

Seguridad social para personas trabajadoras del hogar en México, posibles causas de la evasión en la afiliación obligatoria

Social Security for Domestic Workers in Mexico,
Possible Causes of Insurance Evasion

Sécurité sociale pour les personnes travailleuses domestiques
au Mexique, causes possibles de l'évasion de l'assurance

Flor de María Tavera

 <https://orcid.org/0000-0003-3878-7518>

Universidad Virtual del Estado de Guanajuato. México

Correo: fltavera@uveg.edu.mx

Recepción: 18 de agosto de 2025

Aceptación: 20 de enero de 2026

Publicación: 8 de junio de 2026

DOI: <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2026.43.20461>

RESUMEN: La seguridad social es un derecho laboral consagrado en la Constitución mexicana, sin embargo, hasta 2019 la legislación mexicana corrigió la deuda histórica que tenía con las personas trabajadoras del hogar, quienes eran discriminadas de manera estructural al dejarlas fuera de la seguridad social contemplada en el artículo 123, fracción XI de la Constitución. A seis años de las modificaciones en las leyes Federal del Trabajo y del Seguro Social, que incorporan como sujetos de aseguramiento obligatorio a las personas trabajadoras del hogar, resulta alarmante el elevado índice de informalidad laboral de 96.5% (Secretaría de Economía, s.f.), que no ha disminuido significativamente a pesar de la obligatoriedad legal de aseguramiento. Se presenta una investigación exploratoria sobre las faltas de cumplimiento patronal del aseguramiento en la capital de uno de los estados de México con mayor índice de informalidad, encontrando como principales: 1) el costo, 2) la eventualidad del trabajo, y 3) falta de información, pudiendo agregar la falta de fiscalización como factor de incumplimiento para finalmente proponer tres acciones para promover el cumplimiento.

Palabras clave: seguridad social; trabajadoras del hogar; equidad de género; trabajo decente; evasión fiscal.

ABSTRACT: Social security is a labor right enshrined in the Mexican Constitution; however, it was not until 2019 that Mexican legislation corrected the historical debt it owed to domestic workers, who were structurally discriminated against by leaving them out of the social security that Article 123, Section XI of the Mexican Constitution provides for workers. Six years after the amendments to the Federal Labor Law and the Social Security Law, which incorporated domestic workers as subjects of mandatory insurance, the high rate of labor informality of 96.5 % (Secretaría de Economía, s.f.), which has not decreased significantly despite the legal obligation to have insurance, is alarming. An exploratory investigation of employer non-compliance with insurance is presented, in the capital of one of the Mexican states with the highest rate of informality, finding the following main reasons: 1) cost, 2) the eventuality of the work, 3) lack of information, and the lack of supervision can be added as a factor of non-compliance to finally propose three actions to promote compliance. *Keywords:* social security; domestic workers; gender equality; decent work; tax evasion.

RÉSUMÉ: La sécurité sociale est un droit du travail consacré par la Constitution mexicaine. Cependant, ce n'est qu'en 2019 que la législation mexicaine a corrigé la dette historique envers les travailleuses et travailleurs domestiques, qui étaient structurellement discriminés en étant exclus de la sécurité sociale prévue par l'article 123, section XI de la Constitution mexicaine pour les salariés. Six ans après les modifications de la Loi fédérale du travail et de la Loi sur la sécurité sociale, lesquelles intègrent les personnes travailleuses du foyer comme sujets à l'assurance obligatoire, le taux alarmant d'informalité du travail reste à 96.5 % (Secretaría de Economía, s.f.), sans diminution significative, malgré l'obligation légale d'affiliation. Cette recherche exploratoire examine les principales causes de non-respect de l'obligation patronale d'affiliation, dans la capitale de l'un des États du Mexique ayant le taux d'informalité le plus élevé, identifiant notamment: 1) le coût, 2) le caractère occasionnel du travail, 3) le manque d'information, en ajoutant également l'absence de contrôle de l'État comme facteur d'inobservation pour finalement proposer trois actions visant à promouvoir la conformité.

Mots-clés: sécurité sociale; travail domestique; égalité de genre; travail décent; évasion fiscale.

I. Introducción

La seguridad social es un derecho humano universal de toda persona como miembro de la sociedad (Naciones Unidas, 1948), en México, la seguridad social es un derecho constitucional consagrado en el artículo 123, fracción XI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) para los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo regido por el apartado A de la carta magna, así como en las fracciones XIII y XIV del mismo artículo 123, apartado B, de la CPEUM con relación a los trabajadores al servicio de los poderes de la unión.

Es así como en México la seguridad social está fuertemente vinculada al empleo formal, si bien la propia Constitución establece:

Artículo 4º. [...] La Ley definirá un sistema de salud para el bienestar, con el fin de garantizar la extensión progresiva, cuantitativa y cualitativa de los servicios de salud para la atención integral y gratuita de las personas que no cuenten con seguridad social. (CPEUM, 2025)

La protección referida en el artículo 4o. de la CPEUM no es en cuanto a seguridad social, únicamente sobre salud, mientras que la seguridad social es una protección que va más allá del acceso a la asistencia médica, la Organización Internacional del Trabajo, define la seguridad social como:

la protección que una sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de otro modo, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos a consecuencia de enfermedad, maternidad, accidentes de trabajo o enfermedad profesional, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos. (OIT, 2021)

La propia Ley del Seguro Social (LSS) mexicana señala como finalidad de la seguridad social garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia, incluyendo el otorgamiento de una pensión

cumpliendo los requisitos legales (ISS, 2024, art. 2o.), de tal manera que un trabajador inscrito en el régimen obligatorio del seguro social está protegido por cinco seguros:

- 1) Riesgos de trabajo.
- 2) Enfermedades y maternidad.
- 3) Invalidez y vida.
- 4) Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.
- 5) Guarderías y prestaciones sociales (ISS, 2024, art. 11).

La seguridad social en México está fuertemente vinculada al trabajo formal, a pesar de que se han hecho modificaciones a las leyes para favorecer la incorporación de más personas a la seguridad social, aún se tiene un elevado índice de informalidad laboral del 54.3% (INEGI, 2025). Autores como Arredondo-Lezama et al. (Arredondo-Lezama et al., 2023) sugieren la intervención del ente gubernamental para que incentiven la formalización de los emprendimientos.

Dentro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la agenda 2030, el objetivo 8 es relativo al trabajo decente y el crecimiento económico, que incluye la meta 8.5 consistente en lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres (OIT, 2024), el reconocimiento de derechos de las personas trabajadoras del hogar en 2019 es una protección principalmente hacia la mujer puesto que 9 de cada 10 trabajadoras del hogar son mujeres, ocupación caracterizada por un trabajo poco calificado, salarios más bajos y malas condiciones laborales (OIT, 2024).

La teoría de la segmentación del mercado de trabajo postula que se distingue un segmento primario con empleos estables, bien remunerados y con protección y un segmento secundario con empleos precarios, inestables y mal pagados (Fernández-Huerga, 2011), segmento en el que se ubican las personas trabajadoras del hogar.

Por lo anteriormente planteado, en este documento se presenta, en primer lugar, un recorrido por las modificaciones legales que se han aplicado a partir de 2019 y que buscan ampliar el acceso a la seguridad social en México; posteriormente, se enfoca el análisis en las disposiciones legales relacionadas con el

reconocimiento de los derechos laborales y de seguridad social para las personas trabajadoras del hogar, luego de lo cual se abordan los datos estadísticos que reflejan un mayor índice de informalidad laboral de las personas que prestan servicio en el hogar, sobre los trabajadores en otros ámbitos: 54.3% (Fernández-Huerga, 2011) de informalidad laboral en lo general y 96.47% (Secretaría de Economía, s.f.) en el caso de personas trabajadoras del hogar, por lo que se hace necesaria la identificación de las causas de la falta de cumplimiento patronal en asegurar a las personas trabajadoras del hogar para encontrar soluciones que permitan la disminución de este elevado indicador.

Luego de abordar los temas indicados en el párrafo anterior, se presenta un estudio exploratorio realizado en la ciudad de Morelia, Michoacán, con el objetivo de identificar las causas de la falta de cumplimiento de la obligación patronal de asegurar a las personas trabajadoras del hogar, planteando como hipótesis que la principal causa es el rechazo del patrón a cubrir el costo del aseguramiento, así como el desconocimiento de dicha obligación.

Finalmente, se proponen algunas soluciones para incrementar el nivel de aseguramiento de las personas trabajadoras del hogar con base en los datos arrojados en el estudio exploratorio.

II. Modificaciones legales en busca de ampliar la incorporación a la seguridad social

La informalidad laboral en México es un problema grave que refleja la falta de acceso al trabajo decente, a la protección social y la violación de derechos laborales fundamentales. La informalidad debe entenderse más allá del empleo no registrado, como una condición estructural vinculada a políticas públicas insuficientes y a la desigualdad de género (Alter Chen, 2007).

Las personas trabajadoras del hogar son de los grupos históricamente más afectados por la informalidad laboral, no sólo en México ya que de acuerdo con la CEPAL (OIT, 2002) más del 70% de los trabajadores en el hogar en América Latina carece de protección social, mientras en México el porcentaje es aún más alto.

El Convenio 189 de la OIT de 2011 (OIT, 2011) y la Recomendación 201 (OIT, 2011) establecen el derecho de las personas trabajadoras del hogar a condiciones de empleo justas, seguridad social y protección contra abusos, en México fue hasta 2019 que se ampliaron los derechos de las personas trabajadoras del hogar. México ratificó el Convenio 189 de la OIT en 2020, adquirió el compromiso de armonizar su legislación y políticas laborales, impulsó varias reformas sustantivas en las leyes Federal del Trabajo y del Seguro Social.

En orden cronológico, se pueden enumerar las siguientes modificaciones legales que han buscado ampliar el número de personas incorporadas a la seguridad social.

2019. En este año la Ley Federal del Trabajo tuvo varias reformas importantes, la que nos ocupa en materia de seguridad social implica el reconocimiento de los derechos laborales de las personas trabajadoras del hogar (LFT, 2019, arts. 331-343), por lo que también se modificó la Ley del Seguro Social para establecer como sujetos de aseguramiento obligatorio a las personas trabajadoras del hogar, tema de este documento que se abordará en el apartado III.

2021. Se prohíbe la subcontratación laboral, con el fin de que los trabajadores sean asegurados directamente por los patrones que se benefician con sus servicios, se permite únicamente la contratación de obras y servicios especializados, lo que implicó la modificación de varias leyes: Ley Federal del Trabajo, Ley del Seguro Social, Ley del Instituto de Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, Ley del Impuesto sobre la Renta, Ley del Impuesto al Valor Agregado y Código Fiscal de la Federación.

2023. Se modifica la Ley del Seguro Social para ampliar la protección a trabajadores independientes o autónomos, patrones personas físicas con trabajadores a su servicio, es decir, a personas sin relación subordinada de tal manera que se incorporen voluntariamente al régimen obligatorio y que tengan la misma protección a la que tendrían derecho los trabajadores en el régimen obligatorio, a excepción de los periodos de espera para atención de ciertas enfermedades y restricción de atención de enfermedades preexistentes.

2024. En la Ley Federal del Trabajo se reconocieron los derechos laborales de las personas trabajadoras en plataformas digitales con la publicación de las

normas operativas para su aseguramiento en el IMSS en junio de 2025, a través de un programa piloto.

Como se puede apreciar, reconocer los derechos laborales de las personas trabajadoras del hogar se puede considerar la primera de una serie de modificaciones legislativas en busca de ampliar el número de personas con acceso a la seguridad social, por lo que, a seis años de su vigencia, se evalúan sus resultados.

III. Reconocimiento de derechos laborales y de seguridad social para las personas trabajadoras del hogar

Antes de 2019, la LFT establecía un trato discriminatorio de derechos a los entonces llamados “trabajadores domésticos” pues no contemplaba los mismos derechos que para todos los trabajadores, excluyendo también el derecho a la seguridad social. Antes de la reforma de 2019, la LFT en su artículo 338 contemplaba las siguientes obligaciones en caso de enfermedad que no fuera de trabajo.

- 1) Pagar el salario de hasta por un mes.
- 2) Proporcionar asistencia médica, si la enfermedad no fuera crónica, hasta lograr la curación o se hiciera cargo del trabajador algún servicio asistencial.
- 3) Si la enfermedad fuera crónica y el trabajador hubiera prestado servicios durante al menos seis meses, el patrón debía proporcionar asistencia médica hasta por tres meses, o menos, si antes se hiciera cargo del trabajador algún servicio asistencial.

Resulta lamentable, dentro de la LFT, la desprotección legal de los trabajadores domésticos ante una enfermedad o accidente.

Por su parte, la LSS, antes de 2019, contemplaba a los entonces llamados “trabajadores domésticos” como sujetos de aseguramiento voluntario, y dejaba al patrón la potestad de asegurarlos o no, pues no se imponía como obligación patronal: “Artículo 13. Voluntariamente podrán ser sujetos de aseguramiento al

régimen obligatorio: II. Los trabajadores domésticos [...]” (LSS, 2019, art. 13, fr. II).

La incorporación voluntaria al régimen obligatorio de los trabajadores domésticos le daba acceso a la seguridad social, pero no de manera completa, sino con limitaciones (LSS, 2019, art. 222, fr. II, inc. b).

En cuanto al seguro de enfermedades y maternidad, únicamente se tenía derecho a prestaciones en especie, no se otorgaba ninguna prestación en dinero, esto es: si el trabajador enfermaba o tenía un accidente no laboral, sería atendido, pero no tendría a través del aseguramiento subsidio por incapacidad, ni siquiera por maternidad (LSS, 2019, art. 222, fr. II, inc. b).

Riesgo de trabajo, únicamente cubría prestaciones en especie, no tendría derecho a subsidio por incapacidad temporal, mucho menos a pensión por incapacidad permanente total, permanente parcial o muerte (LSS, 2019, art. 222).

- 1) No se tenía derecho al seguro de guarderías y prestaciones sociales, un seguro muy importante para un gremio donde 9 de cada 10 trabajadoras son mujeres, a quienes socialmente se les ha impuesto el rol de cuidadoras.
- 2) Sí tendría derecho al seguro de invalidez y vida (LSS, 2019, art. 222).
- 3) También se tendría derecho al seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez (LSS, 2019, art. 222).

Al tratarse de incorporación voluntaria al régimen obligatorio, en caso de que el trabajador doméstico tuviera enfermedades preexistentes de las señaladas en el Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de afiliación, clasificación de empresas, recaudación y fiscalización (RACERF) como son enfermedades crónicas del hígado, insuficiencia renal crónica, valvulopatías cardíacas, tumores malignos, trastornos mentales, entre otros; la persona no sería sujeto de aseguramiento (RLSS, 2005, art. 82).

Adicionalmente, aplicaban periodos de espera para tener derecho de tratamiento a ciertos padecimientos como el parto, donde se pedía que la mujer asegurada tuviera al menos 10 meses cotizados para darle la atención médica a través del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), entre otros (RLSS, 2005, art. 83).

Afortunadamente, en 2018 la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) bajo la ponencia del ministro Alberto Pérez Dayán resolvió que no existe alguna razón constitucionalmente válida por la cual la LFT y la LSS excluyan el trabajo doméstico del régimen obligatorio de seguridad social, ya que “No existe ninguna razón constitucionalmente válida ni razonable por la cual la Ley del IMSS pueda excluir a las trabajadoras domésticas del llamado “régimen obligatorio” de seguridad social, lo cual significa que existe una discriminación legal contra esas trabajadoras” (SCJN, 2019).

Por ello, el IMSS fue instruido para que en el primer semestre de 2019 implementara un programa piloto al 30 de junio de 2019, a través del cual se ejecutaría un régimen especial para dichos trabajadores, cuya atención se centraría en las particularidades operativas, tales como, que sus patrones no fueran unidades económicas registradas ante el IMSS, así como el trabajo simultáneo para dos o más patrones. A través del programa piloto las personas trabajadoras del hogar podrían acceder a la seguridad social en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores y no con las restricciones de la incorporación voluntaria. El programa piloto fue de carácter voluntario y con duración de 6 meses, luego de los cuales el IMSS propondría al Congreso de la Unión las modificaciones legales pertinentes para establecer la incorporación obligatoria de los hasta entonces llamados por la Ley “trabajadores domésticos”.

De este modo, el 2 de julio de 2019 se publicaron en el *Diario Oficial de la Federación* las modificaciones a la Ley Federal del Trabajo que corrigieron las aberraciones legales otorgantes de un trato particular y discriminatorio a los anteriormente llamados “trabajadores domésticos” para darles las ahora llamadas “personas trabajadoras del hogar” (LFT, 2019)¹ los mismos derechos que a cualquier otro trabajador.

Artículo 331. 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 empleado-

¹ Denominación del capítulo XIII reformado.

ra beneficios económico directo, conforme a las horas diarias o jornadas semanales establecidas en la ley [...]. (LFT, 2019, art. 331)

El capítulo XIII cambia su denominación a “personas trabajadoras del hogar”, a manera de resumen se puntualizan los siguientes derechos:

- 1) Se prohíbe la contratación de menores de 15 años y se establecen algunos requisitos para el patrón que contrate personas trabajadoras del hogar de entre 15 y 18 años (LFT, 2019, art. 331 bis).
- 2) Obligación específica de elaborar contrato por escrito.
- 3) Jornada máxima de ocho horas, y de seis si el trabajador es menor de edad.
- 4) Reconocimiento del derecho de cobro por trabajo en horas extras, aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, días de descanso y seguridad social (LFT, 2019, art. 334 bis).
- 5) En caso de que se resida en el mismo domicilio donde realicen sus actividades, derecho a descanso nocturno diario mínimo de nueve horas consecutivas y de tres horas entre actividades matutinas y vespertinas (LFT, 2019, art. 333).
- 6) Fijación de un salario mínimo profesional, que para 2025 es de 303.70 pesos diarios y 419.88 pesos diarios en la Zona Libre de la Frontera Norte (Tabla de salarios mínimos generales y profesionales, 2025).
- 7) Prohibición de conductas discriminatorias como despido a trabajadora embarazada, solicitud de certificado de no gravidez, derechos de personas migrantes trabajadoras del hogar.

Por su parte, la LSS hace lo propio, y corrige la deuda histórica con los trabajadores del hogar que hasta 2019 los excluía del aseguramiento obligatorio y contemplaba dentro de los elegibles para incorporación voluntaria, modificando el artículo 12 de la LSS para establecer que las “personas trabajadoras del hogar” son sujetos de aseguramiento obligatorio: “Artículo 12. Son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio: [...] IV. Las personas trabajadoras del hogar” (LSS, 2024, art. 12, frac. IV).

El fallo del amparo directo que reconoció el derecho constitucional de las personas trabajadoras del hogar a tener seguridad social señalaba “[...] y en ese sentido, en un plazo no mayor a 3 años, se logre obtener la seguridad social, eficiente, robusta y suficiente a la totalidad de las empleadas domésticas en el país” (SCJN, 2019).

Sin bien el IMSS realizó las modificaciones necesarias al programa piloto para crear un esquema de aseguramiento atendiendo las características operativas de la prestación de servicios por las personas trabajadoras del hogar, a más de 6 años de que sea obligatorio para los patrones asegurar a las personas trabajadoras del hogar a su servicio, la incorporación de la “totalidad de las empleadas domésticas en el país” está muy alejado de ser una realidad, ya que es el gremio que mayor informalidad laboral presenta.

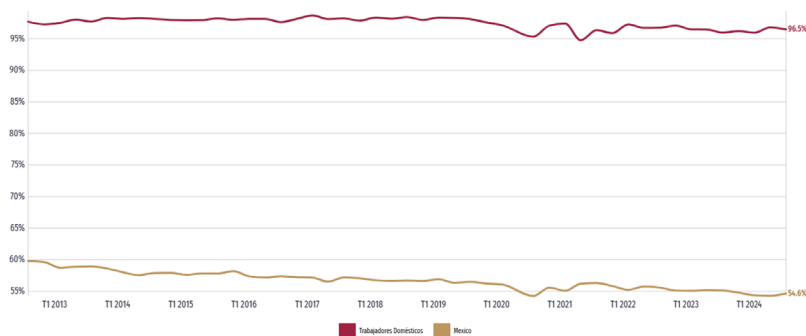
IV. Informalidad laboral en las personas trabajadoras del hogar

A pesar de que el derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de los trabajadores (CPEUM, 2025, art. 123, apar. A, frac. 28), más de la mitad en México no están asegurados. La tasa de informalidad laboral en el primer trimestre de 2025 alcanzó 54.3% de la población (INEGI, 2025, p. 1), lo que se agrava tratándose de personas trabajadoras del hogar, quienes representan 7.6% del total de la informalidad con una tasa de informalidad laboral particular promedio de 97.45% entre 2012 y 2024 (SE, 2025).

A más de 6 años del reconocimiento del derecho a la seguridad social de las personas trabajadoras del hogar, existe una falta grave de cumplimiento de la obligación patronal de aseguramiento, pues al tercer trimestre de 2024 el índice de informalidad laboral (IIL) de las personas trabajadoras del hogar se situó en un elevado 96.47% (SE, 2025).

El reconocimiento en ley de los derechos de los trabajadores del hogar que obliga a los patrones a incorporarlos al seguro social no ha surtido el efecto esperado, es decir, la incorporación de personas trabajadoras del hogar al régimen obligatorio del seguro social, pues el IIL histórico no ha tenido cambio significativo entre 2012 y 2024 (figura 1).

FIGURA 1. EVOLUCIÓN DE LA INFORMALIDAD LABORAL DE TRABAJADORES DOMÉSTICOS COMPARADO CON LA SITUACIÓN NACIONAL



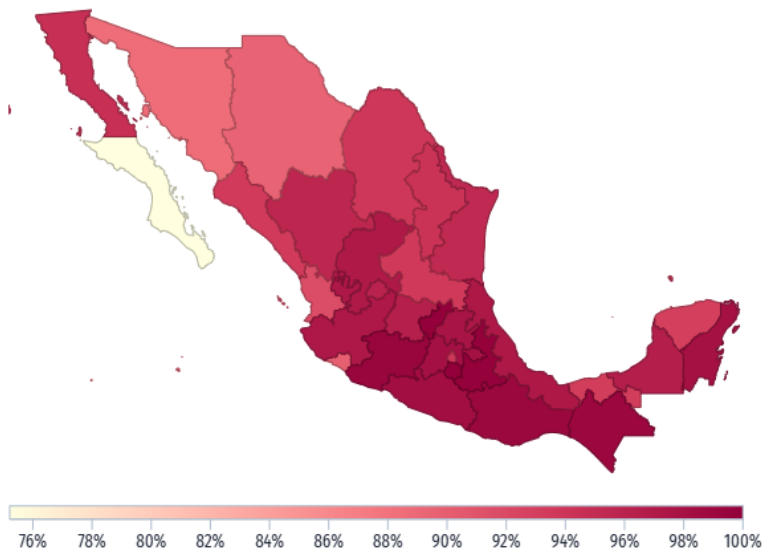
FUENTE: Trabajadores domésticos. Data México. <https://www.economia.gob.mx/datamexico/es/profile/occupation/trabajadores-domesticos-9611?employSelector1=workforceOption&redirect=true&typeJob1=formalOption&quarters3=20191>

Healey coincide en señalar que la falta de acceso a la seguridad social no sólo es producto de las leyes, pues al modificarse estas no se observó un cambio radical en la inscripción de las personas trabajadoras del hogar al IMSS, y propone mejorar las campañas para promover el respeto a los derechos y labor de los trabajadores del hogar, así como incorporar incentivos para la afiliación (Heatley Tejeda, 2023).

El IIL promedio de esos años fue 97.45%, el nivel más alto (98.70%) se vivió en el primer trimestre de 2017 y el más bajo (94.76%) en el segundo trimestre de 2021, pero incluso, de 2018 a 2019 —cuando debería haber incrementado el número de asegurados por ser obligatorio el aseguramiento—, sufrió un ligero incremento que pasó de 97.99% a 98.35% (Heatley Tejeda, 2023).

A nivel estatal, Baja California Sur presenta menor IIL (75.22%), mientras que Querétaro presenta 100% de informalidad laboral en cuanto a personas trabajadoras del hogar (Heatley Tejeda, 2023) (figura 2).

FIGURA 2. TASA DE INFORMALIDAD LABORAL SEGÚN ENTIDAD FEDERATIVA EN 2024-T3



Fuente: Tasa de informalidad laboral (personas trabajadoras del hogar) según entidad federativa en 2024-T3 (s.f.). Data México. <http://www.economia.gob.mx/datamexico/es/profile/occupation/trabajadores-domesticos-9611#informalidad-entidad-federativa>

El promedio del IIL antes de la reforma de 2019 era de 98.13 %, mientras que, luego de la reforma es de 96.75 % (Heatley Tejada, 2023), la obligatoriedad en el aseguramiento de las personas trabajadoras del hogar debería haber contribuido decididamente a la disminución del IIL y no apenas haber logrado una disminución de 1.38 puntos porcentuales.

Resulta de interés realizar un estudio exploratorio que permita estudiar la falta de cumplimiento de la obligación de los patrones que contratan los servicios de personas trabajadoras del hogar sin incorporarlas a la seguridad social. De acuerdo con la Escuela de Negocios ITESO (Informalidad laboral: un problema estructural sin solución integral, 2025) la efectividad de la incorporación obligatoria al seguro social de este colectivo se debe a la falta de fiscalización, incentivos adecuados y corresponsabilidad social.

La falta de aseguramiento de las personas trabajadoras del hogar puede obedecer a varios factores, dentro de los cuales están la falta de conocimiento por baja difusión, el costo económico, la falta de fiscalización, la discriminación estructural hacia las personas trabajadoras del hogar.

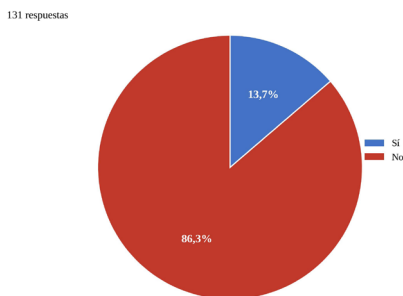
V. Resultado de estudio exploratorio sobre el aseguramiento de las personas trabajadoras del hogar

Se realizó un estudio exploratorio sobre el aseguramiento de las personas trabajadoras del hogar en la capital del estado de Michoacán, donde cerca de 91,000 personas se dedican al trabajo del hogar remunerado, de los cuales el 95.8% son mujeres (INEGI, 2025) de acuerdo con datos publicados por la Secretaría de Economía, Michoacán es el cuarto estado con mayor índice de informalidad laboral (99.33%) en el gremio de personas trabajadoras del hogar, antecedido por Puebla (99.78%), Morelos y Querétaro (100%), al tercer trimestre de 2024 (SE, 2025).

Se aplicó una encuesta a 131 empleadores de personas trabajadoras del hogar en la capital de Morelia, que se muestra en el anexo 1. En los encuestados predominan personas de entre 31 y 60 años, por lo que se encuentran en edad económicamente activa, la mayoría (71%) poseen alto grado educativo de licenciatura o posgrado, lo que no se traduce automáticamente en cumplimiento legal de sus obligaciones patronales.

Por otro lado, 45% de los patrones encuestados no tienen seguridad social, mientras que 57% tienen acceso en su carácter de trabajador, el resto como beneficiarios, o bien, en otro esquema no mencionado, por lo que resultará interesante contrastar la disposición de quienes sí poseen seguridad social como trabajadores a asegurar o no a sus trabajadores del hogar.

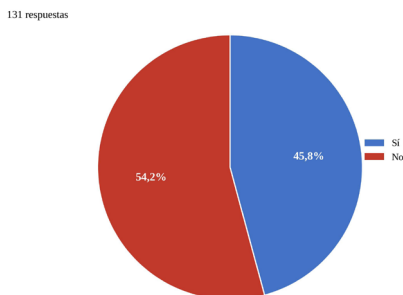
GRÁFICO 1. ¿TIENE REGISTRADO EN EL SEGURO SOCIAL A SU TRABAJADOR DEL HOGAR?



FUENTE: elaboración propia, con base en estudio exploratorio, respuestas a la pregunta: ¿tiene registrado en el seguro social a su trabajador del hogar?

El índice de informalidad laboral de los trabajadores en esta encuesta fue menor al de las estadísticas oficiales (86.3 %) (gráfico 1), pero se puede explicar al tratarse de una muestra no probabilística en donde los encuestadores buscaron inicialmente patrones que sí tuvieran aseguradas a las personas trabajadoras del hogar que les prestaran servicio.

GRÁFICO 2. ¿CONOCE LAS PRESTACIONES DEL IMSS PARA LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR?



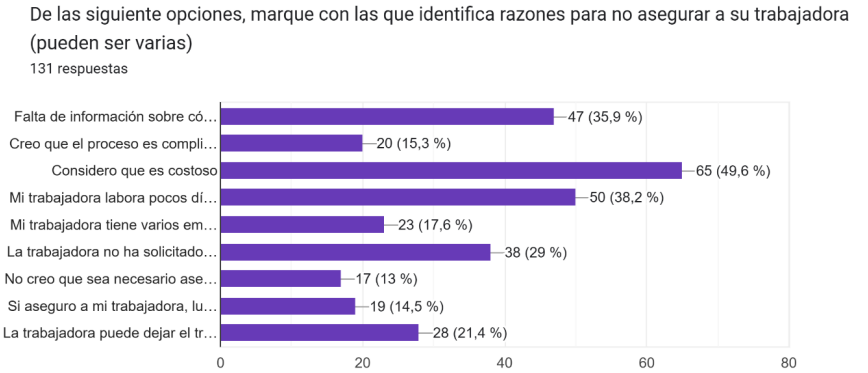
FUENTE: elaboración propia con base a estudio exploratorio, respuestas a la pregunta: ¿Conoce las prestaciones del IMSS para las trabajadoras del hogar?

Seguido a esta pregunta se pidió a los encuestados que mencionaran las prestaciones o beneficios que conocieran, obteniendo que la prestación más conocida es la atención médica (gráfico 2). De los 131 encuestados, sólo 18 tienen aseguradas a sus personas trabajadoras del hogar, se planteó la pregunta abierta: “¿Cuál considera que es la principal razón por la que no ha asegurado a su trabajador del hogar?”, la totalidad de las respuestas recabadas se transcriben en el anexo 2 de este documento.

Si bien se observa diversidad en las respuestas a la pregunta planteada en el párrafo anterior, la razón que más se repite es el costo, la segunda razón de falta de aseguramiento es la justificación, indebida, de que son pocos los días y horas que el trabajador acude a trabajar, y en tercer lugar se sitúa la falta de conocimiento e información, llaman la atención las respuestas, que señalan como causa de la falta de aseguramiento no querer tener problemas legales, que la trabajadora no desea el seguro porque prefiere el dinero extra, o que no se asegura por desconfiar del sistema de salud y preferir pagar un particular.

Posterior a recabar la respuesta abierta de la falta de aseguramiento, se planteó una pregunta de respuestas cerradas donde el empleador podía elegir más de una razón por lo que no aseguró a la persona que presta servicios en su hogar (gráfico 3).

GRÁFICO 3. RAZONES PARA NO ASEGURAR A SU TRABAJADORA



FUENTE: elaboración propia, con base en estudio exploratorio, respuestas a la pregunta: De las siguientes opciones, marque con las que identifica razones para no asegurar a su trabajadora.

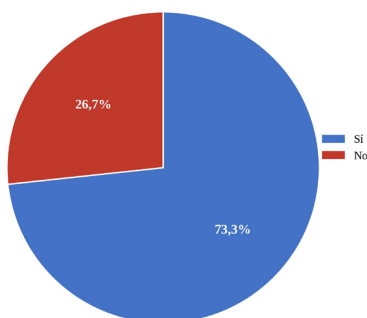
Se enumeran en orden las respuestas obtenidas:

- 1) Considero que es costoso.
- 2) Mi trabajadora labora pocos días a la semana.
- 3) Falta de información sobre cómo hacerlo.
- 4) La trabajadora no ha solicitado ser asegurada.
- 5) La trabajadora puede dejar el trabajo cuando quiera.
- 6) Mi trabajadora tiene varios empleadores y no sé cómo dividir el pago de cuotas.
- 7) Creo que el proceso es complicado.
- 8) Si aseguro a mi trabajadora, luego puede demandarme por motivos laborales.
- 9) No creo que sea necesario asegurarla.

Las respuestas obtenidas en pregunta cerrada son consistentes con los resultados de las respuestas obtenidas en pregunta abierta, identificándose como principales razones de falta de aseguramiento: el costo, los días que labora y la falta de información.

GRÁFICO 4. ¿ESTARÍA DISPUESTO (A) A ASEGURAR A SU TRABAJADORA DEL HOGAR SI HUBIERA AYUDA O INCENTIVOS PARA HACERLO?

131 respuestas



FUENTE: elaboración propia, con base en estudio exploratorio, respuestas a la pregunta: ¿Estaría dispuesto a asegurar a su trabajadora del hogar si recibiera ayuda o incentivos para hacerlo?

La mayoría de los encuestados señalaron que estarían dispuestos a asegurar a las personas trabajadoras del hogar a su servicio si se recibiera ayuda o incentivos para hacerlo (gráfico 4), por lo que se les preguntó qué tipos de incentivos proponen, teniendo como resultados varios, centrándose las propuestas en:

- 1) Bajo costo.
- 2) Agilidad en trámite.

También se recabaron respuestas interesantes, como:

- 3) Que sea deducible de impuestos.
- 4) Incentivos como boletos para el zoológico, conciertos, etcétera.

Resulta interesante también la recabación de opiniones que reflejan el sentir de los ciudadanos con relación a los servicios de salud prestados por el IMSS utilizando estos como justificación del no aseguramiento de las personas trabajadoras del hogar por la falta de medicamentos, la tardanza en atención, o el comentario que se transcribe textualmente de un entrevistado que señala: “a mi trabajadora no le interesa el seguro por que (sic) dice que quien cae en el seguro se muere”.

Así mismo algunos patrones lamentablemente justifican la falta de aseguramiento en el comportamiento indebido de algunos trabajadores, señalando que “es difícil encontrar personas que hagan bien su trabajo”, “brinda uno la confianza y te terminan decepcionando”, “no hay lealtad de las empleadas por eso no las aseguro”, “los trabajadores del hogar se aprovechan”, “muchas trabajadoras quieren aprovechar la relación de trabajo para demandar”.

Se detectó a cuatro personas incluso molestas con la entrevista manifestando que de ninguna manera pagarían esta obligación, mientras que siete encuestados solicitaron más información al respecto para dar cumplimiento a esta obligación.

VI. Conclusiones

En el estudio exploratorio realizado se señalaron como causas de falta de cumplimiento de la obligación patronal de asegurar a las personas trabajadoras del hogar las siguientes: en primer lugar, el costo; en segundo lugar, la justificación de la eventualidad del trabajo prestado y, en tercer lugar, el desconocimiento de la obligación. Por lo tanto, se verifica la hipótesis planteada: la principal causa de incumplimiento es el rechazo del patrón a cubrir el costo del aseguramiento, así como el desconocimiento de dicha obligación, pues justificar la eventualidad de la prestación del servicio se vincula con las dos razones señaladas en la hipótesis: rechazo al costo y desconocimiento de que la obligación existe a pesar de la eventualidad del servicio prestado o del trabajo en semana reducida.

De todo lo expuesto, a manera de corolario se puede decir que es fundamental que las autoridades realicen esfuerzos para garantizar el cumplimiento de esta obligación a través de la difusión de la obligación patronal de asegurar a las personas trabajadoras del hogar, independientemente de la eventualidad del trabajo o que se preste en semana reducida, pues este es el segundo factor que resultó mencionado por los patrones y el tercero es la desinformación.

Si bien el costo es el primer factor por el cual los patrones manifestaron no asegurar a sus trabajadores, este no se podría disminuir puesto que modificar el costo de aseguramiento de este tipo de trabajadores, sería de nuevo dar un trato discriminatorio que afectaría directamente al trabajador en sus prestaciones económicas, incluida la pensión, puesto que estas se determinan sobre el salario base de cotización.

Por el contrario, se considera viable la creación de estímulos fiscales que incentiven el aseguramiento de las personas trabajadoras del hogar, como podría ser, la incorporación en el artículo 151 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, como una de las deducciones personales permitidas que disminuyen la base del impuesto anual.

Los resultados obtenidos respaldan la propuesta de Heatley (Heatley Tejada, 2023) en cuanto a mejorar las campañas publicitarias e incorporar incentivos para la afiliación.

Por la totalidad de lo esgrimido, en aras de que mayor número de personas trabajadoras del hogar vean materializado su derecho de tener seguridad social, se propone lo siguiente:

1) Difundir la obligatoriedad del aseguramiento de las personas trabajadoras del hogar entre los patrones, a través de medios de comunicación masiva y colectivos de personas trabajadoras del hogar, promoviendo la concientización del aseguramiento obligatorio, así como los beneficios de éste para las personas trabajadoras del hogar, sus familias, pero también para los patrones, en especial en cuanto a la liberación de responsabilidad por ocurrencia de un riesgo de trabajo.

Así mismo, dar a conocer las consecuencias y sanciones por la falta de cumplimiento y la relación costo-beneficio por aseguramiento, incluyendo los beneficios no económicos, como podría ser la fidelización del trabajador.

2) Fortalecer la fiscalización. El IMSS, en su carácter de organismo fiscalizador debe implementar un sistema riguroso de supervisión en el cumplimiento de la obligación de aseguramiento de las personas trabajadoras del hogar, el cual podría realizarse a través de facilitación de denuncia anónima de los trabajadores del hogar difundidos por medios de comunicación masiva y a través del acercamiento a los colectivos de estos trabajadores.

3) Incentivar la formalización a través de estímulos fiscales como puede ser la deducción personal de las cuotas patronales por aseguramiento de las personas trabajadoras del hogar, de tal manera que disminuyan la base fiscal para Impuesto Sobre la Renta del patrón que cumpla con esta obligación.

Por lo que se propone la incorporación de una fracción IX al artículo 151 de la LISR que permitiera deducir del impuesto sobre la renta, como deducción personal los pagos efectuados por concepto de cuotas patronales por el aseguramiento de las personas trabajadoras del hogar. Esta propuesta busca promover la formalidad laboral pues esto representa un compromiso ético y social con la dignidad de las personas trabajadoras y el reconocimiento del valor del trabajo para la construcción de una sociedad más justa e incluyente donde ningún trabajador quede fuera de la protección que da la ley ni ninguna persona trabajadora fuera del amparo de sus derechos.

VII. Referencias

- Alter Chen, M. (2007). Rethinking the informal economy: linkages with the formal economy and the formal regulatory environment. *Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing*, (1). https://www.wiego.org/sites/default/files/publications/files/Chen_WIEGO_WP1.pdf
- Arredondo-Lezama, L. M., Villar-Andia, P., Tasayco-Penaloza, A. A., y Castillo-Quintero, E. (2023). Informalidad laboral: un análisis integral de las causas y factores que perpetúan su existencia. *Koinonía*, 8(1). <https://doi.org/10.35381/r.k.v8i1.2785>.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos [CPEUM], Reformada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 2025, junio 6.
- Fernández-Huerga, E. (2011). La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro. *Investigación Económica*, 69(273). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-16672010000300004
- Heatley Tejada, A. (2023). *Trabajadoras del hogar en México: análisis y propuesta de mejoras al programa piloto de incorporación a la seguridad social*. Universidad Nacional Autónoma de México. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/13/6328/1.pdf>
- Informalidad laboral: un problema estructural sin solución integral (2025). *Boletín de Análisis Económico*, (10). <https://escueladenegocios.iteso.mx/documents/796184/9194383/N10+Bolet%C3%ADn+de+An%C3%A1lisis+Econ%C3%B3mico+Escuela+de+Negocios+ITESO+Q2+mayo+2025+1.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2025). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). *Boletín de indicador 265/25*. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2025/enoe/enoe2025_05.pdf
- Ley del Seguro Social [LSS] (2019).
- Ley del Seguro Social [LSS] (2022).
- Ley del Seguro Social [LSS] (2023).

- Ley del Seguro Social [LSS], Reformada, *Diario Oficial de la Federación* [D.O.F.], 2024, enero 5 (México).
- Ley del Seguro Social [LSS], Reformada, *Diario Oficial de la Federación* [D.O.F.], 2019, julio 1 (México).
- Ley Federal del Trabajo [LFT] (2019).
- Ley Federal del Trabajo [LSS], Reformada, *Diario Oficial de la Federación* [D.O.F.], 2019, mayo 2 (México).
- Organización de las Naciones Unidas [ONU] (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2002). Trabajo decente y economía informal. <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/rep-vi.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2011). Convenio núm. 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189
- Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2011). Recomendación núm. 201 relativa al trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3065467
- Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2021). Seguridad social: un concepto universal. <https://www.ilo.org/global/topics/social-security/lang-es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2024). Promoción del trabajo decente y los derechos fundamentales en el trabajo en la economía de plataformas digitales: tendencias, desafíos y perspectivas normativas. Conferencia Internacional del Trabajo, 112a. reunión, Ginebra, 2024. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_870825.pdf
- Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de afiliación, clasificación de empresas, recaudación y fiscalización [RLSS] (2005).

Secretaría de Economía [SE] (2025). Perfil ocupacional: trabajadores domésticos (9611). <https://www.economia.gob.mx/datamexico/es/profile/occupation/trabajadores-domesticos-9611>

Suprema Corte de Justicia de la Nación [SCJN] (2019). Extracto del amparo directo 9/2019. <https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/sentencias-emblematicas/sentencia/2020-01/Sentencia%20AD%209-2018%20PDF.pdf>

Tasa de informalidad laboral (personas trabajadoras del hogar) según entidad federativa en 2024-T3 (s.f.). Data México. <http://www.economia.gob.mx/datamexico/es/profile/occupation/trabajadores-domesticos-9611#informalidad-entidad-federativa>

VIII. Anexo 1. Cuestionario aplicado

1. Edad del empleador

- Menos de 25 años
- 20-30 años
- 31-40 años
- 41 a 50 años
- 50 a 60 años
- 61 años o más

2. Género del empleador

- Mujer
- Hombre
- Prefiere no responder

3. Nivel de estudios del empleador

- Preparatoria o equivalente
- Licenciatura
- Maestría
- Doctorado

4. ¿Usted cuenta con seguro social?

- No

- Sí, a través del IMSS como trabajador
 - Sí, a través del IMSS como beneficiario
 - Sí, a través del ISSSTE como trabajador
 - Sí, a través del ISSSTE como beneficiario
 - Sí, en otro esquema no enunciado anteriormente
5. ¿Cuántos trabajadores del hogar tiene como empleados?
- 1
 - 2
 - 3
 - Más de 3
6. ¿Cuál es el sexo de su(s) trabajador(es) del hogar?
- Mujer
 - Hombre
 - Prefiere no responder
7. ¿En qué colonia donde presta sus servicios la persona trabajadora del hogar a su servicio?
-
8. ¿Tiene registrado en el seguro social a su trabajador del hogar?
- Sí
 - No
9. ¿Alguna vez ha buscado información sobre cómo realizar el trámite de afiliación de su trabajador del hogar?
- Sí
 - No
10. ¿Conoce las prestaciones del IMSS para las trabajadoras del hogar?
- Sí
 - No
11. Por favor, mencione algunas de esas prestaciones o beneficios que conoce.
-
12. En caso de no asegurar a sus trabajadores del hogar, ¿cuál considera que es la principal razón?
-

13. De las siguientes opciones, marque con las que se identifica para no asegurarlos, puede elegir varias.

- Falta de información sobre cómo hacerlo
- Creo que el proceso es complicado
- Considero que es costoso
- Mi trabajadora labora pocos días a la semana
- Mi trabajadora tiene varios empleadores y no se cómo dividir el pago de cuotas
- La trabajadora no ha solicitado ser asegurada
- No creo que sea necesario asegurarla
- Si aseguro a mi trabajadora, luego puede demandarme por motivos laborales
- La trabajadora puede dejar el trabajo cuando quiera

14. ¿Estaría dispuesto a asegurar a su trabajador del hogar si recibiera ayuda e incentivos para hacerlo?

- Sí
- No

15. ¿Qué tipo de incentivos propone para asegurar a su trabajador del hogar?

16. ¿Le gustaría compartir algo más sobre su experiencia como empleador de personas trabajadoras del hogar?

IX. Anexo 2. Respuestas a pregunta abierta número 12

Se presentan las respuestas a la pregunta abierta número 12: En caso de no asegurar a sus trabajadores del hogar, ¿cuál considera que es la principal razón?

1. Incremento del salario que eso supone.
2. Porque no conozco el tema.
3. Porque solo me ayudan dos veces a la semana.
4. Tiene varios patrones, solo trabaja un día a la semana en mi casa.

5. Desconocimiento.
6. En el pueblo donde vivimos no es común dar esas prestaciones a las empleadas del hogar.
7. Trabajan pocos días y no son constantes, en ocasiones dejan de presentarse al trabajo y no asumen su responsabilidad como trabajadoras.
8. Desconocimiento.
9. Desinterés de la colaboradora.
10. Pocos días los que labora.
11. Costos y la jornada de trabajo es muy corta.
12. Evitar problemas legales.
13. Generaría mayor gasto su pago más el seguro.
14. Falta de información.
15. Evitar problemas legales y el pago del seguro.
16. No lo solicitó la trabajadora.
17. Costos.
18. Porque considera que son pocas los días y las horas que labora.
19. Tiene más patrones y los días que trabaja son pocos.
20. Por falta de información.
21. Porque no tiene horario fijo.
22. Porque es un costo adicional pagar el seguro del trabajador del hogar.
23. No se me dado la oportunidad.
24. El pago.
25. No considero necesario por pocas horas de trabajo a la semana.
26. Desconoce el costo real.
27. Por las pocas horas a la semana que trabaja.
28. Porque ella no trabaja todos los días y trabaja por honorarios y por lo tanto, ella tiene su propio seguro.
29. Cuestiones económicas.
30. Porque es eventual.
31. Por qué no trabaja toda la jornada y solo son 3 días a la semana.
32. Porque no se ha acostumbrado a ese tipo de prestación para una trabajadora del hogar.
33. Falta de información.

34. Porque no quieren pagar.
35. Que duran muy poco.
36. Desinformación.
37. No es una relación laboral frecuente, pueden ser solo 2 o 3 veces por mes cuando realiza las actividades.
38. Desinformación.
39. Contrato mi servicio con una agencia de personal doméstico, desconozco si se encuentran aseguradas.
40. Sólo viene una vez a la semana.
41. No se piensa tenerla a largo plazo.
42. Prefiero llevar a mi trabajadora a un hospital particular.
43. Desinformación.
44. Llevo poco tiempo con ella.
45. No he investigado nada al respecto.
46. Es caro y además las personas no cumplen con sus responsabilidades.
47. Es costoso.
48. Por el costo que representa.
49. No lo veo necesario.
50. El costo.
51. Por el tema del costo y bueno porque ella no trabaja ocho horas, tiene un horario de cuatro horas.
52. Costo.
53. Adquiero una obligación que no se si pueda seguir pagando las cuotas.
54. El pago es caro.
55. No duran en trabajo y no hay honestidad se roban las cosas de la casa.
56. La fama del seguro social que no tiene una buena atención.
57. No están de tiempo completo.
58. Por costumbre no se les da seguridad social.
59. Es muy costoso el seguro social.
60. Economía.
61. Es más costoso pagar el seguro que lo que se le paga.
62. Dinero.
63. Por el costo.

64. Va muy pocos días.
65. Costoso.
66. Porque prefiero darle un dinero extra a la trabajadora.
67. Va solo dos días a la semana.
68. Porque va 1 vez a la quincena.
69. Porque me saldría caro y no está mucho tiempo aquí.
70. Porque sólo vine 5 horas una vez a la semana a la casa.
71. Por el poco tiempo que trabaja a la semana con nosotros.
72. Porque es reciente su contratación y estamos esperando para ver si se queda con nosotros.
73. Porque el beneficio de atención medica es solo cuando asisten al trabajo.
74. Es costoso.
75. NO sabía que era obligatorio.
76. Labora 2 días, 3 horas al día por semana.
77. Desconoce que tiene la obligación.
78. No desea pagar las cuotas.
79. Lo que cuesta.
80. Desconocía que era una obligación.
81. Labora 1 día 4 horas.
82. Ignoraba la obligación.
83. Mi trabajadora prefiere que le pague el servicio médico en forma particular.
84. Desconocimiento y falta de recursos.
85. La empleada se reusa a tomar el derecho.
86. Por lo que implica en costos y el desconocimiento de la información.
87. Tiene un par de semanas apenas laborando conmigo.
88. Se platicó el tema directamente con ella, y toma la decisión de no querer ser asegurada, más bien, solicita se le dé más ingreso económico proporcional a lo que se gastaría si la aseguramos.
89. Es eventual.
90. Su acta de nacimiento tiene un error, tiene que ir a su pueblo para corregirlo y no quiere porque es muy lejos.
91. Falta de información y asesoramiento.
92. Desinformación.

93. Porque está asegurada por parte de su esposo.
94. Por falta de antigüedad como mi empleada.
95. Desconocimiento.
96. Creo que no he tenido la oportunidad de conocer sobre el tema y sus implicaciones.
97. Falta de información.
98. Desconocimiento y creo es costoso.
99. Falta de recursos.
100. El costo.
101. Desconocimiento.
102. Falta de información.
103. Costo.
104. Porque los Servicios Públicos en materia de salud no son confiables.
105. Desinformación y porque les ayudo económicamente en los gastos con base a la salud.
106. Porque los servicios públicos en materia de salud no son confiables.
107. Representa un costo extra.
108. Que no te cueste más de lo de su sueldo.
109. Por qué las horas laborales no son suficientes para asegurarlas.
110. El costo es mucho.
111. No sabía.
112. Por qué no me alcanza para el sueldo de la trabajadora y la cuota del IMSS.

Declaración de conflicto de intereses

La autora declara que no existe conflicto de interés de ninguna naturaleza que dificulte la publicación del texto.

Cómo citar

IJ-UNAM

Tavera, Flor de María, “Seguridad social para personas trabajadoras del hogar en México, posibles causas de la evasión en la afiliación obligatoria”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, México, vol. 22, núm. 43, julio-diciembre de 2026, e20461. <https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2026.43.20461>

APA

Tavera, F. M. (2026). Seguridad social para personas trabajadoras del hogar en México, posibles causas de la evasión en la afiliación obligatoria. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 22(43), e20461. <https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2026.43.20461>