahorro. En este contexto, las transferencias no condicionadas del gobierno fueron clave para mitigar el impacto.

Un número significativo de trabajadoras del hogar remuneradas dejó de trabajar debido a la contingencia por la pandemia de COVID-19, lo que tuvo un impacto económico directo en los ingresos de sus hogares. Muchas de ellas no fueron consultadas sobre si debían continuar trabajando durante la crisis, lo que vulnera su derecho a recibir un trato digno, respetuoso y amable por parte de sus empleadores. En Yucatán, las trabajadoras del hogar ya enfrentaban condiciones de precariedad laboral antes de la pandemia, y esta situación podría empeorar considerablemente si no se implementan medidas urgentes.

La organización civil Jade Sociales llevó a cabo una investigación con el objetivo de responder a las siguientes preguntas: ¿quiénes son las trabajadoras del hogar?, ¿cómo realizan su trabajo? y ¿qué efectos ha tenido la pandemia de COVID-19 en ellas? Asimismo, esta asociación elaboró el Padrón Voluntario de Trabajadoras del Hogar Remuneradas en Mérida (2021) con el fin de visibilizar la situación laboral de las trabajadoras del hogar en la ciudad. Además, la información obtenida busca generar y difundir acciones para hacer visibles y abordar los problemas que enfrentan estas trabajadoras, tanto de manera general como específica. Es esencial que esta información sea conocida, reconocida y atendida, ya que en Yucatán, México y el resto del mundo, el trabajo doméstico remunerado sigue siendo precarizado y esto debe modificarse tanto por los gobiernos como por las personas empleadoras.

A continuación, se presentan algunos de los datos del reporte de resultados del padrón.

i. Aspectos personales

De las 362 trabajadoras del hogar remuneradas que laboran en Mérida el 91.4% son originarias del Estado de Yucatán (331 mujeres), seguido por 8% por originarias de otros estados de la República y un 0.6 % manifestaron ser extranjeras. El rango de edades de las mujeres trabajadoras del hogar va desde los 20 hasta los 69 años. El promedio de edad de las mujeres que conforman el padrón es de 41 años.

El 62.7 % de las mujeres se encuentran en una relación de pareja, en su mayoría bajo el régimen de matrimonio (185 mujeres). Con relación al nivel de estudios, el grado académico que poseen las mujeres que se desempeñan en el trabajo del hogar es de 48% con estudios de secundaria y 34% con estudios de primaria.

El 76% de Trabajadoras del Hogar Remuneradas que laboran en Mérida declaran tener niñas, niños o adolescentes (NNA) en sus hogares. El 22 % de las mujeres se sostiene únicamente con sus ingresos y se identifican como jefas de familia. Solamente el 17% de ellas recibe algún apoyo por parte de otros familiares.

ii.Contexto social

Respecto a su contexto social el 52% de las mujeres trabajadoras del hogar remuneradas se considera parte de una población indígena; el 42% considera no pertenecer a ningún grupo vulnerable; un 2% se considera migrante e indígena; otro 2% se considera solicitante de asilo y persona desplazada; 1% se considera persona con discapacidad e indígena; otro 1% se considera persona con discapacidad y 0.28% prefirió no responder.

Estos datos dan cuenta de una interseccionalidad⁹ de condiciones que ponen particularmente a las mujeres trabajadoras del hogar en una situación de vulnerabilidad y discriminación.

iii.Ambiente laboral

El 92% de trabajadoras del hogar remuneradas que laboran en Mérida trabajan de entrada por salida, el 5% de planta y un 3% no específico. El 39% trabaja en 1 casa, 32% en 2 casas, 20% en 3 casas, 5% en 4 casas, el 3% entre 5 a 7 casas, y 1% no proporcionó el número de casas en las que labora. En promedio trabajan para 2 casas.

Los días de trabajo van desde uno (6%) a siete días (1%). Siendo tres días el tiempo más frecuente con un 24%. En promedio trabajan 7 horas al día. Sin embargo, el 12% señaló trabajar más de 9 horas en un solo día, lo que representa una violación a sus garantías laborales.

Las actividades que realizan en los hogares representan en un 48% labores de limpieza combinada con otras actividades como cocinar, lavar ropa y cuidar a niñas, niños y personas mayores. El 47% refirió únicamente dedicarse a labores de limpieza. La sobrecarga de actividades en el trabajo del hogar puede ser determinada desproporcionadamente en perjuicio de las trabajadoras.

En promedio, las trabajadoras inscritas en el padrón tienen un promedio de antigüedad laboral de 12 años. Desafortunadamente, el 97 % mencionó que no cuenta con un contrato laboral. De las 362 mujeres, solamente 8 indicaron estar afiliadas al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). El salario promedio de las mujeres trabajadoras del hogar es de 266 pesos mexicanos.

iv.Movilidad

Respecto a la movilidad, el 93% de las trabajadoras del hogar remuneradas viven en Mérida y el 7% se trasladan desde otros municipios del Estado de Yucatán. El 51% señala utilizar dos transportes para su traslado y el 19% puede tomar de 4 a 6. El promedio de gasto invertido para su movilidad fue de 43 pesos. El 69.6% gasta no menos de una hora y treinta minutos en sus traslados.

v.Discapacidad

Del total de las mujeres registradas en el padrón, 5 se identificaron como personas con discapacidad, siendo las discapacidades las siguientes: 1 motriz en el pie izquierdo, 2 visual, 1 problemas de rodilla y camina con dificultad, 1 leve discapacidad auditiva. Es importante resaltar que, aunque se trate de un porcentaje menor con relación al número total de mujeres inscritas en el padrón, las medidas tomadas para garantizar su accesibilidad e inclusión deberán ser consideradas bajo la perspectiva de la discapacidad. Al mismo tiempo, se debe mencionar que los desgastes o problemas derivados de la profesión, así como los riesgos derivados del propio trabajo pueden provocar distintos tipos de limitaciones funcionales en las mujeres trabajadoras del hogar remuneradas.

El 9% manifestaron tener alguna hija o hijo menor de edad con discapacidad. Es importante tomar en cuenta esta circunstancia de las mujeres trabajadoras del hogar remuneradas para que se brinden los apoyos oportunos que garanticen los derechos fundamentales de sus hijos e hijas. Al mismo tiempo, se deberán incluir en las políticas laborales y de seguridad social, las condiciones necesarias para garantizarles a las mujeres las salvaguardas en caso de tener hijas e hijos con alguna discapacidad.

vi.Salud

Respecto a padecimientos de salud, las mujeres trabajadoras del hogar remuneradas de Mérida señalaron en un 57% no tener padecimientos de salud, el 11% manifestó diagnóstico de hipertensión junto con algún otro padecimiento, el 9% indicó presentar colesterol elevado, el 8% encontrarse en niveles altos de obesidad relacionada con diabetes, el 7% indicó otros padecimientos como: depresión, vértigo, artritis, asma, ceguera, embolia, quistes, padecimientos renales, desgaste de rodillas, descalcificación, migraña y epilepsia.

vii.Violencia y discriminación

Diversos tipos de violencia y discriminación también forman parte de las dinámicas laborales relacionadas con el trabajo del hogar remunerado. De acuerdo con los resultados del padrón, el 7% de las trabajadoras del hogar remuneradas, es decir 26 mujeres, manifestaron haber atravesado por alguna situación de violencia en su lugar de trabajo.

El tipo de violencia identificado con mayor porcentaje fue la violencia psicológica con un 61%, le sigue la violencia económica con un 15%, la violencia sexual con un 12%, la física con un 8% y el 4% de las mujeres no especificaron.

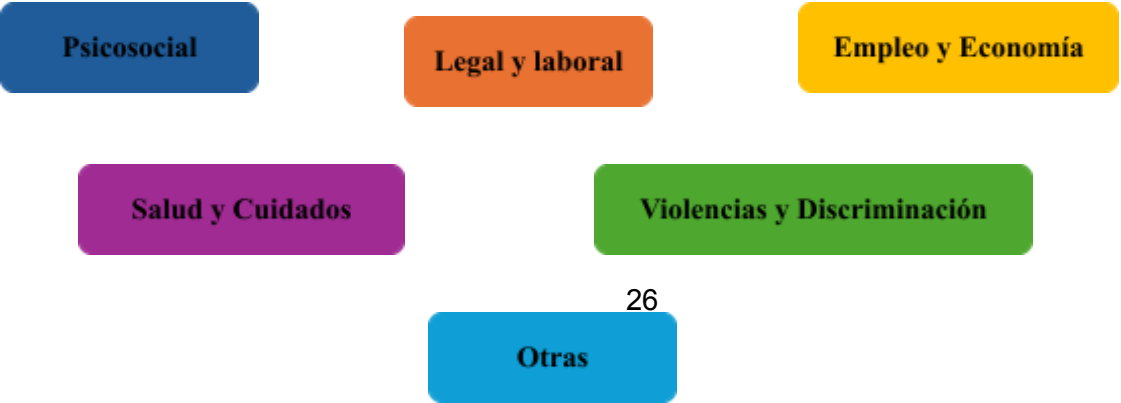
La violencia sexual se manifiesta en abuso y hostigamiento sexual por parte de sus empleadores. En cuanto a la violencia física, no necesariamente señalan golpes o lesiones físicas, pero sí muchos actos que por sus consecuencias les pudieran provocar lesiones temporales o permanentes, como ingerir comida o alimentos descompuestos, jornadas laborales mayores de 8 horas con sobrecarga de actividades o turnos nocturnos. Incluso medidas para prohibir el uso de sanitarios durante la jornada laboral.

El tipo de violencia predominante fue la psicológica, la cual se manifestó con amenazas de correrlas del trabajo, culpabilizarlas por extravíos de objetos de la casa sin prueba alguna y amenazas de denunciarlas por robo. La violencia verbal se manifestó en muchos de los casos con gritos y ofensas, así como con expresiones de menosprecio y regaños o llamadas de atención injustificadas. La violencia económica se manifestó de forma tal que las o los empleadores no pagaban sueldo por jornada laborada, despido sin justificación, sin salario y mucho menos, sin indemnización.

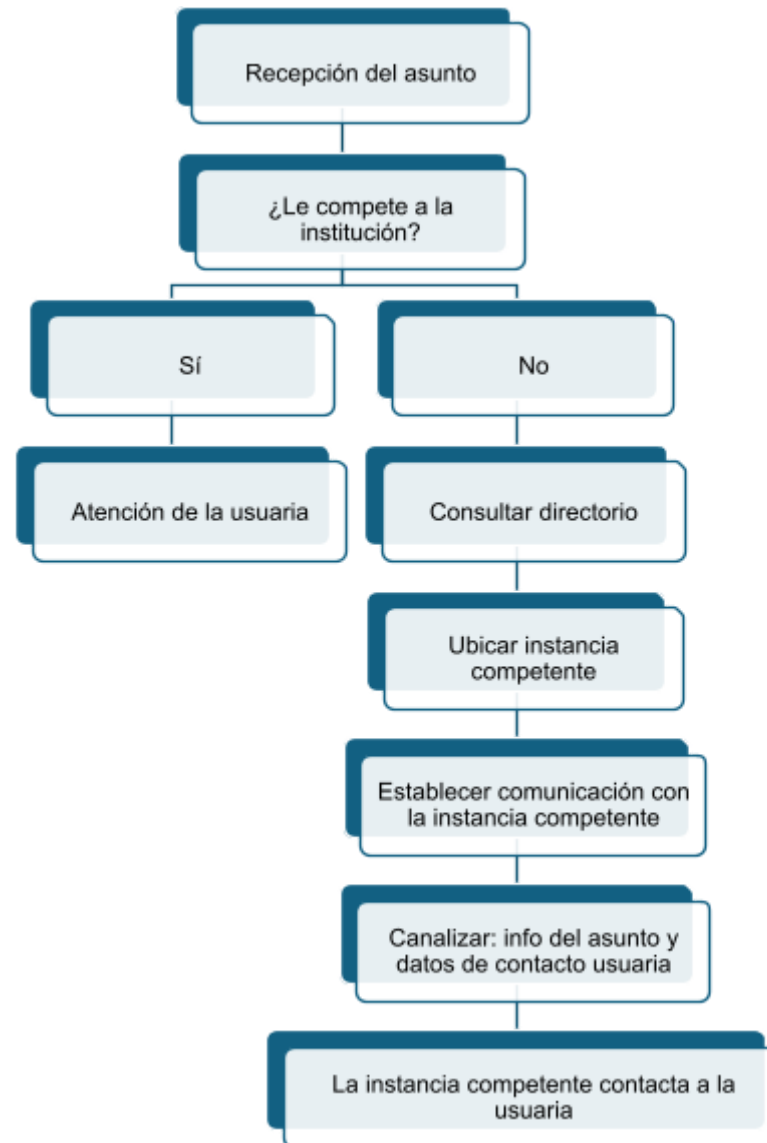
Todas estas formas de violencia se materializan en la negación de derechos fundamentales de las trabajadoras del hogar remuneradas. De manera que se pueda incidir en la protección de sus derechos las dependencias e instituciones deberán intervenir de acuerdo con sus funciones y atribuciones en la prevención y sanción de este tipo de conductas.

VII.Flujo de canalización institucional

Con base en los estudios recientes sobre el perfil del trabajo del hogar remunerado en la región de Yucatán, entre otros la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (INEGI, 2024), Diagnóstico sobre las Trabajadoras del Hogar en Yucatán y el impacto del COVID-19 (Jade Sociales, 2020) y Padrón Voluntario de Trabajadoras del Hogar Remuneradas en Mérida, Yucatán (Instituto Municipal de la Mujer de Mérida y Jade Sociales, 2021), se identifican problemáticas que se vinculan con los siguientes contextos de atención y canalización institucional de forma general:



a. Diagrama de flujo de atención institucional



VIII. Directorio de instituciones para la atención y canalización

<i>Institución</i>	<i>Áreas</i>	<i>Servicios que ofrece</i>	<i>Redes sociales y página oficial</i>	<i>Dirección y horario de atención</i>
Instituto de la mujer en Mérida	<i>Psicosocial</i> <i>Legal</i> <i>Empleo</i> <i>Discriminación</i>	- Dan acompañamiento jurídico, psicológico a diferentes tipos de violencia, no debe ser necesariamente una violencia física, todos los tipos que hay. - Tienen grupos de mujeres emprendedoras que venden en bazares frente a la catedral. - Tienen talleres para mujeres que deseen comenzar a emprender. - No cuentan con correo, todo es por teléfono o yendo a las oficinas.	Página Web: Instituto de las Mujeres Facebook : Instituto de las Mujeres Mérida Instagram: @merida.mujeres X: @IMujerMerida	Calle 50 #550 A por 71, colonia Centro, Barrio de San Cristóbal, Mérida Yucatán. 999-924-0296 Calle 57 por 46, colonia Fidel Velázquez, Mérida Yucatán. 999-982-2598 Calle 88 A #31 D por 141 y 143, colonia Emiliano Zapata Sur I, Mérida Yucatán. 999-364-5372. Calle 32 por 21, Fraccionamiento Juan Pablo Ampliación

		- Línea de la mujer.		(A un costado del Parque Cardenales) 999-182-1194. Línea de la mujer: 800 455 7672 Lunes a viernes: 8:00 am - 6:00 pm (La última cita usualmente es a las cinco para terminar a las seis)
SEMUJERES	<i>Psicosocial</i> <i>Empleo y economía</i> <i>Violencia y discriminación</i>	- Acompañamiento gratuito en casos de violencia, todo tipos de violencia. - Bolsa de trabajo - Capacitación para la inclusión al ámbito laboral	Página Web: Secretaría de las Mujeres Facebook : Secretaría de las Mujeres Yucatán Instagram: @semujeres X: @SeMujeres Correo: mujeres@merida.gob.mx	Calle 14 num.189 x 17 y 19 Col. Miraflores, C.P. 97179, Mérida, Yucatán. 999-923-3711 999-924-0221 999-924-02-33
CONAPRED	<i>Legal y laboral</i>	- Realizan oficios que	Página Web:	Londres 247,

(Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación)	<i>Violencia y discriminación</i> <i>Empleo y economía</i>	se les mandan a las personas para hacerles saber que están realizando un acto discriminatorio.	CONAPRED Facebook: CONAPRED Instagram: @conapred X: @CONAPRED Youtube: @Conapred-y4o Correo: quejas@conapred.gob.mx	Juárez, Cuauhtémoc, 06600 Ciudad de México, México 800 543 0033 Lunes a jueves 9:00 am - 5:30 pm Viernes 9 am - 3pm
SINACTRAHO (Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar)	<i>Legal y laboral</i>	- Ayuda para temas legales en el ambiente laboral. -Vinculación y afiliación al Sindicato Nacional para las trabajadoras del hogar.	Página web: SINACTRAHO Facebook: Sinactraho México Instagram: @sinactraho_mx X: @SINACTRAHO Correo: atencion@sinactraho.org	Serapio Rendón No. 71, 2do piso, Col. San Rafael, C.P. 06470, CDMX Teléfono: 55 1945 7669 WhatsApp: 55 1966 3613 Lunes a viernes 9:00 am a 2:00 pm
SETY (Secretaría de	<i>Laboral</i>	- Ofrecen una bolsa	Página web:	Calle 59 no. 514

Economía y Trabajo de Yucatán)		de trabajo para personas sin mucha experiencia en diversas áreas.	SETY Facebook: Secretaría de Economía y Trabajo	entre 62 y 64 col. Centro, Mérida, Mexico 999-930-3730 ext. 24026 Lunes a viernes: 8:00 am - 3:00 pm
CODHEY (Comisión de Derechos Humanos del Estado de Yucatán)	<i>Legal</i> <i>Violencia y discriminación</i>	- Ofrecen apoyo y ayuda en situaciones de violencia ejercidas por servidores públicos del Estado, no federales. - Apoyo en casos de discriminación para saber a cual organización dirigirse en caso de no ser con ellos.	Página web: CODHEY Facebook: Comisión de Derechos Humanos de Yucatán Instagram: @codheyoficial Twitter: @codhey Correo: codhey@prodigy.net.mx	Calle 27 No. 72 entre 8 y 10 Colonia México. C.P. 97125 999 927 8596
CEPREDY (Centro para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Yucatán)	<i>Legal</i> <i>Discriminación</i>	- Orientación y asesoría en caso de discriminación. - Capacitación a lugares de trabajo en	Facebook: CEPREDY Instagram: @cepredyuc	72 s/n x 39 y 41 Centro 97000 Mérida, Mexico 999-930-3106 ext 40252 y 40253

		temas de prevención de la discriminación. - Apoyo durante el caso y posible redirección a otra dependencia dependiendo de la gravedad.		999-406-512-18 Lunes a viernes 8:00 am - 3:00 pm
Instituto de la mujer en Mérida	<i>Psicosocial</i> <i>Empleo y economía</i> <i>Violencia y discriminación</i>	- Acompañamiento psicológico en casos de violencia. - Grupos de apoyo. - Atención personalizada dependiendo de la situación. - Servicio de asesoría jurídica.	Página Web: Instituto de las Mujeres Facebook : Instituto de las Mujeres Mérida Instagram: @merida.mujeres X: @IMujerMerida	Calle 50 #550 A por 71, colonia Centro, Barrio de San Cristóbal, Mérida Yucatán. 999-924-0296 Calle 57 por 46, colonia Fidel Velázquez, Mérida Yucatán. 999-982-2598 Calle 88 A #31 D por 141 y 143, colonia Emiliano Zapata Sur I, Mérida Yucatán. 999-364-5372. Calle 32 por 21, Fraccionamiento

				Juan Pablo Ampliación (A un costado del Parque Cardenales) 999-182-1194. Línea de la mujer: 800 455 7672
CECOLEY (Centro De Conciliación Laboral Del Estado De Yucatán)	<i>Legal y laboral</i>	- Apoyo legal, asesorías y acompañamiento en caso de vulneración de los derechos laborales.	Página Web: Centro de Conciliación Laboral del Estado de Yucatán Facebook : Centro de Conciliación Laboral del Estado de Yucatán Instagram: @cecoley.gob Correo: ratificaconvenio@ yucatan.gob.mx	Calle 145 No. 299, entre 54 y 56, Edificio CIOSPOA, Colonia San José Tecoh, Mérida, Yucatán, C.P. 97299 9996892863 Lunes a viernes de 9 am - 1 pm