

UNIDAS

Hilando el cambio

Hacia un trabajo
justo en la industria
maquila-textil
en México

Fundación
Avina



ethos
INNOVACIÓN EN
POLÍTICAS PÚBLICAS



OXFAM
México



Financiado por
la Unión Europea

Hilando el cambio. Hacia un trabajo justo en la industria maquila-textil en México



Sobre UNIDAS

UNIDAS impulsa el trabajo justo en sectores afectados por la informalidad y la precarización, a través del fomento de la organización colectiva de trabajadoras, la promoción de la apropiación de los Derechos Humanos Laborales (DHL) y su exigencia.

Es una iniciativa impulsada por Oxfam México, Proyecto de Derechos Económicos Social y Culturales (ProDESC), Ethos Innovación en Políticas Públicas y la coordinación de Fundación Avina. Suma a colectivas de trabajadoras del sector agrícola, de plataformas digitales, textil, incluyendo a artesanas, y el de cuidados, incluyendo a trabajadoras del hogar en una Red de Mujeres por el Trabajo Justo; opera con financiación de la Unión Europea.

Agradecimientos

Este trabajo fue posible gracias a la valiente participación, los testimonios y las reflexiones de las mujeres integrantes de **la Colectiva de mujeres Rosa Luxemburgo (Ciudad Juárez, Chihuahua) y el Colectivo Ollin Calli (Tijuana, Baja California), así como de las trabajadoras del sector indumentaria que fueron parte de este proceso.**

También reconocemos los esfuerzos y colaboración de las demás colectivas de UNIDAS que pertenecen al subsector de maquila-textil y que han participado en las sesiones de la iniciativa, incluyendo La Red de Mujeres Sindicalistas, Liga Sindical Obrera y Colectivo Raíz. Su compromiso con la defensa de sus derechos y la construcción de un sector más justo es la inspiración y el fundamento de este documento. Agradecemos su confianza y su lucha incansable por un futuro con trabajo justo.

Créditos

Autoría: Brandon Melecio Fischer, Camila Mijares Espinosa Braniff, Néstor Genis

Revisión: Mónica Corona, Verónica Rodríguez, Mariana Molina, Eduardo Villarreal, Mercedes Ramírez, Marianela Fernández y Efrén Pérez de la Mora

Diseño: Fernando Figueroa

Organizaciones participantes

Ethos Innovación en Políticas Públicas: es un *think tank* que transforma investigaciones y experiencias en recomendaciones claras y acciones concretas de política pública que atienden algunos de los principales retos para el desarrollo de México.

Fundación Avina: es una organización global que impulsa cambios sistémicos en favor de la dignidad humana y el cuidado del planeta por medio de procesos colaborativos con una mirada desde el sur global, articulando inversiones y alianzas en terreno. Hoy Fundación Avina desarrolla actividades en más de 30 países de América Latina, el Caribe, América del Norte, África y Asia.

OXFAM México: forma parte de un movimiento global para erradicar la desigualdad y tiene presencia en más de 80 países. Desde hace tres décadas, trabajamos para inspirar y movilizar a personas, organizaciones y gobiernos para construir un mundo más justo e igualitario. Siempre acompañadas de donantes, activistas, especialistas y organizaciones aliadas, documentamos las enormes desigualdades de nuestro país y generamos propuestas para la justicia económica.

Proyecto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ProDESC): es una organización feminista con visión interseccional y alcance transnacional, que defiende y promueve los Derechos Económicos, Sociales y Culturales mediante un método de defensa integral que acompaña procesos comunitarios en tres ejes: derecho a la tierra y el territorio, derechos humanos laborales y derecho a defender derechos. Su labor busca fortalecer la justiciabilidad y exigibilidad de estos derechos para construir una sociedad más justa y equitativa.



Financiado por
la Unión Europea

Colectivas participantes:

Colectiva Rosa Luxemburgo (Ciudad Juárez)

La Colectiva de Mujeres Rosa Luxemburgo es una organización con más de dos décadas de trayectoria en la defensa de derechos humanos laborales de mujeres trabajadoras de maquila en Ciudad Juárez, surgida desde la experiencia directa de sus integrantes en esta industria. Su modelo de acompañamiento combina asesoría jurídica, formación en derechos y fortalecimiento organizativo, con el objetivo de que las trabajadoras reconozcan y ejerzan sus derechos en contextos marcados por la precariedad y la normalización de la violencia laboral.

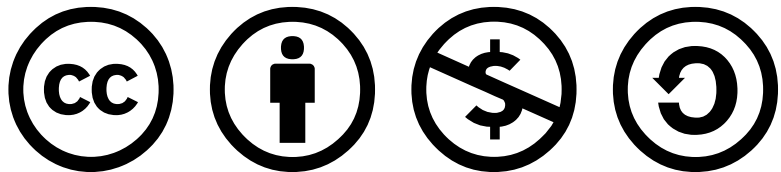
Colectivo Ollin Calli (Tijuana, Baja California)

El Colectivo Ollin Calli es una organización de base en Tijuana que acompaña de manera integral a trabajadoras de sectores como la maquila, la artesanía y el trabajo agrícola, partiendo de un enfoque de justicia social y derechos humanos construido desde la experiencia vivida. Su modelo se centra en la internalización de derechos y el fortalecimiento de capacidades, promoviendo que las propias trabajadoras sean protagonistas en la defensa de sus condiciones laborales y de vida.

Este policy paper se enfoca en el subsector maquila-textil y forma parte de una serie sobre el sector indumentaria en México, junto con un documento complementario centrado en el subsector artesanía-textil. Ambos parten de un marco común que permite visibilizar su interconexión y el continuo productivo y laboral que articula procesos desde la producción artesanal hasta la manufactura y comercialización en distintos mercados. En este contexto, el presente documento profundiza en las características del subsector artesanía-textil, analizando sus condiciones laborales, los principales desafíos en el acceso efectivo a derechos y las oportunidades de política pública para mejorar la situación de las mujeres trabajadoras.

Esta licencia permite a los reutilizadores distribuir, remezclar, adaptar y crear a partir del material en cualquier medio o formato, únicamente con fines no comerciales y siempre que se dé el crédito correspondiente al creador. Si remezclas, adaptas o creas a partir del material, debes licenciar el material modificado bajo los mismos términos.

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



Índice

Resumen ejecutivo	10
1. Introducción	12
1.1 Definición del sector indumentaria y delimitación del subsector maquila-textil	12
1.2 Continuo productivo y laboral: la conexión entre los subsectores de maquila-textil y artesanía textil	15
2. Metodología del estudio	17
2.1 Diseño de investigación	17
2.2 Técnicas empleadas	17
2.3 Alcances y limitaciones	18
3. Marco normativo	20
3.1 Obligaciones empresariales en maquila-textil	20
3.2 Modelos organizativos en maquila-textil	22
4. Contexto y definición del segmento maquila-textil	24
5. Estructura laboral: informalidad y formalidad simulada	26
5.1 Historia y fragmentación del sector maquila-textil	26
5.2 Disminución en formalidad según tamaño de la unidad económica	28
5.3 Tipos de inserción laboral	31
5.4 Distribución desigual y segregación ocupacional por género	33
5.5 Impacto diferenciado en trabajadoras	38
6. Formalidad sin derechos: la simulación del cumplimiento en contextos de precariedad laboral	40
6.1 Acceso y exclusión de prestaciones sociales	42
6.2 Inspección sin alcance: el vacío regulatorio en la industria indumentaria	44
7. Violencia, discriminación y riesgos a la salud física y psicosocial en el entorno laboral	49
7.1 Violencia de género, violencia laboral y discriminación	49
7.2 Riesgos a la salud física y psicosocial	51
7.3 Barreras para la denuncia	53

8. Cuidados como eje estructural de precarización	55
8.1 Doble y triple jornada: trabajo productivo y reproductivo	56
8.2 Cuidado infantil: cobertura insuficiente y barreras de acceso	58
8.3 Modelo CECI: potencial transformador y retos de implementación	58
8.4 Cuidados y permanencia laboral	61
9. Conclusiones	62
10. Recomendaciones clave	64
Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)	64
Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) y homólogos estatales	65
Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)	66
Secretaría de las Mujeres	67
Sector privado (empresas del sector maquila-textil)	68
11. Referencias	70
Encuestas y datos públicos	72
Marco normativo	73
12. Anexos	77

Resumen ejecutivo

La industria indumentaria en México —pieza clave de la producción de ropa que circula en mercados nacionales e internacionales— funciona sobre una base de precarización estructural. **Este documento de incidencia describe cómo, en el subsector de maquila-textil, la combinación de informalidad, formalidad simulada y debilidad institucional configura un entorno donde los derechos laborales existen más en el papel que en la práctica.** El sector tiene un peso social significativo por su capacidad de emplear a cientos de miles de personas, principalmente mujeres, quienes se concentran en los eslabones más precarizados de la cadena productiva.

El documento forma parte de un proyecto de investigación más amplio sobre el sector indumentaria, que incluye un insumo complementario dedicado al subsector de artesanía-textil. Ambos comparten un marco común que los sitúa dentro de la producción de bienes textiles y de la confección, reconociendo la relación entre producción artesanal y maquiladora. Este enfoque permite entender el continuo productivo y laboral¹ que va desde la elaboración en hogares y talleres locales hasta los procesos industriales de ensamblaje y comercialización en mercados nacionales e internacionales. A partir de esta base, el presente informe profundiza en las condiciones laborales específicas del subsector maquila-textil, analizando sus marcos normativos y las brechas en su implementación.

La evidencia se construye a partir de una metodología mixta que articula revisión de bibliografía especializada, entrevistas con colectivas participantes en UNIDAS, grupos focales con trabajadoras y entrevistas con organizaciones de la sociedad civil vinculadas al proyecto Arropa.² Esta combinación de fuentes permite integrar datos estructurales con testimonios directos, buena parte de ellos recogidos en sus lugares de trabajo, visibilizando las experiencias cotidianas de precariedad, violencia y exclusión que enfrentan las trabajadoras del subsector. Estos testimonios, a su vez, han orientado la formulación de las recomendaciones planteadas.

Los hallazgos son consistentes y preocupantes:

- **Alta informalidad y formalidad simulada:** prácticas como el subregistro salarial, la subcontratación y la temporalidad contractual limitan el acceso a derechos laborales.

¹ El continuo productivo y laboral del sector indumentaria refiere a una arquitectura interdependiente y porosa en la que maquila y artesanía no operan como ámbitos separados, sino como un entramado de relaciones híbridas —mediadas por subcontratación, trabajo a domicilio, pago por pieza e intermediación— que desplazan la precariedad hacia los eslabones más invisibilizados y reproducen desigualdades estructurales en toda la cadena de producción.

² Arropa era una iniciativa que trabajó en alianza impulsada por Fundación Avina, con organizaciones del ecosistema de defensa de derechos laborales (OSC, sindicatos, academia, entre otros), empresas, cámaras empresariales y gobiernos para generar cambios sistémicos en la industria de la indumentaria. <https://iniciativa-arropa.avina.net/>

- **Violencia de género sistemática:** presencia de acoso, hostigamiento y discriminación por embarazo, que operan como mecanismos disciplinadores en el entorno laboral.
- **Déficits en el acceso a prestaciones sociales:** barreras persistentes para acceder a seguridad social, vivienda y pensiones, incluso en contextos de aparente formalidad.
- **Crisis de cuidados³ como barrera estructural:** la ausencia de servicios obliga a las mujeres a sostener jornadas extendidas, condicionando su permanencia laboral.

En respuesta, el documento presenta las siguientes recomendaciones dirigidas a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL), el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y la Secretaría de las Mujeres:

- Fortalecer la inspección laboral con enfoque de género, incorporando protocolos para prevenir y sancionar la violencia y la discriminación.
- Reforzar la supervisión de la subcontratación simulada y de los procesos de contratación desde el inicio de la relación laboral.
- Garantizar el acceso efectivo a derechos laborales mediante capacitación en derechos humanos, así como mecanismos de denuncia y acompañamiento.
- Ampliar el acceso a prestaciones y servicios de cuidado, adaptándolos a las condiciones reales de trabajo del sector.
- Promover formas de representación laboral más efectivas e inclusivas, acordes con la realidad del sector.
- Mejorar la transparencia mediante datos desagregados y fortalecer la coordinación interinstitucional.

³ El concepto de cuidados abarca el trabajo, la atención y los recursos destinados a garantizar el bienestar de las personas a lo largo de toda la vida: desde la infancia hasta la vejez, así como en situaciones de enfermedad u otras formas de dependencia. Históricamente, esta responsabilidad ha recaído de manera desproporcionada en las mujeres, quienes la han asumido de forma no remunerada, contribuyendo así a la reproducción de desigualdades estructurales.

1. Introducción

La **industria indumentaria constituye un sector estratégico por su inserción en el mercado global y por su peso en la producción manufacturera**, que va desde la elaboración de insumos textiles hasta la confección de prendas. En México, este sector se caracteriza por una organización productiva heterogénea, en la que conviven grandes empresas, proveedoras intermedias, pequeñas unidades y talleres a domicilio. Esta extensa cadena de trabajo es sostenida por más de un millón de personas trabajadoras cuyas condiciones laborales rara vez ocupan un lugar central en la conversación pública (INEGI, 2025d).

Esa invisibilidad resulta especialmente problemática en un sector donde **amplios segmentos de la producción se sostienen en esquemas de trabajo intensivo,⁴ bajos salarios, acceso limitado a prestaciones, inestabilidad laboral y distintas formas de violencia**. Aquí, las mujeres ocupan un lugar central, pues representan la mayor proporción de la fuerza de trabajo en la industria indumentaria. Asimismo, enfrentan afectaciones específicas: a las desventajas propias del empleo precario se suman las cargas de trabajo doméstico y de cuidados que siguen recayendo mayormente sobre ellas, así como riesgos específicos a la salud asociados al trabajo que se vinculan con las dinámicas de movilidad y las condiciones de habitabilidad en las localidades donde suelen ubicarse las maquilas, frecuentemente caracterizadas por altos niveles de inseguridad y violencia.

A partir de esta preocupación, el presente documento de incidencia se concentra en el **subsector maquila-textil** con el objetivo de ofrecer un panorama general y actualizado sobre sus principales dinámicas laborales, **visibilizar las afectaciones diferenciadas que enfrentan las mujeres y aportar elementos para la formulación de políticas públicas** orientadas a la garantía de sus derechos.

1.1 Definición del sector indumentaria y delimitación del subsector maquila-textil

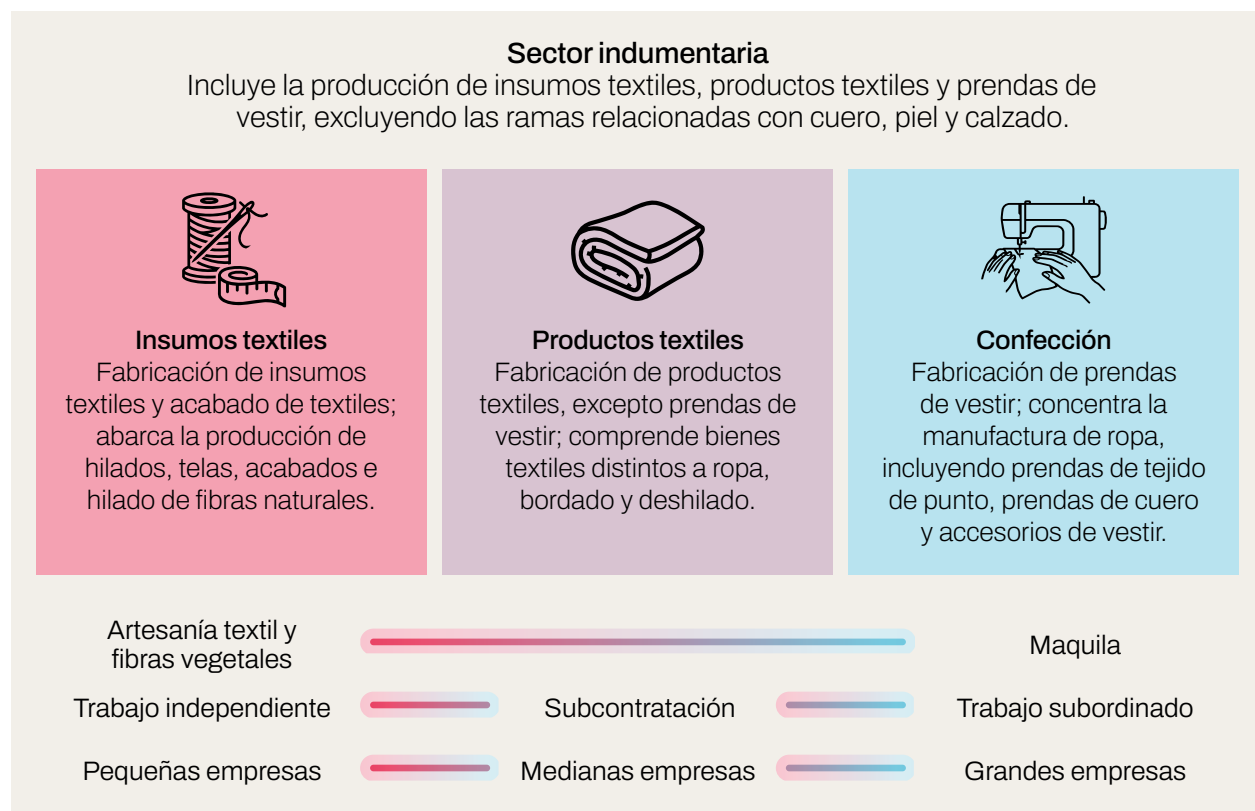
La industria indumentaria forma parte del sector manufacturero y se encarga de la producción y comercialización de productos textiles y prendas confeccionadas. En este marco, el subsector maquila-textil se inserta como un componente específico, vinculado a estas mismas actividades, pero que se desarrolla bajo lógicas productivas diferenciadas, caracterizadas

⁴ El subsector maquila-textil se caracteriza por ser **altamente intensivo en trabajo**, en tanto implica jornadas prolongadas —frecuentemente superiores a las 8 horas—, ritmos de producción acelerados determinados por metas y tiempos de entrega y una elevada demanda de esfuerzo físico y repetitivo, lo que concentra la generación de valor en la cantidad de horas trabajadas más que en la incorporación de tecnología o mejoras en las condiciones laborales.

por la producción por encargo, la estandarización de procesos y la inserción en cadenas globales de valor. En su definición amplia, el sector indumentaria comprende también actividades como el curtido y acabado de cuero y piel, la fabricación de productos de cuero y la elaboración de calzado, bolsos y artículos similares. No obstante, dado el enfoque temático del estudio, **el análisis se concentra exclusivamente en ropa y productos textiles confeccionados bajo esquemas de maquila**, excluyendo expresamente las ramas asociadas al cuero y al calzado.

El Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN 2025) divide a la industria indumentaria en dos subsectores: la industria textil y la industria de la confección. La primera está conformada por: (1) la fabricación de insumos textiles y acabados textiles, y (2) la fabricación de productos textiles, excepto prendas de vestir. Por otro lado, la industria de la confección consiste en (3) la fabricación de prendas de vestir. En conjunto, estas tres actividades económicas permiten observar el componente textil del sector indumentaria a lo largo de distintas fases del proceso productivo, desde la elaboración y acabado de insumos hasta la confección de prendas y otros bienes textiles.

Figura 1. Alcance del proyecto de investigación sobre el sector indumentaria-textil



Fuente: elaboración propia.

En la industria convergen unidades económicas y modalidades de trabajo distintas, que marcan grandes diferencias respecto a quiénes y en qué condiciones laboran, el dinero que reciben, el tiempo que dedican al trabajo y el lugar en el que se encuentran, entre otras. Dentro de este universo, **el informe propone una delimitación analítica en dos segmentos, con el fin de visibilizar con mayor precisión los distintos tipos de relación laboral** que atraviesan a la industria indumentaria:

- El segmento de la artesanía textil comprende la producción manual o semimanual de bienes textiles, de fibras vegetales o prendas de vestir con fuerte contenido cultural, comunitario y territorial. Puede realizarse de forma individual, familiar o colectiva, y comprende tanto trabajo independiente como modalidades de subordinación encubierta. Aquí, una artesana textil es una persona que produce, mediante técnicas heredadas comunitariamente, objetos textiles como huipiles, rebozos, blusas bordadas, tapetes, cobijas y otros tejidos elaborados en telar o con bordado; o productos de fibras vegetales como canastas, sombreros, petates, bolsos, tortilleros, entre otros.
- El segmento de la maquila-textil incluye la transformación de insumos o materiales para la producción industrial o semi-industrial de bienes textiles o prendas de vestir. Está orientada a cadenas de suministro nacionales e internacionales y se caracteriza por procesos estandarizados, alta intensidad de mano de obra y relaciones laborales predominantemente subordinadas. Una trabajadora de la maquila-textil es una persona empleada en establecimientos de la industria textil o del vestido que realiza procesos de elaboración, transformación o confección de insumos textiles y prendas, con frecuencia bajo esquemas de manufactura.

A pesar de las diferencias significativas entre estos universos en términos de historia y métodos de producción, **ambos resultan fundamentales para comprender las condiciones laborales en el sector indumentaria**. Lejos de operar de manera aislada, se inscriben en un continuo productivo y laboral en el que convergen diversas formas de organización del trabajo, tamaños de unidad económica y modalidades de inserción en el mercado, lo que impide analizarlos como espacios desconectados.

En términos de magnitud del empleo, en 2025, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), **el sector indumentaria-textil dio trabajo a aproximadamente 1.159 millones de personas**; sin embargo, su fragmentación dificulta desagregar los datos estadísticos de esta población entre los subsectores maquila-textil y artesanía-textil a partir de datos oficiales (INEGI, 2025d).⁵ Se proporciona más detalle sobre esta fragmentación a lo largo del documento.

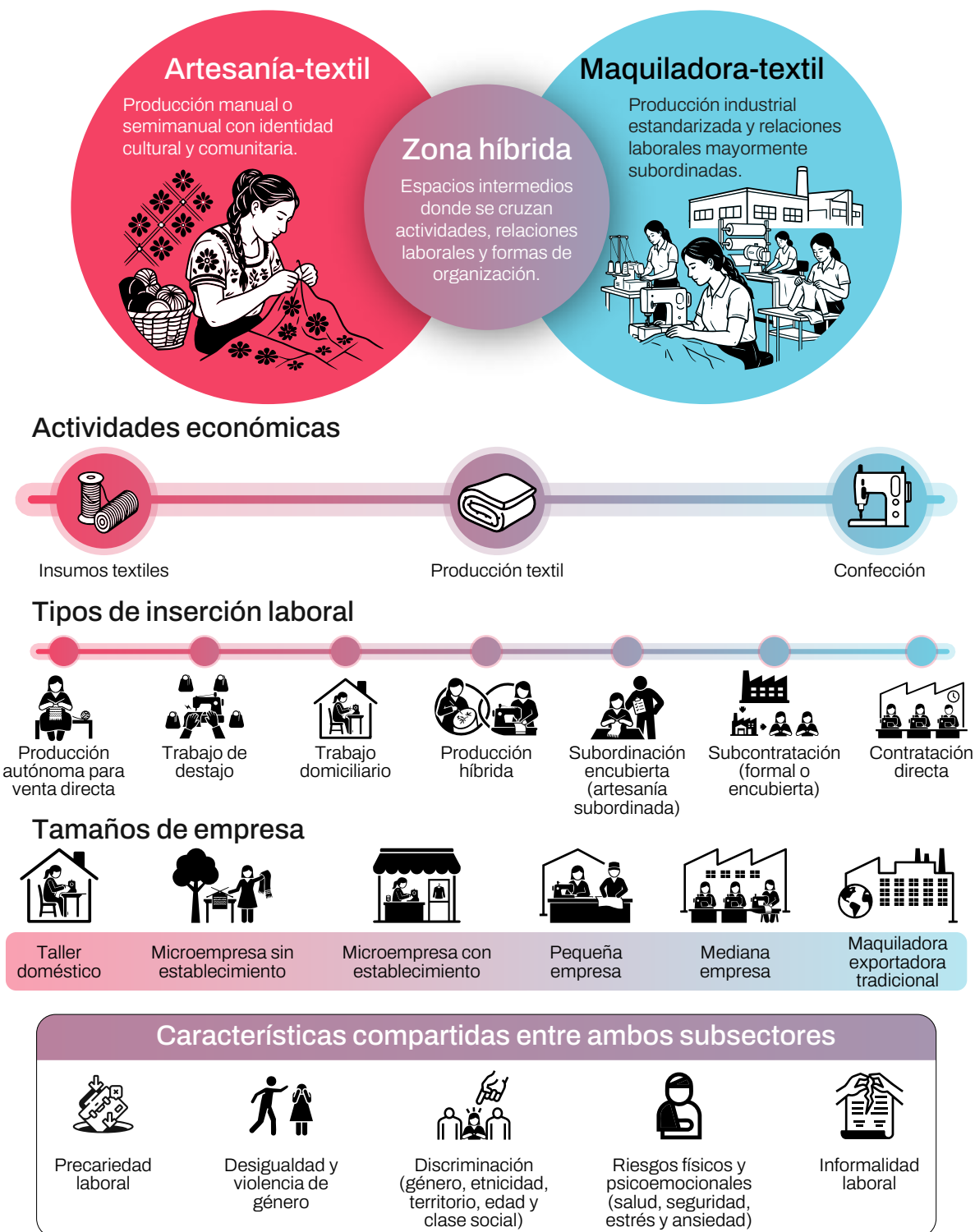
⁵ Los datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) no permiten identificar de manera directa a la población ocupada exclusivamente en el subsector maquila-textil, ya que sus estadísticas se organizan por ramas amplias de actividad económica y no por modalidades específicas de inserción laboral. Esto implica que la maquila, el trabajo artesanal y otras formas de producción suelen agruparse dentro de categorías más generales, como la confección de prendas de vestir. En consecuencia, cualquier estimación del empleo en maquila-textil requiere aproximaciones analíticas y no corresponde a una cifra oficial desagregada.

1.2 Continuo productivo y laboral: la conexión entre los subsectores de maquila-textil y artesanía textil

Aunque la maquila se caracteriza por una producción industrial estandarizada y relaciones laborales predominantemente subordinadas, mientras que la artesanía implica una producción manual o semimanual con identidad cultural y comunitaria, en la práctica emergen múltiples zonas híbridas: talleres familiares que producen por encargo para cadenas industriales; trabajo a domicilio vinculado con empresas formales; y modelos de artesanía subordinada que no siempre se reconocen jurídicamente como relaciones laborales. A menudo, este punto de encuentro entre los dos segmentos se deja de lado en las investigaciones sobre la industria indumentaria, pues se sitúa sobre las complejas y opacas redes del trabajo informal sin establecimiento o a domicilio. **La invisibilidad jurídica no sólo supone la carencia de cualquier tipo de garantías y derechos laborales, sino que también implica una invisibilidad social** que se niega a dar reconocimiento de su inserción en cadenas industriales.

Asimismo, prácticas como el pago por pieza, la intermediación comercial, la producción domiciliaria y la subcontratación —formalmente prohibida tras la reforma laboral de 2019-2021, pero aún presente en modalidades encubiertas— atraviesan ambos subsectores y refuerzan la fragmentación productiva. En este entramado, **las presiones de costo y tiempo se trasladan hacia las unidades más pequeñas, reproduciendo desigualdades laborales, de género y de acceso a protección social**. Resulta clave visibilizar estos segmentos que comparten los espacios más relegados y comprender la arquitectura interdependiente de las relaciones laborales del sector para diseñar políticas públicas que aborden el carácter estructural de la precariedad que las atraviesa.

Figura 2. Continuo productivo y laboral: Conexión entre artesanía-textil y maquiladora-textil



Fuente: elaboración propia.

Nota: esta infografía ilustra el continuo productivo-laboral que caracteriza a los subsectores de artesanía-textil y maquiladora-textil, mostrando que no son mundos separados, sino un entramado interdependiente donde el trabajo se desplaza, se fragmenta y frecuentemente se invisibiliza. Las características ubicadas hacia el lado izquierdo predominan en el subsector de artesanía-textil, mientras que las del lado derecho son más comunes en el subsector maquiladora-textil, aunque ambas comparten múltiples zonas híbridas y dinámicas laborales superpuestas. La figura busca visibilizar las conexiones estructurales y las formas compartidas de precariedad, desigualdad y exclusión presentes en el sector indumentaria.

2. Metodología del estudio

2.1 Diseño de investigación

La investigación se desarrolló a partir de un enfoque mixto que combinó herramientas cualitativas y cuantitativas para analizar tanto las dinámicas estructurales del subsector maquila-textil como las experiencias laborales de las mujeres que lo sostienen. El diseño incorporó una **perspectiva de género e interseccionalidad**, con el fin de examinar cómo se articulan las desigualdades laborales con otras dimensiones de exclusión, como la edad, el territorio, la maternidad, la discapacidad o la pertenencia comunitaria.

Desde su concepción, el estudio adoptó una metodología participativa. Esto implicó **colocar en el centro las experiencias, prioridades y propuestas de las mujeres trabajadoras**, pues resulta indispensable incorporar las voces de quienes experimentan cotidianamente la precarización laboral, la informalidad, la violencia y las barreras de cuidado. En ese sentido, el proyecto no sólo buscó documentar problemáticas, sino también co-construir una ruta inicial de incidencia en política pública en el marco de la iniciativa UNIDAS.

2.2 Técnicas empleadas

La investigación combinó revisión documental, trabajo de campo y solicitudes de información pública.

Revisión de literatura. En primer lugar, se realizó una revisión sistemática de la literatura con el objetivo de contextualizar el análisis y fortalecer el sustento normativo del documento. Incluyó normativa internacional, nacional y estatal (véase **Anexo I**); información oficial de instituciones públicas; reportes de organizaciones de la sociedad civil; documentos elaborados en el marco de iniciativas previas del sector; informes de organismos internacionales como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT); y literatura académica especializada.

Trabajo de campo. El trabajo de campo se llevó a cabo durante enero y febrero de 2026 y consistió en:

- **Entrevistas semi-estructuradas con colectivas integrantes de UNIDAS.** Como parte de este proceso, se realizaron entrevistas con la Colectiva de mujeres Rosa Luxemburgo de Ciudad Juárez, Chihuahua, y la Colectiva Ollin Calli de Tijuana, Baja California, ambas integrantes de UNIDAS. Asimismo, se entrevistó a trabajadoras en el sector maquila-textil en Chiconcuac de Juárez, Estado de México. Estas conversaciones permitieron

profundizar en las dinámicas territoriales del trabajo maquilador, las estrategias de acompañamiento organizativo y las prioridades identificadas por las propias trabajadoras.

- **Grupos focales.** Se realizó un grupo focal con entre 10 y 12 mujeres trabajadoras de maquiladoras, seleccionadas con el propósito de reflejar la diversidad de la población acompañada por las colectivas, incluyendo mujeres de distintas edades, madres y mujeres con alguna discapacidad o afectación física derivada de su trabajo. El espacio permitió explorar colectivamente jornadas laborales, acceso a prestaciones, experiencias de violencia, cargas de cuidado y barreras para la organización. Se garantizó en todo momento la confidencialidad y el anonimato de las participantes; en consecuencia, el documento de incidencia no utiliza nombres ni datos que permitan su identificación.
- **Entrevistas semi-estructuradas con organizaciones de la sociedad civil.** Adicionalmente, se realizaron entrevistas con organizaciones de la sociedad civil que participaron en la iniciativa Arropa, con el objetivo de identificar lecciones aprendidas, buenas prácticas y prioridades estratégicas para la incidencia en el sector indumentaria. Este componente permitió dar continuidad a esfuerzos previos y evitar la duplicación de diagnósticos ya elaborados.

Se puede encontrar más información sobre las personas que participaron en el trabajo de campo en el **Anexo II**.

Solicitudes de información. En febrero y marzo 2026, el equipo presentó solicitudes de información a diversas instituciones públicas federales y estatales, entre ellas la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), la Secretaría de las Mujeres, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), el Fondo Nacional para el Fomento de las Artesanías (FONART), la Secretaría de Economía y autoridades laborales estatales y municipales. Estas solicitudes tuvieron como propósito **obtener datos actualizados sobre inspección laboral, afiliación a seguridad social, cobertura institucional y programas relevantes para el sector.**

El **Anexo III** brinda más información sobre las solicitudes de información realizadas.

Encuestas nacionales. Se analizaron datos y estadística de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) y del Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE), entre otros, para **observar tendencias principales en el sector.**

2.3 Alcances y limitaciones

Los hallazgos del presente estudio tienen un carácter exploratorio y no pretenden ser estadísticamente representativos de la totalidad del sector indumentaria en México ni de sus múltiples cadenas de valor por producto. La heterogeneidad territorial y productiva del

sector implica que las dinámicas pueden variar significativamente según región, tamaño de empresa y tipo de inserción en la cadena.

Como decisión metodológica diferenciadora, el proyecto **profundiza especialmente en el tema de cuidados**, identificado como una brecha relevante en la información disponible y como un factor estructural que incide en la permanencia laboral, la autonomía económica y las trayectorias de las mujeres trabajadoras.

3. Marco normativo

El subsector maquila-textil opera sobre un **marco normativo nacional e internacional** que no sólo reconoce derechos laborales mínimos, sino que **establece obligaciones concretas para las empresas que administran maquiladoras y para las instituciones públicas** responsables de su regulación y vigilancia. El desafío no es la ausencia de normas, sino la brecha entre su existencia formal y su aplicación efectiva.

3.1 Obligaciones empresariales en maquila-textil

La **Ley Federal del Trabajo (LFT)** establece obligaciones directas para las maquiladoras: contratar de manera subordinada cuando exista dependencia real (artículos 20 y 21), pagar salarios conforme a ley y horas extras (artículos 82 al 86), garantizar condiciones de seguridad e higiene (artículo 132) y abstenerse de actos de hostigamiento o discriminación, como los despidos por embarazo (artículos 132 y 133). En el sector maquilador-textil, donde predominan metas de producción intensivas y alta rotación, estas disposiciones se traducen en **exigencias concretas: prohibición de contratos temporales simulados, pago real de horas extraordinarias, establecimiento de protocolos efectivos contra la discriminación, violencia y el hostigamiento laborales**, entre otras. Algunas reformas claves a la LFT son:

- **La reforma laboral de 2019** transformó el régimen de relaciones colectivas al establecer que los contratos colectivos deben ser conocidos y legitimados mediante el voto personal, libre, directo y secreto de las personas trabajadoras, y que los sindicatos deben operar bajo principios de democracia, transparencia y rendición de cuentas. Asimismo, fortaleció el registro y la publicidad de los contratos colectivos a través de instancias como el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, y prohibió la injerencia patronal en los procesos sindicales, obligando a las empresas a abstenerse de obstaculizar la legitimación de contratos o la conformación de nuevas representaciones sindicales.
- **La reforma en materia de subcontratación de 2021** prohíbe la subcontratación de personal para actividades que formen parte del objeto social o actividad preponderante de la empresa (como confección o ensamblaje textil), permitiendo únicamente los servicios especializados registrados. En términos prácticos, las maquiladoras deben contratar directamente a su personal operativo, reconocer antigüedad y asumir responsabilidad solidaria cuando recurren a servicios especializados. Sin embargo, persisten esquemas simulados que fragmentan la responsabilidad, lo que exige vigilancia por parte de la STPS y el IMSS.

- **La reforma en materia de igualdad sustantiva de 2026** constituye un avance clave al traducir los principios de no discriminación en obligaciones concretas y exigibles para los centros de trabajo. En particular, refuerza el mandato de “a trabajo igual, salario igual” y obliga a las empresas a garantizar igualdad de oportunidades en contratación, permanencia y ascenso, alineando la normativa laboral con los marcos de derechos humanos previamente establecidos (Cámara de Diputados, 2026). En un sector como la maquila-textil, marcado por brechas de género y precarización, esta reforma implica la necesidad de revisar y transformar estructuras salariales y organizativas para asegurar una equidad económica efectiva para las trabajadoras.

En materia de seguridad social, la **Ley del Seguro Social (LSS)** establece la **obligación de inscribir a las trabajadoras en el régimen obligatorio y cotizar sobre el salario base**, lo que tiene implicaciones directas en el acceso a prestaciones como pensiones e incapacidades. En el sector maquilador-textil, prácticas como el subregistro salarial, la alta rotación y las contrataciones intermitentes afectan este acceso al reducir las aportaciones efectivas tanto al sistema de retiro como al fondo de vivienda. Asimismo, la **Ley del INFONAVIT** obliga a realizar aportaciones patronales del 5% sobre el salario base de cotización, un derecho que se ve afectado por la alta rotación y las contrataciones intermitentes.

Por otro lado, en materia de salud laboral, la LSS reconoce como **riesgos de trabajo tanto los accidentes como las enfermedades profesionales** (por ejemplo, las relacionadas con respirar el polvo que se genera al trabajar con telas), estas últimas asociadas directamente con las lesiones musculoesqueléticas derivadas de movimientos repetitivos, posturas forzadas y estrés por metas de producción, que son comunes en este subsector.

La normativa en materia de igualdad y no discriminación también tiene implicaciones directas. La **Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED)** y la **Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH)** obligan a las empresas a prevenir prácticas discriminatorias en contratación, ascenso y remuneración. En maquila-textil, esto se traduce en la prohibición de asignar puestos por estereotipos de género, negar ascensos a mujeres embarazadas o excluir a mujeres indígenas y migrantes.

La **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV)** reconoce la **violencia laboral como forma específica de violencia de género**. Las maquiladoras están obligadas a contar con mecanismos de prevención y atención del acoso y hostigamiento, coordinándose con la STPS y autoridades de igualdad.

Finalmente, las **Normas Oficiales Mexicanas en materia de seguridad y salud (NOM-004, NOM-017, NOM-030, NOM-035, NOM-036, entre otras)** establecen estándares obligatorios en protección de maquinaria, equipo de protección personal, servicios preventivos de salud ocupacional, riesgos psicosociales y ergonomía. En maquila

textil, su cumplimiento implica **ajustar ritmos de producción, prevenir lesiones, documentar riesgos psicosociales y garantizar la participación de las trabajadoras en diagnósticos de seguridad.**

En el ámbito internacional, el **Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC)**, particularmente su capítulo 23 y el **Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR)**, vuelven exigible el cumplimiento de la libertad sindical, la negociación colectiva y condiciones laborales mínimas en instalaciones de trabajo.⁶ En la práctica, esto implica que las maquiladoras orientadas a exportación pueden enfrentar paneles y sanciones si incurren en violaciones graves, como represalias antisindicales o contratos de protección simulados. **Para las empresas, el cumplimiento no es únicamente una cuestión administrativa nacional, sino un asunto con consecuencias comerciales internacionales.**

El **Anexo II** brinda más detalle sobre el marco normativo aplicable.

3.2 Modelos organizativos en maquila-textil

El ejercicio efectivo de este marco normativo depende también de los modelos organizativos disponibles para las trabajadoras subordinadas en maquila. Por un lado, el **sindicato**, regulado por la LFT, constituye la principal figura para la organización colectiva, la defensa frente a despidos y la incorporación de cláusulas específicas sobre igualdad salarial, prevención de violencia, metas de producción razonables y reconocimiento de riesgos laborales. Las **uniones o federaciones sindicales** amplían la capacidad de incidencia, permitiendo escalar denuncias sistemáticas y coordinar acciones transfronterizas en cadenas globales de suministro.

No obstante, **en la práctica persisten dinámicas que limitan el potencial transformador de la sindicalización en el sector.** Aún persisten sindicatos alineados con los intereses empresariales —comúnmente denominados “charros” o de protección patronal— que operan más como mecanismos de control que como instancias efectivas de representación laboral. A ello se suma la simulación de actividades sindicales, donde la existencia formal de contratos colectivos y procesos de legitimación no se traduce en una defensa sustantiva de los derechos de las trabajadoras. En este contexto, algunas trabajadoras expresan desconfianza hacia las estructuras sindicales, derivada de experiencias previas de inacción o falta de acompañamiento en casos de abuso laboral. Frente a estos desafíos, resulta fundamental fortalecer los mecanismos de verificación, monitoreo y evaluación del funcionamiento sindical.

⁶ Para mayor información al respecto, se puede consultar el Diagnóstico laboral del T-MEC Evidencia, oportunidades y recomendaciones desde el sector social para la revisión del capítulo 23, de ProDESC, disponible en: <https://prodesc.org.mx/diagnostico-laboral-del-t-mec-evidencia-oportunidades-y-recomendaciones-desde-el-sector-social-para-la-revision-del-capitulo-23/>

Por otro lado, las **cooperativas de producción** y las **asociaciones civiles** son modelos organizativos colectivos que **permiten adquirir formalización jurídica sin necesidad de un patrón**, aunque no sustituyen una relación subordinada. En las cooperativas, las personas socias participan de manera conjunta en la producción, gestión y distribución bajo principios de autogestión y economía social, mientras que las asociaciones civiles suelen operar como figuras de apoyo, acompañamiento o intermediación para el acceso a financiamiento, capacitación y mercados. No obstante, es importante precisar que las cooperativas constituyen una forma jurídica formal de trabajo asociado —no un déficit de derechos— en la que las personas son simultáneamente dueñas y trabajadoras, lo que también implica obligaciones como su incorporación al régimen obligatorio de seguridad social. En este sentido, los principales desafíos se vinculan más con las condiciones materiales e institucionales para garantizar derechos que con su naturaleza organizativa.

El trabajo de campo evidencia la necesidad de **fortalecer mecanismos más flexibles e informales de organización colectiva**, como la articulación de **redes de mujeres líderes** en el subsector maquila-textil. Desde las colectivas que participan en UNIDAS, se han impulsado perfiles que fortalecen capacidades, difunden información sobre derechos y acompañan a las trabajadoras en sus procesos de exigibilidad. Estas experiencias sugieren que la organización colectiva no se agota en las estructuras sindicales formales, sino que también se construye desde espacios comunitarios y de base que amplían las posibilidades de acción y defensa laboral.

4. Contexto y definición del segmento maquila-textil

La industria indumentaria en México mantiene una presencia relevante dentro de la manufactura nacional. Según el Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE) de 2025 (noviembre 2025), **las industrias manufactureras están conformadas por 651,954 unidades económicas, de las cuales la industria indumentaria representa el 17% del total.** El 16.3% pertenece al subsector de fabricación de insumos y acabados textiles; el 42.4% a la fabricación de productos textiles, excepto prendas de vestir; y el 41.3%, a la fabricación de prendas de vestir (INEGI, 2025b). **En 2023, generaron un PIB de 95 mil millones de pesos constantes, que representó 1.9% del PIB de las industrias manufactureras.** Dentro de este agregado, la fabricación de prendas de vestir concentró 58.5% del PIB de la industria, lo que sugiere que la confección es el núcleo más importante del sector en términos de generación de valor (INEGI, 2024).

No obstante, esta relevancia económica se inscribe en un contexto de reconfiguración de las cadenas globales de valor del sector —iniciada estructuralmente en los años 2000 y acelerada tras 2005—, en la que los segmentos intensivos en mano de obra —como la confección— han tendido a desplazarse hacia países asiáticos con menores costos laborales, como Bangladesh y Vietnam (World Bank, 2020; UNIDO, 2022). Esta tendencia se refleja en la desaceleración de la inversión extranjera en la industria. Los datos más recientes de Data México muestran que, en el periodo enero-septiembre de 2024, la Inversión Extranjera Directa (IED) en la fabricación de productos textiles alcanzó 43.3 millones de dólares (mdd), mientras que en la fabricación de prendas de vestir fue de 27.5 mdd y en la fabricación de insumos textiles, 2.26 mdd (SE, 2026a; SE, 2026b; SE, 2026c). Al comparar estos resultados con los registrados en el mismo periodo de 2014, se observa una reducción importante en la inversión del sector. En conjunto, **la IED de la industria indumentaria pasó de 132.1 mdd a 73.1 mdd, lo que representa una caída de 44.6%.**⁷ Esta disminución se concentra en los subsectores de insumos textiles y de prendas de vestir, donde la inversión se redujo en 83.1% y 78.0%, respectivamente (SE, 2026a; SE, 2026b; SE, 2026c).

En cuanto al comercio exterior, **en 2023 la industria indumentaria exportó 9,291 mdd e importó 13,309 mdd, con un déficit comercial de 4,018 mdd.** Del total exportado, 77.3% correspondió a productos de la confección y 22.7%, a productos textiles (INEGI, 2024). Este desbalance refleja la alta dependencia de la industria respecto a insumos

⁷ Además de la reconfiguración de la industria a nivel global y la competencia de importaciones asiáticas, la evolución de la IED también depende de factores internos, como el patrón de reinversión de utilidades y la orientación de la inversión extranjera hacia otros sectores manufactureros en México.

y productos importados, particularmente en el subsector de mayor valor agregado: la confección. Sumado a esto, Estados Unidos concentró 89.4% de las exportaciones mexicanas de productos textiles y de confección, consolidándose como el principal destino de exportación del sector y señalando la inserción altamente dependiente de la indumentaria mexicana al mercado estadounidense (INEGI, 2024).

Estas tendencias reflejan la estructura actual de la industria indumentaria mexicana a nivel global, caracterizada por la caída en la centralidad de la confección, la alta dependencia de insumos importados y la concentración de exportaciones en Estados Unidos. Esto no es resultado de un desarrollo interno autónomo, sino que habla de la especialización histórica del sector en el ensamblaje y confección de productos —o, mejor dicho, en la maquila— y de la creciente competencia en el mercado internacional. En este contexto, **el subsector maquila-textil se inserta en una lógica de competitividad basada reducir los costos**, donde la presión por mantener su participación en cadenas globales de valor se traduce en **condiciones laborales cada vez más precarias** y en una limitada capacidad de generar valor agregado a nivel nacional en México.

5. Estructura laboral: informalidad y formalidad simulada

Este modelo productivo no sólo tiene implicaciones económicas, sino también sociales. Al centrarse en actividades de bajo valor agregado e intensivas en trabajo manual, ha contribuido a la configuración de un mercado laboral caracterizado por bajos salarios, alta rotación y condiciones precarias. La estructura del sector se caracteriza por una combinación compleja de formalidad parcial, informalidad abierta y mecanismos de formalidad simulada. Según la información del Censo Económico 2024, mientras que en nuestro país más del 64.3% de los establecimientos son de carácter informal, en la industria indumentaria representan el 81.6% de estos⁸ (INEGI, 2025a; INEGI, 2025b). **A su vez, estas dinámicas se producen en un contexto de fragmentación productiva, subcontratación en múltiples niveles y debilitamiento de los mecanismos de vigilancia, lo que dificulta la garantía de derechos laborales a lo largo de la cadena de producción.**

La industria textil y de confección se inserta en cadenas globales de suministro altamente competitivas, donde **la presión por reducir costos laborales y aumentar la flexibilidad productiva ha incentivado la proliferación de esquemas de tercerización y externalización de procesos productivos** (OIT, 2021). Un ejemplo claro de esta tendencia es el *fast fashion*, un modelo de producción y consumo basado en la fabricación acelerada de prendas de bajo costo que siguen rápidamente las tendencias de moda, con ciclos cortos y alta rotación en el mercado. En este modelo, los riesgos laborales y los costos de cumplimiento normativo tienden a desplazarse hacia los eslabones más pequeños e informales de la cadena productiva, como talleres subcontratados o trabajo domiciliario.

En consecuencia, el sector presenta **una estructura laboral estratificada**, donde coexisten unidades económicas formalizadas —principalmente grandes maquilas exportadoras— con una amplia red de pequeñas empresas, talleres informales y trabajo a domicilio que operan con niveles muy bajos de protección laboral.

5.1 Historia y fragmentación del sector maquila-textil

La fragmentación organizativa que caracteriza a las cadenas productivas del sector en México es resultado de **procesos históricos de reestructuración económica y de la integración**

⁸ Es importante notar que el DENEUE sólo comprende las microunidades que cuentan con un local, oficina o establecimiento con instalaciones especializadas.

del país a las cadenas globales de valor. Entre 1946 y 1981, la industria indumentaria mexicana estaba protegida bajo el régimen de sustitución de importaciones, pero desde 1982, como resultado de la crisis económica que experimentó el país, México transitó hacia un esquema orientado a la exportación. Con la firma del **Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) en 1994**, que suspendió todo tipo de aranceles y cuotas para este sector entre los países miembros del tratado, **se profundizó la integración de la industria mexicana manufacturera al mercado mundial** y a las redes transnacionales de producción (Carstensen, 2012).

En este contexto, **la industria indumentaria se convirtió en uno de los sectores estratégicos para la inserción del país en la economía global**, particularmente mediante la expansión de maquilas y plantas de ensamblaje vinculadas a empresas internacionales (Círculo Feminista de Análisis Jurídico, 2022). Las predicciones iniciales fueron que la especialización de la indumentaria en el modelo maquilador fomentaría la centralización de la producción en las grandes plantas; sin embargo, estas impresiones no estimaron la creciente demanda de bienes textiles y prendas que caracteriza al mercado actual (OIT, 2022). La fuerte presión competitiva que enfrentan las empresas para reducir los costos de producción y la fluctuación de la demanda de productos han fomentado la externalización progresiva de actividades hacia distintos niveles de proveedores.

Las empresas líderes de las cadenas globales de suministro —generalmente marcas o grandes comercializadoras— concentran funciones de diseño, financiamiento y comercialización, mientras que los procesos intensivos en trabajo, como los que caracterizan a la maquila-textil, se desplazan hacia países, regiones y unidades económicas con costos laborales más bajos. Este contexto ha incentivado la adopción de esquemas flexibles de organización del trabajo, particularmente mediante la subcontratación y la externalización de procesos productivos hacia unidades económicas de menor tamaño para reducir los costos de la mano de obra.

Bajo esta lógica, **la maquila-textil atraviesa las diversas, complejas y fragmentadas estructuras organizativas que componen la cadena de producción de la industria indumentaria**, desde las grandes fábricas hasta microtalleres y talleres a domicilio (Carstensen, 2012). Esto implica que la maquila no debe entenderse únicamente como una gran planta industrial orientada a la exportación, sino como una forma de organización productiva que puede desplegarse en unidades económicas de muy distinto tamaño y grado de formalización. Como resultado, la maquila-textil en México, más que concentrarse en las grandes plantas, se distribuye en una red compleja de actores y tamaños de unidades económicas.

Según datos del DENUE, **de los 111,088 establecimientos que conforman la industria indumentaria, el 96.4% es de tipo micro** (1-10 personas) y la gran mayoría está conformado por una a cinco personas. El 3.6% restante se divide de la siguiente manera: el 2.6% emplea

entre 11 y 50 personas (pequeños), el 0.7% entre 51 y 250 personas (medianos), y sólo el 0.3% de los establecimientos emplea más de 251 personas (grandes) (INEGI, 2025b). No obstante, estos últimos acumulan el 50.7% de la producción total de la industria, lo que evidencia la doble estructura: alta fragmentación productiva con concentración del valor.

Asimismo, este modelo permite a las empresas líderes trasladar riesgos económicos y responsabilidades laborales hacia los eslabones más débiles de la cadena,⁹ lo que dificulta la trazabilidad de las relaciones laborales y la aplicación efectiva de la normativa laboral (Avina e Intersecta, 2025; ProDESC, 2026). **La fragmentación productiva no sólo constituye una característica organizativa del sector, sino también un factor estructural que condiciona las formas de empleo y las posibilidades de garantizar derechos laborales.**

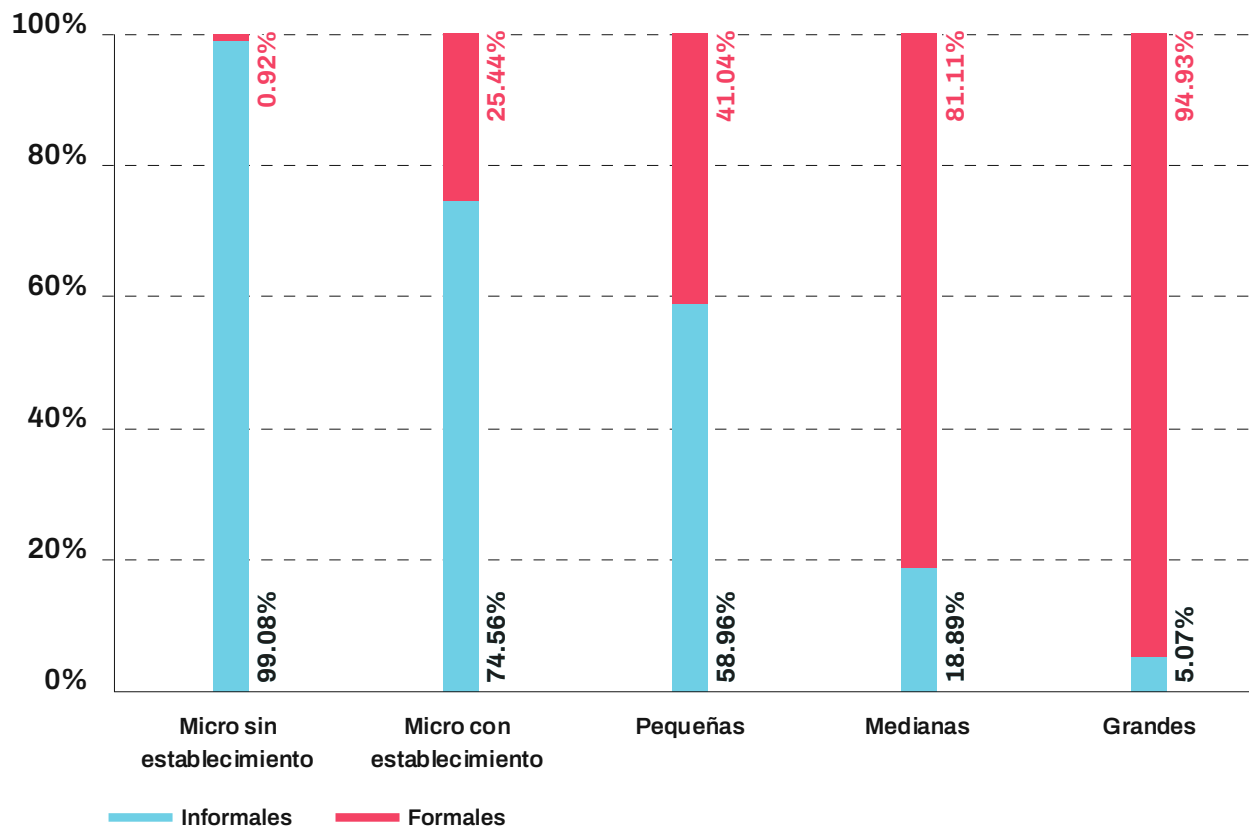
5.2 Disminución en formalidad según tamaño de la unidad económica

En esta estructura productiva coexisten unidades económicas con distintos grados de formalización. La probabilidad de acceso a empleo formal —entendido como la existencia de contratos escritos, registro ante la seguridad social y cumplimiento de prestaciones laborales— tiende a disminuir entre más pequeña sea la unidad económica. Las maquilas de gran escala suelen operar con mayor visibilidad institucional y con cierto nivel de cumplimiento normativo, mientras que los niveles inferiores de la cadena productiva —particularmente los talleres subcontratados y el trabajo domiciliario— se caracterizan por condiciones laborales más precarias y menor supervisión institucional.

Como se observa en la siguiente gráfica, existe una relación inversa entre el nivel de informalidad y el tamaño de la unidad económica: esta se concentra de manera desproporcionada en las unidades micro, con y sin establecimiento, mientras que disminuye significativamente en las unidades medianas y grandes.

⁹ El estudio no profundiza en el análisis de la rendición de cuentas en la cadena de suministro y debida diligencia empresarial de las maquiladoras privadas. Para mayor información sobre este tema, se recomienda consultar el proyecto *Rendición de cuentas empresarial y justicia de género e interseccional en la industria indumentaria en México*, publicado por ProDESC en enero de 2026, que está disponible en: <https://prodesc.org.mx/la-industria-indumentaria-en-mexico-una-mirada-a-la-situacion-de-los-derechos-humanos-laborales-desde-un-enfoque-interseccional-y-de-rendicion-de-cuentas-empresarial/>

Gráfica 1. Distribución de la población ocupada por situación de formalidad e informalidad



Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (2025).

En los niveles superiores de la cadena productiva se encuentran las **maquilas exportadoras** y las empresas manufactureras de mayor escala, las cuales suelen mantener algún grado de formalidad laboral debido a su mayor visibilidad institucional, su inserción directa en mercados internacionales y, en muchos casos, su vinculación con empresas transnacionales. En estos espacios es más probable encontrar trabajadores registrados ante la seguridad social y con contratos laborales formales, aunque diversos estudios han documentado que incluso en estas unidades persisten prácticas como el subregistro salarial, la rotación laboral elevada o el incumplimiento parcial de derechos laborales. La formalidad en estos casos, por tanto, no necesariamente garantiza condiciones de trabajo digno, sino que con frecuencia coexiste con dinámicas de intensificación del trabajo, presión por metas de producción y afectaciones a la salud física y psicosocial de las trabajadoras.

En un nivel intermedio de la cadena productiva se ubican las **empresas medianas, proveedoras o subcontratistas directas** de las maquilas exportadoras. Estas unidades suelen operar bajo esquemas híbridos de formalidad parcial, donde sólo una parte

del personal se encuentra registrada ante la seguridad social o cuenta con contratos escritos. En este segmento es frecuente la externalización de procesos productivos hacia otros talleres o microempresas. Tras la Reforma Laboral de 2021, donde se prohíbe la subcontratación, cada vez es más difícil rastrear el número exacto de trabajadores en esta situación. No obstante, los datos procesados por Acción Ciudadana Frente a la Pobreza (2022), sugieren que, **previo a la reforma, las unidades económicas que con mayor frecuencia operaban bajo esquemas de outsourcing eran las de tamaño mediano**: 70% de ellas recurre a este tipo de contratación, mientras que en el caso de las empresas grandes, el porcentaje es de 27%.

Asimismo, en las medianas empresas se puede observar el uso de esquemas de remuneración basados en el pago por pieza o destajo, aunque no es tan común como en las microunidades económicas. Esta modalidad de pago traslada a las personas trabajadoras los riesgos asociados a la variabilidad de la producción. De esa manera, permite a las empresas mantener flexibilidad operativa frente a las fluctuaciones del mercado, pero también contribuye a debilitar la estabilidad laboral y el acceso efectivo a prestaciones.

Más abajo en la estructura productiva se encuentran los **pequeños talleres y micro maquiladoras**, con y sin establecimiento, cuyas condiciones laborales suelen caracterizarse por altos niveles de informalidad. En estos espacios es común la ausencia de contratos escritos, la falta de registro ante instituciones de seguridad social y la prevalencia de esquemas de pago a destajo vinculados directamente al volumen de producción.

A menudo, las microunidades sin establecimiento son **talleres a domicilio**, una modalidad históricamente extendida en la industria de la confección. En este esquema, las personas trabajadoras realizan tareas específicas como costura, bordado o ensamblaje desde sus hogares, sin que exista una relación laboral formalmente reconocida. En estos casos, **la ausencia de registro laboral y de seguridad social se combina con una fuerte invisibilidad estadística**, ya que gran parte de este trabajo no queda reflejado en los registros oficiales de empleo. Esta invisibilidad contribuye a que las condiciones laborales de quienes participan en este eslabón de la cadena permanezcan escasamente documentadas y con protección institucional insuficiente.

Asimismo, la base de la cadena productiva, **las microunidades y talleres domésticos, concentran al 90.5% de las personas del sector que no reciben ingresos**. En la industria de la indumentaria, de cada 3 personas ocupadas, 1 persona trabaja sin recibir ingresos (INEGI, 2025d). Esta situación puede deberse, en parte, a lo común que es el pago por destajo en estas unidades,¹⁰ y también a la frecuencia con que integrantes

¹⁰ A pesar de que el pago por destajo es un tipo de remuneración, está asociado a una alta inestabilidad. Pueden pasar semanas sin que las personas trabajadoras reciban el pago, lo cual corresponde con aquellas personas ocupadas que declararon no haber recibido ingresos las semanas en las que se llevó a cabo la ENOE para el cuarto trimestre de 2025.

del hogar —en particular hijas e hijos— suelen incorporarse a la actividad productiva realizada en casa sin recibir pago por su trabajo.

En conjunto, esta gradiente de formalidad refleja la manera en que el modelo productivo del sector indumentaria distribuye de forma desigual la protección laboral a lo largo de la cadena de valor. Mientras que **los eslabones más visibles mantienen cierto grado de cumplimiento normativo, las condiciones más precarias tienden a concentrarse en los niveles más pequeños**, donde la informalidad, el subregistro laboral y la ausencia de seguridad social son más frecuentes.

5.3 Tipos de inserción laboral

La fragmentación productiva del sector indumentaria no sólo implica la dispersión de unidades económicas a lo largo de la cadena de suministro —como se explica en la sección anterior—, sino también la **coexistencia de múltiples formas de inserción laboral que difieren significativamente en términos de estabilidad y acceso a derechos laborales**. En este contexto, las trayectorias laborales de las personas trabajadoras —particularmente de las mujeres— se configuran a través de una diversidad de arreglos contractuales y organizativos que reflejan la lógica flexible de producción propia de las cadenas de valor del sector indumentaria. Nuevamente, las formas de empleo más estables y visibles se concentran en los eslabones superiores de la cadena, mientras que las modalidades más precarias tienden a ubicarse en los niveles inferiores (STPS, 2020; ENOE, 2025).

Contratación directa. Una de las formas más reconocibles de inserción laboral es la contratación directa por parte de empresas formalmente establecidas, particularmente maquilas exportadoras o compañías manufactureras de tamaño medio integradas a cadenas de suministro internacionales. En estos espacios, **las personas trabajadoras suelen contar con contratos laborales formales, afiliación al IMSS y acceso a prestaciones laborales básicas previstas por la legislación mexicana**. Sin embargo, la existencia de relaciones laborales formalmente registradas no necesariamente garantiza condiciones de trabajo dignas. En muchos casos, **persisten dinámicas de precarización vinculadas con salarios bajos, metas de producción intensivas y jornadas laborales prolongadas** que generan riesgos ergonómicos y psicosociales (Círculo Feminista de Análisis Jurídico, 2022; Fundación Avina e Intersecta, 2025; ProDESC, 2026).

Subcontratación. A través de este esquema, las empresas externalizan determinadas fases del proceso productivo hacia proveedores intermedios, talleres independientes o, incluso, microunidades. Como se explica en el marco normativo, desde la reforma laboral de 2021, la subcontratación de personal está prohibida excepto para servicios u obras especializadas que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la

empresa beneficiaria. No obstante, **persisten casos de subcontratación simulada en el sector, donde el “proveedor” en realidad realiza actividades que forman parte del negocio principal de la contratante.** Mientras que este modelo permite a las empresas reducir costos laborales y adaptar con mayor rapidez los volúmenes de producción frente a las fluctuaciones del mercado, también genera una cadena de intermediación que vuelve difusas las obligaciones legales relacionadas con contratación, seguridad social y condiciones de trabajo (Círculo Feminista de Análisis Jurídico, 2022; ProDESC, 2026).

Trabajo a destajo. Otra modalidad ampliamente extendida, tanto en talleres de confección como en modalidades de trabajo subcontratado y domiciliario, es el trabajo remunerado a destajo. Aquí **las personas trabajadoras reciben el pago en función del número de piezas producidas, en lugar de percibir un salario fijo por jornada laboral.** Eso vuelve el ingreso inestable, dado que puede variar según la carga de trabajo, la velocidad exigida, la disponibilidad de insumos, las fallas de maquinaria o incluso criterios de rechazo de piezas que muchas veces determinan los contratistas. En la práctica, esto traslada parte del riesgo de la producción del empleador a la persona trabajadora. El pago por pieza tiende a incentivar jornadas laborales prolongadas e intensificación del ritmo de trabajo para alcanzar un ingreso suficiente, lo cual supone mayores riesgos y afectaciones físicas. Asimismo, dificulta la determinación del salario base para el cálculo de prestaciones laborales o contribuciones a la seguridad social, lo que exacerba la precarización de los ingresos y la inestabilidad económica de las personas trabajadoras (Círculo Feminista de Análisis Jurídico, 2022; Fundación Avina e Intersecta, 2025; ProDESC, 2026).

Trabajo domiciliario. Finalmente, una de las modalidades más invisibilizadas dentro de la cadena productiva es el trabajo domiciliario. En este esquema, **las personas trabajadoras realizan actividades desde sus propios hogares, generalmente bajo condiciones de informalidad y sin reconocimiento oficial de la relación laboral.** El trabajo domiciliario suele operar a través de intermediarios o pequeños talleres que entregan insumos y recogen las piezas terminadas, pagando una cantidad fija por unidad producida. Esta modalidad se caracteriza por la ausencia de contratos escritos, la inexistencia de acceso a seguridad social y niveles de remuneración particularmente bajos. Además, se encuentra vinculada con la organización doméstica del trabajo, ya que muchas mujeres combinan estas actividades productivas con responsabilidades de cuidado no remunerado (Círculo Feminista de Análisis Jurídico, 2022).

En conjunto, estas distintas tipologías de inserción laboral evidencian que el sector indumentaria se sostiene sobre **una estructura laboral profundamente heterogénea, donde coexisten formas de empleo formal con modalidades altamente precarizadas e invisibilizadas.** Esta diversidad de arreglos laborales constituye una de las principales dificultades para garantizar el cumplimiento efectivo de los derechos laborales en el sector, ya que la dispersión de las relaciones de trabajo y la multiplicidad de intermediarios limitan

la capacidad de los mecanismos institucionales de supervisión e inspección, así como de aplicación de medidas para prevenir y atender la discriminación y la violencia de género. Asimismo, estas dinámicas tienden a reproducir desigualdades de género, dado que las mujeres se concentran en los eslabones más precarizados de la cadena productiva, donde las oportunidades de estabilidad laboral, protección social y organización colectiva son significativamente más limitadas (Fundación Avina e Intersecta, 2025).

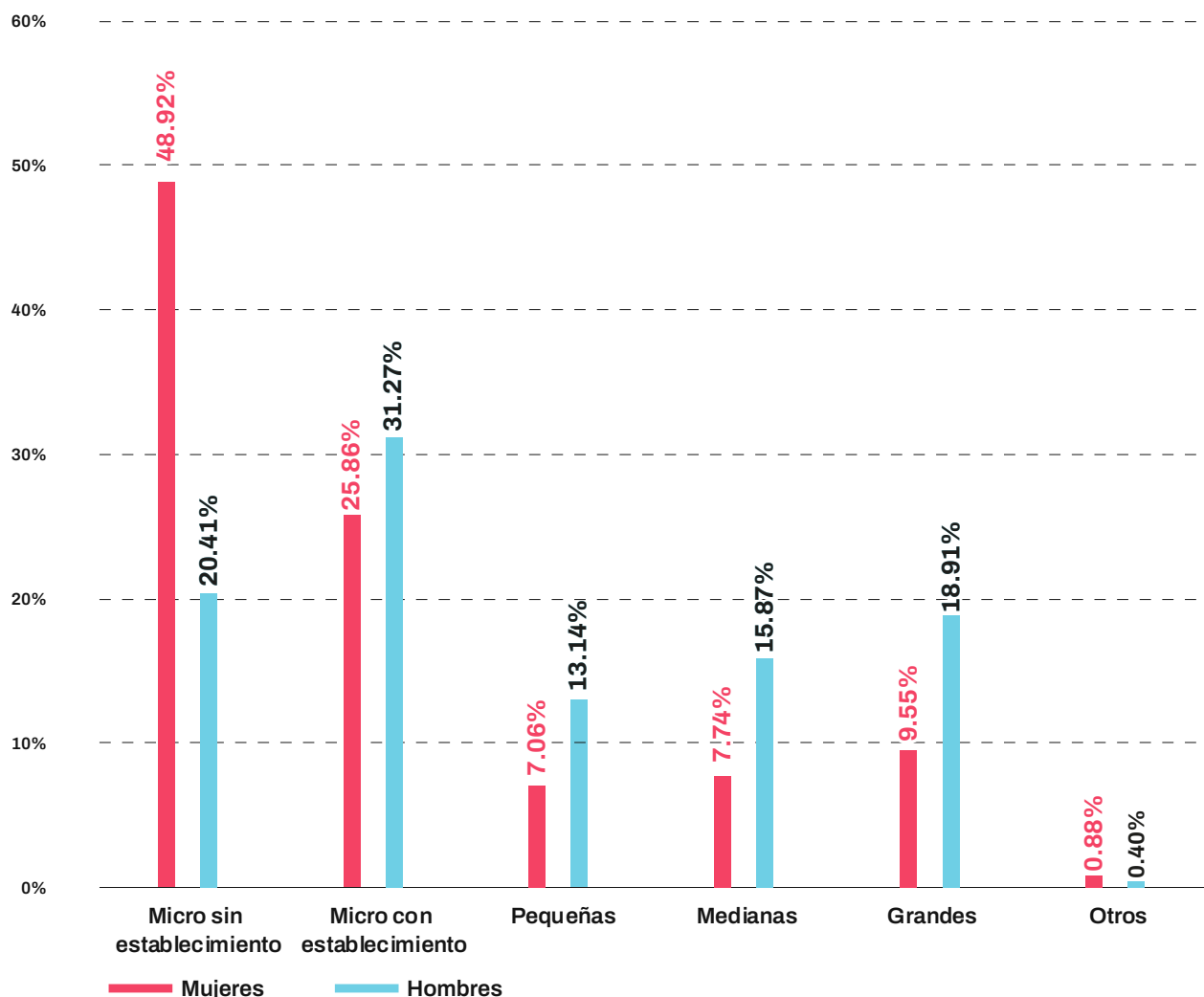
5.4 Distribución desigual y segregación ocupacional por género

Las dinámicas laborales descritas en las secciones anteriores —la fragmentación productiva, la coexistencia entre informalidad y formalidad y la multiplicidad de formas de inserción laboral— impactan de manera desproporcionada a las mujeres, quienes constituyen el 66% de la fuerza laboral en la industria indumentaria (Fundación Avina et al., 2024; ENOE, 2025d). La ENOE nos permite visibilizar con mayor precisión las condiciones laborales diferenciadas que enfrentan las personas trabajadoras del sector.

Respecto a la distribución de la población ocupada por tamaño de la unidad económica, los datos señalan que el 48.92% de las mujeres trabajadoras de la industria se concentran en los micronegocios sin establecimiento;¹¹ otro 25.86% se encuentra en micronegocios con establecimiento y un 7% se encuentra en unidades económicas de tipo pequeño. El 7.74% se encuentra en unidades medianas y un 9.55% se encuentra en centros de trabajo de más de 251 personas trabajadoras (INEGI, 2025d). Esta distribución evidencia una **segmentación estructural del mercado laboral, donde las mujeres se concentran en los eslabones más precarizados y con menor acceso a derechos**, mientras que los beneficios asociados a mayor estabilidad, prestaciones y protección laboral se agrupan en empresas de mayor tamaño, donde la participación masculina es predominante.

¹¹ Aquí, se comprende micronegocio sin establecimiento como la unidad económica que no tiene un lugar específico, como un local u oficina, ni tampoco cuenta con una instalación fija y especializada para realizar las actividades. Se consideran lugares de trabajo como la calle, puestos improvisados, vehículos o el propio domicilio, cuando no posee una instalación especial.

Gráfica 2. Desagregación de población trabajadora por sexo y tamaño de unidad económica



Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (2025).

La ENOE nos permite visibilizar con mayor precisión las condiciones de vulnerabilidad diferenciadas que enfrentan las personas trabajadoras del sector. Para **el cuarto trimestre de 2025, el 76% de las mujeres se encontraba en situación de informalidad, mientras que en el caso de los hombres, esta proporción era del 53%**, lo que evidencia que esta segmentación por tipo de establecimiento impacta en las condiciones de inserción laboral de las personas ocupadas según su género.

Sumado a esto, los datos muestran una brecha significativa en los ingresos que percibe la población ocupada. En términos generales, de acuerdo con datos de la ENOE, la remuneración mensual promedio por persona empleada en la industria es de 6,666.18 pesos. Sin embargo, al desagregar por género, se observa una marcada desigualdad: mientras que las mujeres trabajadoras reciben un ingreso promedio mensual de 5,387.38

pesos, los hombres reciben 9,282.15 pesos (INEGI, 2025d).¹² Al observar la distribución de quienes trabajan en la industria sin recibir remuneración, la diferencia entre géneros es aún más sorprendente: **los datos de la ENOE señalan que el 89% de las personas que laboran sin pago son mujeres** (INEGI, 2025d). Una vez más, esta situación guarda relación con el tamaño de unidad económica, pues gran parte del trabajo no remunerado ocurre en microunidades que, por su parte, emplean en su mayoría mujeres.

La distribución diferenciada por género en los establecimientos no es aleatoria, sino que responde a una segregación ocupacional inscrita en el propio proceso productivo. En la industria indumentaria podemos observar dos tipos de segregación. Por un lado, **hay una distribución desigual de las personas trabajadoras en la estructura jerárquica ocupacional**, lo que da lugar a que los hombres se concentren en los puestos de mando, como supervisión, coordinación y gerencia, incluso en unidades de menor escala como los microtalleres. Mientras que el 10.13% de los trabajadores de la industria ocupan un cargo directivo, sólo el 3.83% de las mujeres trabajadoras mantienen un puesto de ese tipo (INEGI, 2025d), lo que sugiere un índice de disimilitud (ID) de 3.15 puntos porcentuales. Esto último equivale a decir que cerca del 6.3% de las mujeres ocupadas en el sector (241,383) tendrían que ser ascendidas a puestos directivos, de coordinación o de gerencia para que la participación de ambos géneros fuera equitativa.¹³ **En términos simples, esto indica que las mujeres están marcadamente subrepresentadas en posiciones de supervisión, coordinación y gerencia**, y que sería necesario un incremento sustancial en su participación para alcanzar una distribución más equilibrada.

Por otro lado, los hombres y las mujeres del sector también se distribuyen de manera diferente entre las diversas ocupaciones del mismo nivel, que son asignadas según sean percibidas como femeninas o masculinas. En este sentido, se identifican tres tipos de ocupaciones que de manera sistemática, se reservan para **la fuerza de trabajo masculina**: (1) los cargadores, los operadores de maquinaria pesada o de corte, tratamiento y lavado tela y los vigilantes; (2) los técnicos y mecánicos en mantenimiento, instalación y reparación de maquinaria; y (3) los conductores y transportistas.

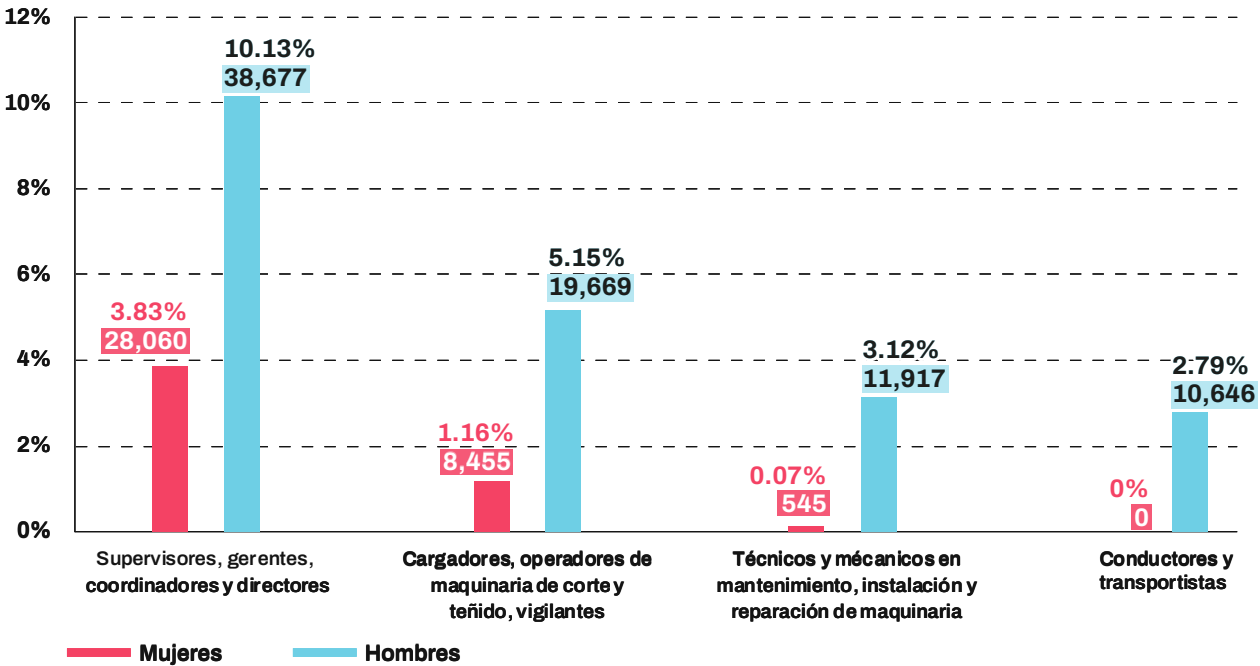
El total de personas empleadas dentro de la primera clasificación, comúnmente asociada a trabajos riesgosos o de gran esfuerzo físico, sugiere que por cada 10 mujeres, hay 23 hombres. Si observamos los datos sobre las ocupaciones tecnificadas, la diferencia es aún más sorprendente: por cada 10 mujeres, hay 219 hombres. En el caso de los puestos de conductores y transportistas no se registraron mujeres. No obstante, reducir la comparación únicamente a estos indicadores sería engañoso. **El ID de los puestos que**

¹² Esta cifra del ingreso mensual promedio se calculó filtrando a la población que no recibe remuneración. De otra manera, el resultado es igual a 4,469.72 pesos mensuales promedio por persona ocupada.

¹³ Dado que buscamos medir la segregación en un contexto binario, esta investigación utiliza el índice de disimilitud (ID) propuesto por Duncan y Duncan en 1995, que es el más común para medir la desigualdad. Este permite evaluar la participación de ambos sexos en determinados puestos de manera proporcional a su peso en el empleo total del sector. Asimismo, señala el porcentaje de las personas trabajadoras en el sector que tendrían que cambiar de ocupación para que la distribución por sexo fuera igual (Espino y De los Santos, 2019).

implican mayor esfuerzo físico o riesgo es de 2.00 puntos porcentuales, seguidos por las tareas tecnificadas o de mantenimiento, con 1.52 puntos. Finalmente, las ocupaciones de transporte presentan un ID de 1.39 puntos (INEGI, 2025d).¹⁴

Gráfica 3. Desagregación de personas trabajadoras por sexo y ocupación en puestos masculinizados



Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (2025).

Por el contrario, **las mujeres se concentran principalmente en las ocupaciones que requieren trabajo manual, precisión y repetición:** (1) sastres, costureras y confeccionadoras de prendas de vestir; (2) bordadoras y deshiladoras; (3) tejedoras y artesanas de fibras vegetales; y (4) operadoras de máquinas de costura, bordado y de corte para la confección. Estos trabajos suelen desarrollarse en micronegocios sin establecimiento, con esquemas laborales irregulares y, en la mayoría de los casos, sin acceso a seguridad social. Así, la división sexual del trabajo no sólo organiza las tareas, sino también las condiciones en las que se realizan.

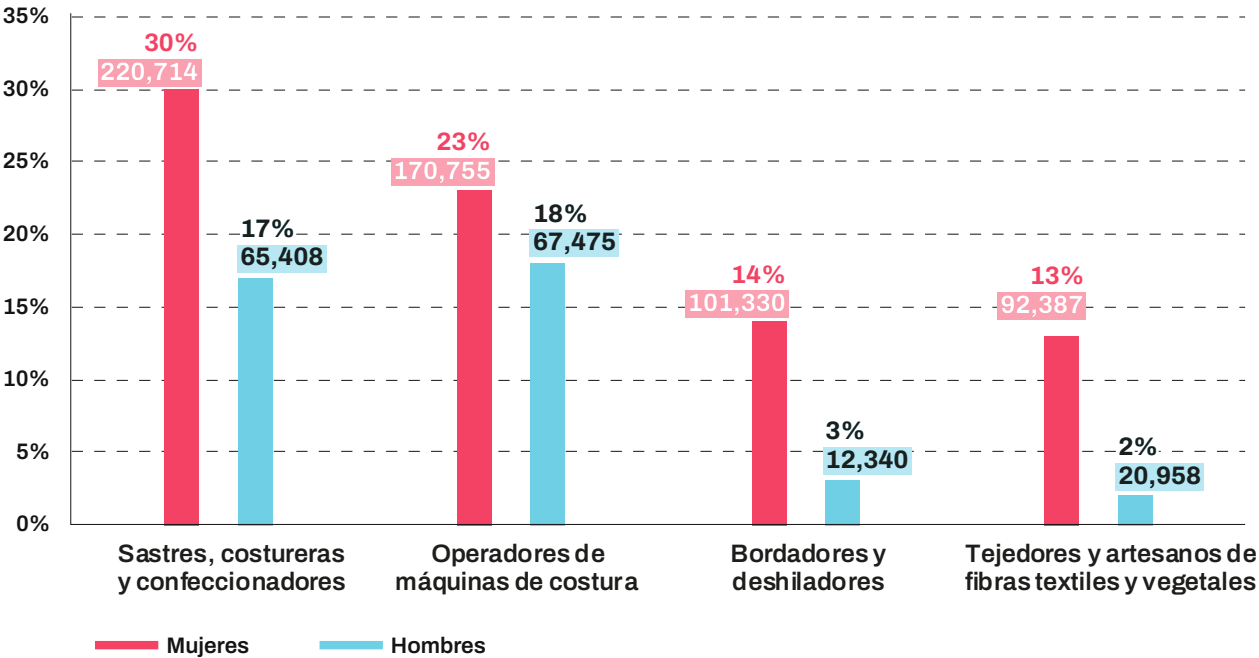
En primer lugar, por cada 10 hombres dedicados a la sastrería y confección de prendas, hay 34 mujeres. Concentran el 30.16% del total de mujeres empleadas en la industria, frente al 17.13% de los hombres. El ID para este grupo alcanza 6.51 puntos porcentuales, lo que indica que se trata de uno de los espacios más fuertemente feminizados

¹⁴ A pesar de que las ocupaciones de transporte no registran participación femenina, su contribución al ID es menor que la de otras ocupaciones debido a que su peso relativo dentro del empleo total de la industria indumentaria es menor. Así, son más las mujeres y hombres que tendrían que cambiar de ocupación en el caso de los trabajos riesgosos y los tecnificados que en los de transporte. El ID no sólo capta la ausencia o presencia de mujeres, sino también la magnitud de cada ocupación dentro de la estructura laboral general.

del sector. En segundo lugar, las labores de bordado y deshilado muestran un patrón aún más pronunciado de concentración femenina. Por cada 10 hombres ocupados en estas tareas, hay 82 mujeres, lo que refleja una sobrerrepresentación significativa. Estos puestos presentan un ID de 5.31 puntos, consolidándose como el segundo núcleo más segregado de la industria (INEGI, 2025d).

Asimismo, **en el caso del tejido de fibras vegetales, por cada 10 hombres hay 44 mujeres**. El ID asociado es de 3.57 puntos, lo que indica que estas tareas conforman el tercer espacio ocupacional más desigual por género; seguidas por las labores de operación de maquinaria de confección, que registran un ID de 2.83 puntos (INEGI, 2025d). A pesar de que esta última ocupación sugiere una menor intensidad de segregación en comparación con las actividades más manuales y tradicionales, sigue presentando una feminización significativa. Es importante notar que tanto esta como la primera ocupación, aquella que incluye la sastrería, pertenecen al subsector de la confección de prendas de vestir, que depende altamente de la mano de obra intensiva, tiene costos fijos y emplea tecnología simple.

Gráfica 4. Desagregación de personas trabajadoras por sexo y ocupación en puestos feminizados



Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (2025).

Es difícil rastrear todos los factores que sostienen la segregación ocupacional, pues estos se relacionan tanto con el funcionamiento del mercado como con las relaciones

de género que predominan culturalmente. **Las mujeres enfrentan múltiples barreras para acceder a puestos de trabajo fuera de las líneas de producción y de labores manuales.** No obstante, gracias a las investigaciones de Equidad de Género y Fundación Avina (2023), así como el reporte del Círculo Feminista de Análisis Jurídico (2023), podemos profundizar en las dinámicas socioculturales que estructuran este fenómeno en la industria indumentaria. Los procesos de contratación aún se encuentran marcados por una narrativa sexista que atribuye rasgos esenciales a las mujeres, que resultan ideales para sostener las labores más precarizadas.

En primer lugar, **se considera que las mujeres constituyen la mano de obra secundaria y que los ingresos que ellas perciben son complementarios en los hogares.** Así, persiste el prejuicio de que las mujeres siempre son, de alguna manera, dependientes de un hombre —sea este su marido, padre, hermano o compañero— y que, por lo tanto, su autonomía económica no es necesaria. “Les alcanza con menos” y su trabajo “es más barato”. En segundo lugar, se les atribuye una supuesta habilidad “natural” para realizar trabajos manuales y minuciosos. Y en tercer lugar, se asume que son más obedientes y menos propensas a la organización colectiva o a cuestionar condiciones laborales injustas, lo que refuerza su concentración en las tareas de menor reconocimiento y remuneración dentro de la industria (Círculo Feminista de Análisis Jurídico, 2023).

Sumado a esto, los estereotipos alrededor de la mano de obra masculina a menudo incluyen mayor fuerza, adaptabilidad e inteligencia. El reparto desigual de los puestos de trabajo directivos también conduce a que las mujeres sean excluidas de las capacitaciones sobre temas vinculados, lo que dificulta aún más su posibilidad de ascender dentro la cadena de producción y refuerza la narrativa de que los hombres son más aptos e inteligentes (Equidad de Género, 2023). Por si esto fuera poco, el informe de Fundación Avina señala que **la inaccesibilidad de las trabajadoras a los puestos masculinizados no sólo parte de esta narrativa sexista, sino que también se ve fomentada por el ambiente hostil y las prácticas de violencia sexual y laboral** que se ejercen contra las mujeres que buscan acceder a estos puestos.

5.5 Impacto diferenciado en trabajadoras

La segregación ocupacional no se explica únicamente por los estereotipos y prejuicios que influyen en las decisiones de contratación, sino por desigualdades de género más profundas, arraigadas en la organización social y reproducidas en el mercado de trabajo. En ese marco, ciertas ocupaciones tienden a percibirse como “femeninas” o “masculinas” no por atributos inherentes a las tareas, sino por las normas, expectativas y trayectorias diferenciadas que históricamente se asignan a mujeres y hombres. En contextos como el de México, donde el trabajo remunerado y las actividades domésticas y de cuidado continúan separados y jerarquizados, pese a su interdependencia, estas divisiones se

refuerzan. Así, **la asignación desigual de tareas productivas y reproductivas no sólo distribuye de manera diferenciada el tiempo y las responsabilidades, sino que también moldea aquello que socialmente se considera propio de lo masculino y de lo femenino** (OIT y PNUD, 2019).

De este modo, las mujeres construyen sus preferencias laborales en un contexto marcado por factores culturales y por la división sexual del trabajo en los hogares, lo que influye en las ocupaciones a las que acceden cuando ingresan al mercado laboral. **En la industria indumentaria, esto se traduce con frecuencia en una mayor incorporación de mujeres a los segmentos más fragmentados de la producción, puesto que pueden compaginarlos con el trabajo doméstico y de cuidados** —por ejemplo, cuando este se realiza en talleres domésticos o bajo esquemas temporales e informales—. Asimismo, muchas trabajadoras del sector son **jefas de hogar** o contribuyen de manera central al sostenimiento económico de sus familias. Esta responsabilidad económica puede reducir sus márgenes de acción frente a situaciones de abuso o incumplimiento laboral, ya que la necesidad de mantener ingresos estables dificulta abandonar empleos precarios o iniciar procesos legales contra sus empleadores.

Sumado a esto, es preciso considerar la situación de las mujeres que enfrentan vulnerabilidades adicionales, que poseen a lo sumo educación primaria y que perciben ingresos familiares bajos. **Los contextos de irregularidad laboral y alta rotación en la maquila-textil facilitan que grupos de mujeres históricamente discriminados accedan a estos puestos sin necesidad de presentar documentos o incurrir en costos de capacitación, educación o similares** (Círculo Feminista de Análisis Jurídico, 2023). Esta aparente facilidad de acceso suele ir acompañada de condiciones de mayor precariedad, menor protección institucional y mayor tolerancia a prácticas abusivas.

Entre ellas se encuentran, por ejemplo, las **mujeres migrantes**, tanto nacionales como internacionales, quienes con frecuencia se insertan en la industria en condiciones especialmente precarias debido a la falta de redes de apoyo y el desconocimiento de sus derechos laborales. Estas condiciones limitan su capacidad para negociar mejores condiciones laborales o denunciar abusos, lo que incrementa el riesgo de explotación laboral dentro de cadenas productivas fragmentadas.

Estas mismas características favorecen la incorporación de las **personas mayores** a los eslabones más informales de la cadena productiva, como el trabajo domiciliario o pequeños talleres subcontratados. En estos casos, la ausencia de seguridad social y de mecanismos de protección laboral incrementa significativamente el riesgo de vulnerabilidad económica en la vejez. En conjunto, estas dinámicas evidencian que la estructura laboral del sector indumentaria no sólo reproduce desigualdades laborales, sino que también profundiza brechas de género y de ciclo de vida que afectan de manera particular a las mujeres trabajadoras.

6. Formalidad sin derechos: la simulación del cumplimiento en contextos de precariedad laboral

“El trabajo no es romperte la espalda ni aguantar humillación, es usar lo que sabes y lo que valoras para vivir con respeto sin vender la dignidad...”

Trabajadora del sector maquila-textil y participante del grupo focal.

La evidencia de campo muestra que la precariedad laboral en el sector maquila-textil no se limita a situaciones de informalidad abierta como las descritas en las secciones anteriores. En realidad, **una parte importante de las condiciones precarias en la industria de la indumentaria se manifiesta a través de modalidades de formalidad parcial o simulada, en las que las relaciones laborales aparentan cumplir con la normativa vigente, pero en la práctica restringen el acceso efectivo a derechos laborales y prestaciones.** Esta coexistencia entre formalidad jurídica e incumplimiento material constituye uno de los rasgos característicos del trabajo en los eslabones superiores de la cadena productiva. Como señala una trabajadora del sector maquila-textil, “cumplen con algunas cosas de la ley... pero no hay un mecanismo que les haga cumplir con todo.”

En este contexto, uno de los incumplimientos a los derechos laborales más frecuentes es el **subregistro salarial**, práctica mediante la cual **el empleador registra a su personal ante el IMSS con un salario base de cotización menor al que realmente percibe.** De esta forma, a menudo se excluyen del registro otros pagos como gratificaciones, primas, comisiones y prestaciones en especie. De acuerdo con el testimonio de una de las trabajadoras, “hay doble nómina... no se hace con base en la repartición real de utilidades”. Esta práctica reduce el monto de las contribuciones patronales a la seguridad social y, al mismo tiempo, limita el acceso de las personas trabajadoras a prestaciones completas vinculadas a su salario base de cotización, como subsidios por incapacidades, indemnizaciones laborales, pensiones y créditos del Infonavit. Así, el subregistro salarial permite mantener una apariencia de cumplimiento normativo mientras traslada parte de los costos laborales hacia las propias trabajadoras.

Otro elemento que evidencia la brecha entre formalidad jurídica y acceso efectivo a derechos laborales es **la falta de acceso a información sobre las condiciones contractuales.**

Incluso en contextos donde existen contratos, muchas personas trabajadoras no reciben una copia del contrato o desconocen los términos específicos de su relación laboral. Esta situación limita la posibilidad de exigir el cumplimiento de derechos laborales, ya que dificulta la identificación de obligaciones patronales y de los mecanismos disponibles para hacerlas valer. Asimismo, la falta de información sobre derechos laborales se ha identificado como una barrera estructural para el ejercicio de la negociación y organización colectivas.

La **rotación laboral estratégica** constituye otro mecanismo mediante el cual algunas empresas limitan el acceso de las personas trabajadoras a prestaciones asociadas con la antigüedad laboral. Como denuncian las trabajadoras, hay un problema grave de rotación que impide la acumulación de derechos. En estos casos, las empresas recurren a contratos temporales consecutivos o despidos programados antes de que las personas trabajadoras cumplan los periodos de permanencia necesarios para acceder a beneficios como primas de antigüedad, estabilidad laboral o mayores niveles de protección social. Posteriormente, las mismas personas pueden ser recontratadas bajo nuevas condiciones contractuales, reiniciando el conteo de antigüedad y evitando así la acumulación de derechos laborales. Estas prácticas contribuyen a mantener trayectorias laborales inestables y fragmentadas.

Además, se han documentado otras formas de precarización laboral que refuerzan la brecha entre formalidad legal y condiciones laborales reales. Entre ellas destacan **las jornadas laborales excesivas, la ausencia de pago de horas extra, así como la aplicación de multas o descuentos salariales asociados a errores en la producción**. El promedio de horas trabajadas a la semana es de 44. No obstante, en algunos casos, las personas trabajadoras enfrentan jornadas que superan los límites establecidos por la legislación laboral, pues se registraron casos de hasta 69 horas semanales (INEGI, 2025d). A esto se suman condiciones de trabajo que implican riesgos físicos y desgaste corporal derivados de ritmos de producción intensivos.

En conjunto, estas prácticas evidencian que **la formalidad jurídica en el sector maquila-textil no garantiza el cumplimiento efectivo de los derechos laborales**. Más bien, la coexistencia de informalidad abierta y formalidad precaria refleja la forma en que las dinámicas de fragmentación productiva y subcontratación —descritas en las secciones previas— configuran un entorno laboral en el que las responsabilidades empresariales pueden diluirse a lo largo de la cadena de suministro. Como señala una integrante de una colectiva que acompaña a las trabajadoras del subsector, “una cosa es el acceso, otra cosa es el pleno ejercicio de los derechos”. Este fenómeno contribuye a reproducir condiciones de precariedad laboral persistentes, particularmente para las trabajadoras.

6.1 Acceso y exclusión de prestaciones sociales

Anteriormente, se desarrolló la formalidad simulada en términos de derechos laborales generales. En esa línea, este apartado busca explicar los **principales obstáculos para acceder a la seguridad social, las prestaciones económicas y los mecanismos de protección laboral** que fueron identificados a partir de las entrevistas con trabajadoras del sector.

IMSS: afiliación sin garantía de derechos

Si bien en algunos casos las trabajadoras del sector maquila-textil cuentan con afiliación al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), esta no garantiza el acceso pleno a los beneficios asociados. **La literatura identifica prácticas recurrentes de subregistro salarial, rotación laboral y discontinuidad en el aseguramiento**, lo que limita el acceso efectivo a servicios de salud, incapacidades y prestaciones (OIT, 2021).

En el trabajo de campo, esta situación se traduce en experiencias concretas de registro incompleto o inestable, donde las trabajadoras pueden estar afiliadas en ciertos periodos, pero pierden cobertura ante cambios de empleo o esquemas contractuales precarios. Esta intermitencia tiene impactos directos en la posibilidad de acceder a incapacidades por enfermedad o maternidad. Asimismo, **se documentan irregularidades en el registro de derechos**, como la falta de evidencia accesible sobre el número de semanas cotizadas. “Les han extraviado sus semanas cotizadas... muchas de las colegas no cuentan con esta evidencia”, comparten.

Adicionalmente, se documentan **barreras en la atención médica, asociadas tanto a la saturación institucional como a la falta de reconocimiento de incapacidades de manera adecuada**. A partir del trabajo de campo, se identifican prácticas empresariales orientadas a limitar el acceso efectivo a prestaciones, como el no reconocimiento de incapacidades emitidas por el IMSS, la presión para no hacerlas válidas o el desincentivo de su uso mediante sanciones informales. Como señalan los testimonios, las clínicas vinculadas a las empresas “dan las mínimas incapacidades... muchas trabajadoras prefieren no usar los servicios médicos... sólo recibiendo pastillas para el dolor”. En este contexto, la afiliación formal no siempre garantiza el acceso pleno a los derechos, especialmente cuando existen prácticas empresariales que limitan su ejercicio (Jade Sociales, 2023).

En materia de riesgos de trabajo, estas dinámicas se agravan cuando las empresas omiten reportar accidentes o enfermedades laborales al IMSS para su debida calificación, lo que constituye una irregularidad que afecta tanto la protección de las personas trabajadoras como el cálculo de la prima del Seguro de Riesgos de Trabajo. Asimismo, cuando se habla de una falta de otorgamiento adecuado de incapacidades, en la práctica se refiere a obstáculos

como demoras en la atención, dificultades para acceder a valoración médica o la emisión de incapacidades por periodos insuficientes frente a padecimientos derivados del trabajo. Esto muestra que, **aunque la expedición de incapacidades es una facultad exclusiva del IMSS, en la realidad su uso efectivo puede verse limitado por condiciones institucionales y laborales que desincentivan o dificultan su ejercicio** (IMSS, 2024; Ley del Seguro Social).

Infonavit: derechos formales, acceso limitado

En materia de vivienda, el acceso al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit) se encuentra igualmente mediado por la inestabilidad laboral. Aunque las trabajadoras pueden estar registradas, la intermitencia en las cotizaciones dificulta la acumulación de puntos necesarios para acceder a créditos. En el trabajo de campo, esta situación se refleja en **trayectorias laborales fragmentadas que impiden materializar el derecho a la vivienda**. “Algunas de las trabajadoras han trabajado toda la vida pero necesitaban salir... entonces no tenemos Infonavit ni pensión debido a la falta de permanencia”, señalan.

A ello se suma un desconocimiento de derechos, lo que limita el aprovechamiento de los mecanismos existentes. Este fenómeno es parte de un patrón más amplio de desinformación estructural en el sector, donde muchas trabajadoras desconocen prestaciones básicas o formas de cálculo de beneficios laborales. La consecuencia es una exclusión de facto: **el derecho existe en la norma, pero no se materializa en el acceso real a vivienda**.

Aguinaldo y utilidades: simulación de cumplimiento

Las prestaciones económicas obligatorias, como el aguinaldo y el reparto de utilidades, también se encuentran atravesadas por prácticas de simulación contractual y opacidad empresarial. Una proporción significativa de trabajadoras recibe pagos incompletos o inexistentes, o bien montos simbólicos que no corresponden a la productividad generada. El trabajo de campo sugiere que estas prácticas se insertan en un patrón más amplio de cumplimiento parcial de la normativa laboral, en el que las empresas operan en los márgenes de la legalidad sin enfrentar sanciones efectivas. Como se señala en una entrevista: “qué cumplen, cumplen con algunas cosas de la ley... no hay un mecanismo que les haga cumplir.” En este contexto, **las prestaciones económicas dejan de operar como un derecho garantizado y se convierten en beneficios contingentes**, sujetos a discrecionalidad empresarial y a la debilidad de los mecanismos de inspección y sanción.

Jubilación: trayectorias fragmentadas, pensiones precarias

La **fragmentación laboral tiene efectos acumulativos en el acceso a pensiones**. Las trayectorias laborales de las trabajadoras del sector indumentaria suelen estar marcadas por periodos de informalidad, rotación constante y discontinuidad en las cotizaciones, lo que dificulta cumplir con los requisitos para acceder a una jubilación digna. Como señalan los testimonios, esta discontinuidad impacta directamente en la posibilidad de acceder a derechos en la vejez. “Les afecta en la pensión... no tenemos Infonavit ni pensión debido a la falta de permanencia”. En este contexto, **la precariedad no es únicamente presente, sino proyectada hacia el futuro**.

Esta situación resulta particularmente crítica si se considera que la seguridad social constituye un derecho humano reconocido en el artículo 123 de la Constitución y en instrumentos internacionales, cuya finalidad es proteger a las personas a lo largo de todo el ciclo de vida. En el sistema contributivo vigente, el acceso a pensiones depende en gran medida de las cuentas individuales administradas por las Afore, lo que implica que la densidad de cotización y la continuidad laboral determinan el monto final de la pensión; sin embargo, en contextos de alta informalidad y rotación, muchas trabajadoras pueden desconocer si tienen una cuenta activa o con recursos acumulados, lo que profundiza las brechas en la garantía efectiva de este derecho (CONSAR, 2021; CPEUM, art. 123).

6.2 Inspección sin alcance: el vacío regulatorio en la industria indumentaria

La inspección laboral es uno de los principales instrumentos del Estado para vigilar y garantizar los derechos de las personas trabajadoras. Pero el análisis de las condiciones laborales en el sector maquila-textil revela que **este mecanismo enfrenta múltiples limitaciones a nivel estructural y metodológico que reducen significativamente su efectividad**. De acuerdo con el reporte *Inspeccionando la inspección*, entre 2018 y 2023 ha habido una **disminución presupuestaria** y una **reducción sostenida en la capacidad inspectiva del Estado**. El presupuesto asignado a la Dirección General de la Inspección Federal del Trabajo disminuyó un 12%, y para las Oficinas de Representación Federal, bajó un 79% (Fundación Avina et al., 2024).

En cuanto al número de **inspecciones a nivel federal**, en 2015 se realizaron 128,864, mientras que **en 2023**, esta cifra descendió a 48,000 aproximadamente, lo que representa **una disminución cercana al 70%**. Para 2024, se estableció una meta de 32,000 visitas, consolidando esta tendencia a la baja. Tomando en consideración al sector, sólo el 1.29% del total de inspecciones federales en el 2023 se dirigió a la industria textil (Fundación Avina et al., 2024).

A estas limitaciones se suma el poco personal inspector en relación con la población trabajadora, pues hay 1.1 personas inspectoras por cada 100 mil personas trabajadoras frente a un promedio global de 5.8 (Fundación Avina et al., 2024). Este rezago resulta aún más crítico si se considera que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece como referencia al menos una persona inspectora por cada 10,000 a 15,000 personas trabajadoras en economías industrializadas o en proceso de industrialización (OIT, 2006). En este contexto, **la inspección laboral opera hoy con capacidades cada vez más limitadas para responder a la magnitud y complejidad de las violaciones de derechos e incumplimientos en el sector**, evidenciando una brecha sustantiva entre los estándares internacionales y la capacidad institucional actual.

Respecto a las **restricciones metodológicas**, un informe de Fundación Avina e Intersecta señala que **ha habido una reconfiguración en el modelo de inspección, pasando de un enfoque preventivo a uno punitivo**. Mientras que en 2015 el 60% de todas las visitas era de carácter ordinario¹⁵ —orientadas a la supervisión preventiva y sistemática— para 2024 se proyectó que el 80% serían extraordinarias,¹⁶ es decir, focalizadas en denuncias o contingencias específicas. En cuanto al sector textil, cerca del 61% de las inspecciones federales reportadas son de carácter extraordinario y sólo el 33%, ordinarias (Fundación Avina et al., 2024). Este cambio hacia inspecciones extraordinarias implica que la intervención estatal ocurre cuando el daño ya ocurrió, en lugar de anticipar y corregir condiciones de precariedad laboral antes de que se materialicen en violaciones a derechos.

Por otro lado, la inspección laboral ha comenzado a incorporar enfoques de género e interseccionalidad. En marzo de 2024, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) publicó el **Protocolo para la Inspección Laboral con Perspectiva de Género**, aplicable de manera transversal en las visitas de inspección y activado cuando se detectan actos de violencia, discriminación u hostigamiento en los centros de trabajo.¹⁷ Este instrumento incluye criterios para acreditar el cumplimiento de la legislación laboral en materia de condiciones generales de trabajo, seguridad e higiene, así como capacitación y adiestramiento con enfoque de género. No obstante, su efectividad depende de contar con capacitación continua y especializada y mecanismos de seguimiento robustos, que permitan identificar y sancionar de manera adecuada problemáticas como el acoso, el hostigamiento y la discriminación laboral, particularmente relevantes en un sector altamente feminizado.

¹⁵ De acuerdo con el Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones, las inspecciones ordinarias son las que la autoridad debe practicar en los centros de trabajo en días y horas hábiles y forman parte de la vigilancia regular. Además, para practicarlas, el inspector debe acudir previo citatorio entregado al menos con 24 horas de anticipación. Estas incluyen, entre otras, inspecciones iniciales, periódicas, de comprobación y de asesoría y asistencia técnica (STPS, 2014).

¹⁶ Las inspecciones extraordinarias son las que se realizan sin citatorio previo frente a supuestos específicos como denuncias, accidentes de trabajo, riesgo inminente, violaciones que puedan afectar gravemente a las personas trabajadoras, o cuando sea necesario verificar de inmediato el cumplimiento de obligaciones laborales (STPS, 2014).

¹⁷ A partir de la solicitud de información número 340027100016726, se identificó que el **Protocolo para la Inspección Laboral con Perspectiva de Género** se aplica de manera transversal en las visitas de inspección, activándose cuando se detectan actos de violencia, discriminación o hostigamiento en los centros de trabajo. Para mayor información, consultar: <https://www.gob.mx/stps/documentos/protocolo-para-la-inspeccion-laboral-con-perspectiva-de-genero>

Finalmente, la ley estipula que **la inspección laboral únicamente tiene competencia sobre las unidades económicas registradas**, hecho que resulta particularmente problemático en un sector caracterizado por la alta informalidad y fragmentación productiva. **Esto deja fuera del alcance de los mecanismos de inspección a más del 80% de la industria indumentaria y, en consecuencia, a los segmentos que concentran el mayor número de mujeres trabajadoras y las condiciones más precarias.** Esta desconexión entre la delimitación jurídica de su cumplimiento y la realidad del sector no sólo limita la capacidad transformativa del mecanismo de inspección, sino que reproduce desigualdades estructurales al dejar sin protección precisamente a quienes enfrentan mayores niveles de vulnerabilidad.

En este contexto, fortalecer la inspección laboral en la industria de la indumentaria no implica únicamente aumentar el número de visitas y de personal capacitado, sino repensar su diseño. Es necesario **transitar hacia un modelo preventivo, territorializado y con enfoque de género e interseccionalidad que reconozca la estructura real del sector** —incluyendo el trabajo domiciliario y las unidades informales— y que cuente con personal capacitado, criterios claros de priorización y mecanismos de coordinación interinstitucional. La efectividad del marco depende de la frecuencia, profundidad y enfoque de las inspecciones, así como de la confianza de las trabajadoras en los mecanismos de denuncia. Sin esta transformación, la inspección continuará operando como un instrumento limitado, incapaz de incidir de manera sustantiva en la reducción de la precariedad laboral.

Importancia de la aclaración y socialización de competencias institucionales en la inspección laboral en el sector maquila-textil



De acuerdo con el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, la competencia federal abarca a la industria textil; sin embargo, la omisión explícita de la rama de la confección genera una brecha operativa crítica. Los resultados de las solicitudes de información realizadas a 31 entidades federativas demuestran que esta ambigüedad no es sólo jurídica, sino que se traduce en un abandono sistémico de la vigilancia laboral: 23 estados se declararon incompetentes bajo el argumento de que cualquier actividad del sector es responsabilidad exclusiva de la federación.



Un caso emblemático de esta parálisis es el de Oaxaca. Su Secretaría del Trabajo respondió que carece de competencia sobre el giro de la industria indumentaria y, por ende, no cuenta con información alguna. No obstante, el análisis de su oficio ST/SN/DJ/UT/13/2026 revela una contradicción jurídica fundamental: la autoridad estatal justifica su postura citando la Tesis XI.2°.32L (Registro 187185) de los Tribunales Colegiados de Circuito. Irónicamente, dicho criterio establece con claridad que, mientras la industria textil (transformación de fibras como algodón o lana) es federal, en una fábrica de ropa dedicada a la confección, la competencia es local. La lógica judicial citada es que en la confección no hay transformación de materias primas, por lo que no debe considerarse industria textil para efectos de competencia federal. Esta inconsistencia demuestra que el vacío de inspección no se debe a una laguna legal, sino a una interpretación administrativa que ignora la jurisprudencia para evitar la carga operativa.



Mientras que la mayoría de las instituciones presentan respuestas nulas o burocráticas —con dos estados remitiendo la responsabilidad a otras áreas y dos más admitiendo no haber realizado inspecciones en el periodo 2022-2026—, únicamente cuatro estados reportaron datos que confirman la urgencia de una vigilancia efectiva:



Baja California. Se realizaron 91 inspecciones que arrojaron posibles violaciones, pero sólo 17 (18.6%) derivaron en una resolución formal; además, se detectaron 7 casos de posibles faltas en igualdad de género y 7 inspecciones motivadas por violencia o acoso por razón de género.



Ciudad de México. Se efectuaron 12 inspecciones extraordinarias en el sector confección, las cuales revelaron un alto índice de irregularidades con 10 resoluciones sancionatorias y solamente 2 absolutorias.



Querétaro. De 5 inspecciones extraordinarias, sólo un centro de trabajo (20%) acreditó el cumplimiento normativo; en el 80% restante, la gravedad de las anomalías obligó a la autoridad a remitir el caso a otras instancias.



Tlaxcala. En el periodo de 2024 a la fecha, se llevaron a cabo 16 inspecciones en confección; en el 50% de los casos se detectaron violaciones directas en capacitación, adiestramiento, seguridad e higiene.



En este contexto, resulta indispensable clarificar de manera explícita la distribución de competencias en la legislación vigente y fortalecer los mecanismos de inspección laboral con enfoque sectorial, a fin de cerrar las brechas de supervisión y garantizar el cumplimiento efectivo de los derechos laborales en el sector.¹⁸

¹⁸ Para más información sobre la inspección en el sector maquila-textil, se sugiere consultar el insumo *Inspeccionando la Inspección: El caso de la industria indumentaria*, publicado por Intersecta, ProSociedad, Igualab, Colectivo Raíz, ProDESC y Vida Plena Puebla, con el apoyo de la Iniciativa Arropa de Fundación Avina y Fundación C&A, que está disponible en <https://prodesc.org.mx/inspeccionando-la-inspeccion-en-mexico-el-caso-de-la-industria-indumentaria/>

7. Violencia, discriminación y riesgos a la salud física y psicosocial en el entorno laboral

Las condiciones laborales descritas en las secciones previas se traducen y entrelazan con un **conjunto amplio de violencias, discriminaciones y riesgos a la salud que afectan de manera particular a las mujeres trabajadoras del sector indumentaria**. Estas problemáticas no se presentan como hechos aislados, sino como parte de dinámicas estructurales que atraviesan la organización del trabajo en la industria de la confección y en los eslabones informales de la cadena productiva.

La combinación de jornadas extensas, salarios precarios, debilidad sindical y escasa vigilancia institucional contribuyen a generar entornos donde las violaciones a derechos laborales y humanos tienden a normalizarse. En este contexto, **las trabajadoras enfrentan múltiples formas de violencia** —física, verbal, sexual e institucional— así como condiciones de trabajo que afectan su salud física y mental.

7.1 Violencia de género, violencia laboral y discriminación

“No hay lucha que se sostenga en cuerpos cansados.”

Integrante de una colectiva que acompaña a trabajadoras de maquila-textil.

Uno de los hallazgos más recurrentes en la literatura y en los testimonios recabados durante el trabajo de campo es la **persistencia de diversas formas de violencia de género en el entorno laboral**. Entre ellas destacan el hostigamiento y acoso sexual, el hostigamiento laboral, la discriminación y otras prácticas abusivas.

Hostigamiento y acoso sexual

“Si le gritan, le manosean, le alburean... muchas lo permiten porque necesitan el ingreso y son jefas de familia.”

Integrante de una colectiva que acompaña a trabajadoras de maquila-textil.

El **acoso sexual** constituye una de las **expresiones más graves de violencia laboral**

que enfrentan las trabajadoras del sector. Diversos reportes documentan situaciones en las que supervisores o personal con mayor jerarquía ejercen presiones, insinuaciones o conductas intimidatorias que colocan a las trabajadoras en situaciones de vulnerabilidad. En muchos casos, la denuncia de estas conductas se traduce en represalias laborales o en la pérdida del empleo.

A pesar de avances normativos recientes —como la ratificación del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo—, su implementación en los centros laborales continúa siendo limitada, lo que dificulta la prevención efectiva y la sanción de estos casos.

Hostigamiento laboral

“Las condiciones son hostiles... hay muchos relatos de que las mujeres no pueden ir al baño y pasan largas jornadas bajo presión de producción.”

Integrante de una colectiva que acompaña a trabajadoras de maquila-textil.

El hostigamiento laboral también aparece como una práctica frecuente en los espacios de trabajo. En el grupo focal realizado con trabajadoras de maquiladoras en Ciudad Juárez, se documentaron situaciones recurrentes de humillación verbal, presiones constantes por parte de supervisores y cambios arbitrarios de área o de turno como forma de castigo o presión laboral. **Estas prácticas generan ambientes de trabajo hostiles y contribuyen a deteriorar el bienestar emocional de las trabajadoras.** Participantes de un grupo focal describieron un entorno donde el respeto laboral debe “ganarse” mediante confrontación o resistencia individual, lo que refleja una normalización de dinámicas laborales abusivas. En algunos casos, **estas prácticas han llevado a renunciadas forzadas o al abandono del empleo** como estrategia de protección frente a situaciones de hostigamiento prolongado.

Discriminación laboral

La discriminación laboral se manifiesta en múltiples dimensiones. **Entre las formas más frecuentes se encuentran la discriminación por embarazo, por edad, por estado civil o por condiciones de salud.** Por ejemplo, una integrante de una colectiva que acompaña a trabajadoras de maquila-textil afirmó que “piden pruebas de embarazo y de sangre... si no cumples con ciertos requisitos, simplemente no te contratan”.

En particular, la discriminación por embarazo constituye una práctica ampliamente documentada en el sector. En algunos casos, las trabajadoras reportan despidos directos al momento de informar sobre su embarazo o incluso ante sospechas por parte de la empresa. También se han documentado prácticas discriminatorias en los procesos de contratación,

donde se utilizan exámenes médicos o interrogatorios para descartar a mujeres embarazadas o con planes reproductivos.

Asimismo, existen reportes de discriminación por edad, apariencia física y condiciones de salud, como la negativa a contratar a mujeres con sobrepeso, con diabetes o con antecedentes de lesiones derivadas del trabajo repetitivo.

Despidos injustificados

“Me ha tocado despedidos injustificados por acoso, hostigamiento, discriminación, embarazo... una colega fue despedida por faltas relacionadas con el embarazo.”

Integrante de una colectiva que acompaña a trabajadoras de maquila-textil.

Las violaciones laborales también incluyen prácticas recurrentes de despido injustificado. Entre los casos documentados destacan **despidos vinculados con embarazo, maternidad o condiciones de salud**. En algunos casos, las trabajadoras son presionadas para firmar renuncias voluntarias, lo que obstaculiza el acceso a indemnizaciones o mecanismos de defensa laboral.

Normalización del abuso

“Existe una normalización de relaciones laborales desiguales, donde ‘hacer las cosas para no ser notadas’ se vuelve una estrategia de supervivencia laboral.”

Trabajadora de maquila-textil y participante en el grupo focal.

Un elemento particularmente preocupante es la normalización de estas prácticas dentro de la cultura organizacional de muchas empresas del sector. **Las violencias laborales suelen ser percibidas como parte “normal” del trabajo en la maquila-textil**, lo que contribuye a **invisibilizar las violaciones de derechos y a reducir las probabilidades de denuncia**. Esta normalización se ve reforzada por estructuras sindicales débiles o cooptadas, así como por mecanismos institucionales que no siempre brindan respuestas efectivas frente a denuncias de violencia laboral.

7.2 Riesgos a la salud física y psicosocial

Además de las violencias laborales directas, las condiciones de trabajo en el sector indumentaria generan riesgos importantes para la salud física y mental de las trabajadoras.

Riesgos a la salud física

“Una chica ya está [lesionada] por la columna y la despidieron, cuando la empresa debería haber buscado otra alternativa.”

Integrante de una colectiva que acompaña a trabajadoras de maquila-textil.

Las labores de confección se caracterizan por procesos altamente repetitivos que implican largas horas en posiciones estáticas y poco ergonómicas, generalmente sentadas frente a máquinas de coser o estaciones de ensamblaje. Esta dinámica produce una serie de afectaciones físicas acumulativas. Entre los principales riesgos se encuentran:

Daños musculoesqueléticos. Los movimientos repetitivos y las posturas prolongadas generan problemas en la columna, las caderas y las articulaciones. En los testimonios recabados durante el trabajo de campo, se mencionaron múltiples casos de lesiones crónicas, incluyendo daño en la columna vertebral derivado de años de trabajo en líneas de producción intensivas.

Problemas respiratorios. Las condiciones de ventilación en muchos talleres o fábricas resultan insuficientes, lo que expone a las trabajadoras a partículas textiles, polvo o químicos utilizados en procesos de teñido o limpieza de las telas.

Afectaciones visuales. El trabajo prolongado con maquinaria y materiales de precisión también genera problemas de visión, especialmente cuando se realiza bajo iluminación deficiente.

Desgaste físico general. La combinación de jornadas extensas, pausas limitadas y exigencias productivas elevadas produce un desgaste físico acumulado que puede derivar en enfermedades ocupacionales.

Riesgos a la salud mental

“[Las trabajadoras] duermen poco y están en estados de agotamiento constante para poder sostener el trabajo.”

Integrante de una colectiva que acompaña a trabajadoras de maquila-textil.

Los riesgos psicosociales constituyen otro componente central de las condiciones laborales en el sector. Las cargas de trabajo intensivas, la presión por cumplir metas de producción y la incertidumbre laboral generan altos niveles de estrés y afectaciones en el estado psicoemocional de las trabajadoras. Los testimonios recabados en el grupo

focal señalan que **el ambiente laboral hostil y sobreexigente puede tener efectos significativos en la salud emocional de las personas trabajadoras, particularmente en quienes enfrentan simultáneamente responsabilidades de cuidado fuera del trabajo**. Muchas trabajadoras deben combinar jornadas laborales extensas con responsabilidades de cuidado en el hogar, lo que aumenta el riesgo de agotamiento físico y emocional. En este sentido, las dinámicas laborales del sector se intersectan con otras dimensiones de desigualdad de género.

Estas condiciones se relacionan directamente con los factores de riesgo psicosocial reconocidos en instrumentos internacionales como el Convenio 190 de la OIT y con la normativa mexicana en materia de salud laboral, como la NOM-035-STPS sobre factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

7.3 Barreras para la denuncia

“Una vez ofrecimos acompañamiento a una trabajadora,
pero no quiso por miedo a represalias.”

Integrante de una colectiva que acompaña a trabajadoras de maquila-textil.

A pesar de la existencia de marcos legales que reconocen el derecho a un trabajo libre de violencia y discriminación, las trabajadoras enfrentan múltiples barreras para denunciar abusos laborales, algunas de ellas son las siguientes:

Temor a represalias

Muchas trabajadoras evitan denunciar situaciones de violencia o discriminación por miedo a perder su empleo o ser objeto de sanciones laborales. Esta situación se agrava en contextos de precariedad económica, donde el ingreso laboral constituye la principal fuente de sustento para el hogar y no permite generar un ahorro que dé lugar a mayor libertad para salir de contextos abusivos o buscar espacios con mejores condiciones laborales.

Falta de mecanismos internos efectivos

Otro obstáculo relevante es la debilidad o ineficacia de los mecanismos internos de denuncia dentro de las empresas. Aunque algunas compañías cuentan con buzones, líneas telefónicas o protocolos formales para atender quejas, las trabajadoras reportan que estos suelen carecer de seguimiento efectivo o derivar en sanciones mínimas que no modifican las dinámicas laborales existentes.

“Van al supervisor, luego a recursos humanos... dicen que lo van a atender, pero al final solo las cambian de área o les llaman la atención.”

Trabajadora de maquila-textil y participante en el grupo focal.

Desconfianza institucional

Finalmente, existe una profunda desconfianza hacia las instituciones encargadas de proteger los derechos laborales. Las trabajadoras perciben que los sindicatos, las áreas de recursos humanos o incluso algunas instancias gubernamentales no actúan de manera independiente o efectiva frente a las empresas. Esta desconfianza contribuye a la invisibilización de la violencia laboral y refuerza un círculo de impunidad.

“Los sindicatos son percibidos como aliados de las empresas y de la supervisión, más que como defensores de las personas trabajadoras.”

Trabajadora de maquila-textil y participante en el grupo focal.

8. Cuidados como eje estructural de precarización

La precariedad en el sector de la indumentaria no puede entenderse sin incorporar la dimensión del **trabajo doméstico y de cuidados no remunerado como un eje estructural que organiza la vida y el trabajo de las mujeres**. Este es uno de los aspectos menos reconocidos de la contribución de las mujeres al desarrollo social y económico. Se suele considerar como un trabajo que no requiere calificación, restando su valor frente a la sociedad y reproduciendo los prejuicios sexistas. No obstante, según señalan los datos de la Encuesta Nacional sobre Uso de Tiempo (2024),¹⁹ este trabajo representa un valor económico equivalente al 23.9% del PIB nacional (INEGI, 2025e), superando no sólo la proporción que aporta la industria indumentaria, sino también la de la industria manufacturera en su conjunto. Más allá de su enorme importancia para el funcionamiento de la sociedad, estos trabajos siguen siendo el impuesto oculto más alto en términos económicos y de tiempo para las mujeres.

Como se ha explicado anteriormente, lejos de ser un factor externo, la doble o triple jornada que llevan a cabo miles de trabajadoras restringe de manera directa su acceso, permanencia y trayectoria laboral, configurando los tiempos de trabajo, los tipos de ocupación y puestos, las unidades económicas, y los modelos de inserción en el mercado (OIT y PNUD, 2029; OIT, 2021). En el caso de la maquila textil, es claro que **la frecuencia con que las mujeres optan por entrar a los modelos de trabajo más fragmentados responde a la viabilidad con la que pueden realizar el trabajo doméstico y de cuidados paralelamente**. Como señalan las propias trabajadoras y las colectivas que las acompañan, las condiciones materiales de vida —marcadas por la sobrecarga de trabajo de cuidados y la ausencia de sistemas accesibles— limitan su posibilidad de acceder y exigir condiciones laborales justas, así como su posibilidad de conseguir una autonomía económica plena.

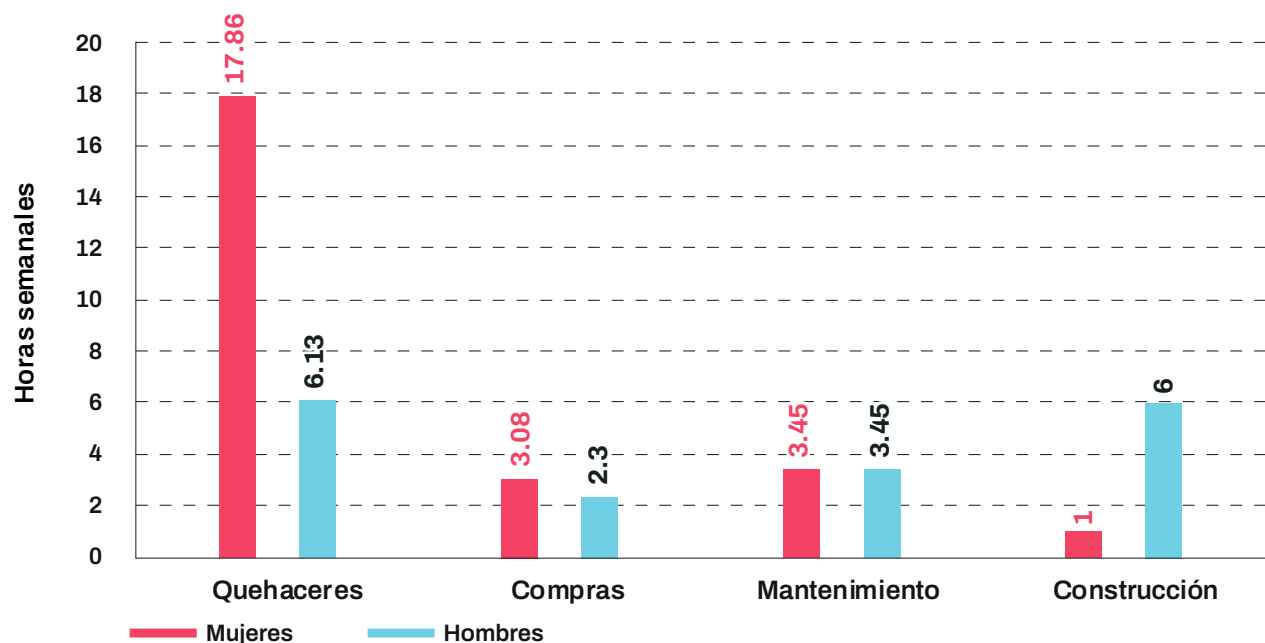
¹⁹ El objetivo de la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) es generar información estadística sobre las actividades que llevan a cabo personas de 12 años y más, así como el tiempo semanal dedicado a las mismas. Las actividades incluyen tanto el trabajo remunerado como el no remunerado, por lo que la ENUT supone uno de los mayores insumos nacionales sobre el trabajo doméstico, de cuidados, comunitario y voluntario, así como el de otras actividades personales.

8.1 Doble y triple jornada: trabajo productivo y reproductivo

La mayor presencia de las mujeres en el mercado laboral se ha dado en un contexto de desigualdad en la responsabilidad social del trabajo no remunerado. De acuerdo con los datos de la ENUT, **para 2024, las mujeres trabajadoras en México dedicaron 39.7 horas semanales en promedio al trabajo doméstico y de cuidados, dos veces más que los hombres, quienes dedicaron 18.2 horas en promedio.** Con relación a los tipos de actividades, las tres que concentran la mayor parte del trabajo son la limpieza y mantenimiento a la vivienda, las actividades de cuidados y apoyo y las de alimentación —todas desarrolladas mayormente por mujeres—. Sin embargo, las diferencias más significativas se observan en la preparación y servicio de alimentos y en la limpieza de la ropa y calzado. En conjunto, las mujeres contribuyen con cerca de 55% del total de horas dedicadas al trabajo remunerado y no remunerado (tiempo total de trabajo), en tanto que los hombres contribuyen con poco más del 45% (INEGI, 2025e).

A pesar de que la ENUT no cuenta con datos desagregados por sector, la ENOE nos ofrece un aproximado del reparto diferenciado de horas dedicadas a las actividades no remuneradas para personas trabajadoras en la maquila-textil.

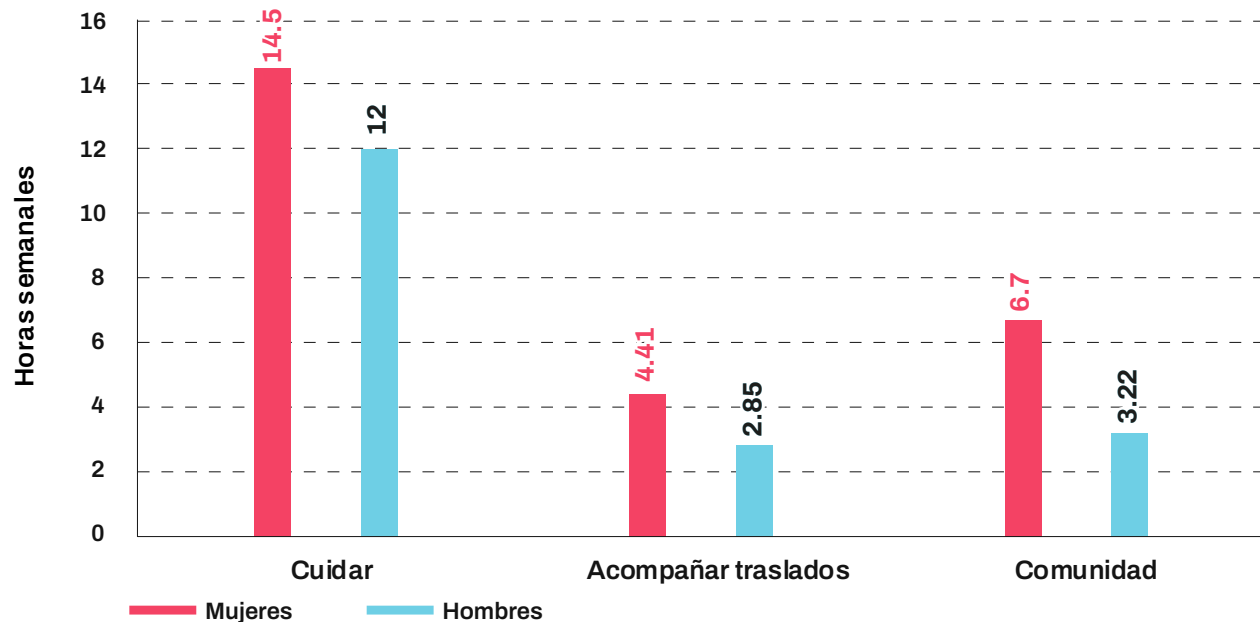
Gráfica 5. Promedio de horas dedicadas al trabajo doméstico no remunerado



Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (2025).

Nota: la gráfica muestra promedios no ponderados y no refleja las horas dedicadas fuera del periodo de la encuesta.

Gráfica 6. Promedio de horas dedicadas al trabajo de cuidados no remunerado



Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (2025).

Nota: la gráfica muestra promedios no ponderados y no refleja las horas dedicadas fuera del periodo de la encuesta.

De acuerdo con este insumo, al sumar las horas dedicadas a todas las actividades indicadas en la gráfica, **las mujeres trabajadoras de la maquila-textil dedican cerca de 52 horas semanales en promedio al trabajo doméstico y de cuidados, mientras que los hombres dedican 36 horas.** Por cada hora que dedica una mujer ocupada en la indumentaria, un trabajador del sector dedica 0.6 horas. Como expresan las propias trabajadoras, “trabajas y luego llegas a hacer todo en la casa... nunca paras”, lo que refleja la continuidad ininterrumpida entre trabajo productivo y reproductivo. La evidencia muestra que esta sobrecarga impacta directamente en su bienestar físico y emocional, así como en su desempeño laboral.

El hecho de que las trabajadoras de la maquila-textil asuman una carga de trabajo de cuidados y doméstico superior al promedio nacional evidencia que la precarización se intensifica debido a estas responsabilidades adicionales. Es decir, las trabajadoras deben cumplir con metas de producción intensivas mientras sostienen simultáneamente las responsabilidades del hogar, generando altos niveles de estrés y desgaste.

Ante la ausencia de servicios de cuidado accesibles, las trabajadoras del sector maquila-textil desarrollan estrategias informales, como redes familiares o comunitarias que, si bien permiten sostener el empleo, lo hacen en condiciones de alta precariedad. En conjunto, los resultados de la investigación señalan que para combatir la precariedad laboral que les afecta, es necesario dar prioridad al desarrollo y cumplimiento del Sistema Nacional de

Cuidados; y así, reconocer, reducir y redistribuir la carga de tiempo y trabajo que realizan las mujeres de manera no remunerada.

8.2 Cuidado infantil: cobertura insuficiente y barreras de acceso

El acceso a servicios de cuidado infantil es limitado, particularmente en zonas industriales. **Aunque existen guarderías asociadas al IMSS, estas presentan restricciones de cobertura, ubicación y horarios**, lo que dificulta su uso efectivo. En el trabajo de campo, se identificó que muchas trabajadoras no utilizan estos servicios debido a su lejanía, incompatibilidad con las jornadas laborales o falta de transporte adecuado. Esta desconexión entre oferta institucional y condiciones reales de trabajo se refleja en las experiencias cotidianas: “moverse en la ciudad es muy complicado... el transporte no siempre coincide con los horarios de trabajo”. Asimismo, las barreras económicas refuerzan esta exclusión, ya que “las guarderías privadas son muy caras... no nos alcanza” comparten. En conjunto, estos factores refuerzan la dependencia de soluciones informales y limitan la autonomía económica de las mujeres.

8.3 Modelo CECI: potencial transformador y retos de implementación

El modelo de Centros de Educación y Cuidado Infantil (CECI) del IMSS representa una innovación relevante dentro del Sistema Nacional de Cuidados, **al proponer un enfoque integral de atención a la primera infancia que trasciende el esquema tradicional de guarderías.**

De acuerdo con información oficial, así como con la respuesta a una solicitud de información, el diseño del modelo se fundamenta en un “diagnóstico multidimensional que identificó desafíos estructurales en el cuidado infantil en México,” incluyendo brechas de cobertura, desigualdades de género en el trabajo de cuidados y limitaciones del modelo institucional previo.²⁰ **Este diagnóstico inicial sustenta una apuesta por ampliar la cobertura—incluyendo población sin seguridad social— y por articular el cuidado con el desarrollo infantil, la equidad de género y la participación laboral femenina.** Asimismo, la priorización territorial de espacios como Ciudad Juárez responde a criterios explícitos de concentración de mujeres trabajadoras en sectores como la maquila y contextos de desigualdad estructural (Gobierno de México, 2024).

²⁰ Hallazgos derivados de la solicitud de información número 340018000719426.

Entre los contenidos adicionales derivados de la respuesta a nuestra solicitud de información, destaca que el modelo contempla una meta de expansión de 1,000 CECI hacia 2030, así como un tránsito hacia un esquema de operación directa del IMSS con estándares homogéneos, en contraste con el modelo previo predominantemente subrogado. También se incorpora un componente pedagógico estructurado (MECI) basado en interacciones de calidad, profesionalización del personal y atención integral a la salud y nutrición, así como un diseño arquitectónico orientado a la seguridad, funcionalidad y sostenibilidad.

Igualmente, la respuesta institucional establece como principio central la **corresponsabilidad entre Estado, empresas, familias y comunidad**, posicionando a los CECI no sólo como infraestructura social, sino como un arreglo institucional compartido. No obstante, la misma respuesta confirma que, a la fecha, ningún CECI se encuentra en operación, existen únicamente unidades en construcción y listas de espera iniciales, lo que evidencia una brecha entre diseño institucional y puesta en marcha efectiva. Este escenario se complica al considerar que el modelo se encuentra aún en una **fase de transición incompleta**, en la que las condiciones operativas para sustituir el esquema subrogado —incluyendo reglas de contratación y operación— siguen en definición. Adicionalmente, el presupuesto asignado hasta ahora se concentra en **construcción y equipamiento**, sin claridad sobre el financiamiento operativo sostenido, lo que introduce incertidumbre sobre su viabilidad en el corto plazo.

A partir de los grupos focales y entrevistas realizadas en Ciudad Juárez, se identifican tensiones entre el diseño del modelo y las necesidades de las mujeres trabajadoras. **En primer lugar, la implementación ha sido más lenta de lo previsto:** al inicio de 2026, apenas se proyectaba la apertura del primer CECI, lo que contrasta con la urgencia del problema de cuidados en la región. Como señalan las propias trabajadoras, “ahorita lo que urge es el cuidado... y no hay opciones. Todo se queda en proyecto”, evidenciando la distancia entre planeación y realidad.

En segundo lugar, los horarios de operación —principalmente diurnos— no se ajustan a las dinámicas laborales del sector maquilador, donde muchas mujeres trabajan en turnos nocturnos, mixtos o rotativos. De hecho, “muchas trabajadoras se van al turno de la noche porque en el día tienen que hacerse cargo de sus hijos”, lo que revela cómo el trabajo remunerado se organiza en función del trabajo de cuidados y no al revés. Esta desarticulación reproduce la carga de cuidados en los hogares y limita el uso del servicio, especialmente para quienes organizan sus jornadas laborales en función del cuidado de sus hijas e hijos.

A ello se suman barreras territoriales significativas. **La ubicación de los centros no necesariamente coincide con los trayectos cotidianos entre vivienda y trabajo, en un contexto marcado por deficiencias en el transporte público.** En la práctica, esto

implica que muchas trabajadoras no pueden acceder a los CECI, aun cuando formalmente cumplan con los criterios de elegibilidad.

Finalmente, persiste una falta de información clara y accesible sobre el modelo pedagógico que sustenta estos centros. Como expresan las colectivas que acompañan a las trabajadoras del sector, “ni siquiera sabemos bien cómo funcionan los programas o a quién le toca qué”, lo que limita la apropiación social y genera incertidumbre sobre su pertinencia. Si bien el modelo educativo de los CECI —a través del MECI— plantea un enfoque de desarrollo integral centrado en la primera infancia, su potencial transformador se ve atenuado cuando sus componentes, alcances y criterios de operación no son suficientemente socializados entre las potenciales usuarias. En este sentido, más que una ausencia de contenido, el problema radica en la brecha entre el diseño institucional del modelo y su apropiación en los territorios.

De acuerdo con la información obtenida vía solicitud de información, el MECI se estructura a partir de cinco componentes clave que integran dimensiones pedagógicas, de cuidado y de salud infantil. Entre ellos destacan las interacciones de calidad como núcleo del desarrollo infantil —orientadas a fortalecer el apego seguro y el desarrollo cognitivo y emocional—, así como la incorporación de figuras especializadas como la mentora educativa, responsable de acompañar y profesionalizar al personal.

El modelo incluye esquemas de formación continua para cuidadoras/es, un enfoque preventivo en salud (con monitoreo nutricional, vacunación y atención oportuna) y un sistema de alimentación equilibrada adaptado a las etapas del desarrollo. Este andamiaje se complementa con una organización pedagógica por grupos de edad, que reconoce las distintas etapas del desarrollo infantil y adapta las intervenciones en consecuencia.

Sin embargo, la relevancia de estos elementos —que constituyen uno de los principales valores agregados del modelo— contrasta con su bajo nivel de conocimiento entre las trabajadoras del sector, lo que refuerza **la necesidad de estrategias activas de difusión, traducción y socialización que permitan que esta información no sólo exista, sino que sea efectivamente comprendida, apropiada y exigible** por parte de quienes podrían beneficiarse del programa.²¹

En conjunto, estos hallazgos sugieren que el modelo CECI, en su estado actual de implementación, corre el riesgo de introducir nuevas brechas que se necesitan atender. Más aún, evidencia **una desconexión entre el diseño institucional del Sistema Nacional de Cuidados y las condiciones materiales de vida de las mujeres trabajadoras**, en un contexto donde “todo está pensado como si todas tuviéramos las mismas condiciones ... y no es así”.

²¹ Hallazgos derivados de la solicitud de información número 340018000719426.

Para que los CECI cumplan con su potencial transformador, es indispensable reorientar su implementación hacia un enfoque territorial, laboralmente sensible y centrado en las usuarias. Esto implica, como prioridad, **adaptar horarios a los turnos reales de trabajo** (incluyendo esquemas nocturnos), **redefinir criterios de ubicación con base en rutas laborales y de transporte, socializar el modelo pedagógico y establecer mecanismos de diálogo directo con trabajadoras** para retroalimentar el diseño del programa. Sin estos ajustes, el modelo difícilmente podrá consolidarse como una política efectiva de corresponsabilidad social del trabajo de cuidados.

8.4 Cuidados y permanencia laboral

La falta de sistemas de cuidado accesibles tiene efectos directos en la permanencia laboral de las mujeres. La evidencia muestra que **muchas trabajadoras enfrentan ausentismo forzado, interrupciones laborales o renunciaciones debido a la imposibilidad de compatibilizar trabajo remunerado y trabajo de cuidados**. Como lo expresan de manera contundente: “muchas dejan el trabajo en la maquila porque no tienen con quién dejar a los niños”.

Este fenómeno no únicamente afecta trayectorias individuales, sino que reproduce desigualdades estructurales en el mercado laboral, limitando las oportunidades de desarrollo, ingreso y estabilidad. En conjunto, el acceso limitado a prestaciones sociales y la sobrecarga de cuidados configuran un entramado de precarización que trasciende el ámbito laboral inmediato. Como sintetizan las propias experiencias: “todo está conectado: el trabajo, los hijos, el dinero... si falla uno, falla todo”. No se trata únicamente de fallas en la implementación de derechos, sino de una arquitectura estructural que articula informalidad, desigualdad de género y debilidad institucional.

La información recopilada en la presente investigación sugiere que cualquier estrategia de mejora de condiciones laborales en el sector indumentaria debe ir más allá del cumplimiento normativo y abordar de manera integral la relación entre trabajo, seguridad social y (trabajo de) cuidados, reconociendo que estos elementos operan de manera interdependiente en la reproducción de la precariedad. **En este contexto, resulta indispensable diseñar e implementar políticas públicas que garanticen el acceso efectivo a prestaciones sociales y fortalezcan sistemas de cuidado accesibles y territorialmente pertinentes como condición necesaria para avanzar hacia un modelo de trabajo digno en el sector.**

9. Conclusiones

Los hallazgos de este diagnóstico confirman que la precarización en el sector de la indumentaria —particularmente en el subsector maquila-textil— no es un fenómeno aislado ni accidental, sino el resultado de un entramado estructural que articula dinámicas productivas, vacíos institucionales y desigualdades de género. **Las condiciones laborales documentadas** —salarios insuficientes, ritmos intensivos de trabajo, barreras de acceso, débil inspección y limitaciones en el ejercicio de derechos— **responden a un modelo económico que descansa en la disponibilidad de mano de obra femenina precarizada, cuya reproducción social continúa siendo invisibilizada.**

En este contexto, la formalidad laboral no se traduce automáticamente en el acceso efectivo a derechos. Si bien muchas trabajadoras cuentan con afiliación a la seguridad social o prestaciones básicas, en la práctica enfrentan obstáculos persistentes para ejercerlos plenamente. La distancia entre el marco normativo y la realidad cotidiana se expresa en el acceso limitado a servicios de salud, guarderías, incapacidades o mecanismos de denuncia, así como en prácticas empresariales que, sin necesariamente evadir la ley, la cumplen de forma mínima o simulada. Esta **formalidad sin derechos** revela la necesidad de **transitar de un enfoque centrado en el cumplimiento administrativo hacia uno orientado a la garantía sustantiva de derechos laborales.**

Asimismo, la violencia de género emerge como un mecanismo estructural de disciplina laboral. Las prácticas de hostigamiento, discriminación en la contratación, control sobre los cuerpos (como pruebas de embarazo) y la normalización de condiciones laborales adversas configuran un entorno donde las trabajadoras ven limitada su capacidad de organización y exigencia de derechos. Esta violencia no es periférica al sistema productivo, sino constitutiva de su funcionamiento, en tanto contribuye a sostener relaciones de poder desiguales y a inhibir procesos colectivos de defensa laboral.

El análisis también identifica los **cuidados como un nudo crítico que atraviesa la permanencia, movilidad y bienestar de las trabajadoras.** La falta de infraestructura de cuidados accesible, pertinente y suficiente —como lo evidencia la implementación incipiente y aún desarticulada del modelo CECI— obliga a las mujeres a desarrollar estrategias individuales y comunitarias para sostener simultáneamente el trabajo remunerado y el no remunerado. Esta sobrecarga impacta directamente en sus trayectorias laborales, en su acceso a derechos como pensiones o vivienda y en su salud física y mental. En este sentido, el fortalecimiento de una política de cuidados robusta, territorialmente pertinente y articulada con las dinámicas laborales reales es una condición clave para consolidar avances sostenibles en materia de trabajo digno.

Finalmente, estos desafíos ponen en evidencia la necesidad urgente de **fortalecer la coordinación interinstitucional**. La fragmentación entre instancias laborales, de seguridad social, de cuidados y de igualdad de género limita la eficacia de las políticas públicas y genera zonas grises donde los derechos de las trabajadoras quedan desprotegidos. Superar esta fragmentación requiere no sólo de mecanismos formales de articulación, sino de una visión compartida que reconozca la interdependencia entre trabajo remunerado, trabajo de cuidados y bienestar.

En este sentido, la evidencia recabada apunta a una conclusión central: **mejorar las condiciones laborales en el sector de la indumentaria** no puede abordarse mediante intervenciones aisladas —como acciones focalizadas en un solo ámbito (por ejemplo, inspección, capacitación o acceso a prestaciones) sin articulación con otros factores estructurales—. **Se requiere una estrategia integral que combine el fortalecimiento de la inspección laboral con enfoque de género, ampliación y rediseño de la política de cuidados, mecanismos efectivos de participación de las trabajadoras y esquemas de corresponsabilidad con el sector privado.**

Es imperativo que el Estado, en coordinación con el sector privado y la sociedad civil, avance hacia la construcción de un modelo de trabajo digno que coloque a las trabajadoras en el centro. Esto implica: garantizar inspecciones laborales efectivas que abarquen también a empresas en la informalidad, incorporando el enfoque de género en todo el sector maquila-textil; acelerar y transparentar la implementación de los CECI para que respondan a las condiciones reales de las trabajadoras; fortalecer mecanismos de acceso efectivo a derechos laborales y de seguridad social; e institucionalizar espacios de diálogo permanente con las trabajadoras y las organizaciones que las acompañan.

Sin una acción decidida y coordinada en estos frentes, las brechas identificadas no sólo persistirán, sino que continuarán profundizando un modelo de desarrollo que depende de la precarización de las mujeres.

10. Recomendaciones clave

Como resultado de la investigación, se brindan las siguientes recomendaciones por institución, con el objetivo de cerrar brechas entre el diseño normativo y la garantía efectiva de derechos en el subsector maquila-textil.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)

- **Clarificar y armonizar las competencias en inspección laboral entre niveles federal y estatal en el sector indumentaria**

Establecer una delimitación clara y vinculante de competencias entre autoridades federales y estatales para evitar vacíos o ambigüedades en las responsabilidades de inspección, particularmente para el sector de confección. Impulsar esta clarificación desde la Ley Federal del Trabajo y su normativa secundaria, incorporando criterios de coordinación, concurrencia y trazabilidad de casos. Complementar con mecanismos formales de coordinación intergubernamental que fortalezcan una inspección efectiva, territorial y con enfoque de género.

- **Consolidar una inspección estratégica, preventiva y territorial con enfoque de género**

Fortalecer el tránsito hacia inspecciones estratégicas y focalizadas en el subsector, priorizando zonas de alta concentración industrial del subsector maquila-textil. Integrar de manera sistemática indicadores de género y herramientas de detección de violencia y discriminación, en línea con los protocolos de inspección existentes, para anticipar riesgos y no solo reaccionar ante incumplimientos.

- **Combatir la simulación laboral mediante inspecciones especializadas**

Fortalecer la aplicación del nuevo protocolo de inspección en materia de subcontratación con la incorporación de metodologías que combinen análisis documental, entrevistas y verificación física para detectar esquemas encubiertos. Priorizar la identificación de prácticas como subregistro salarial, rotación estratégica, simulación contractual y despidos por embarazo, en línea con el enfoque de cumplimiento sustantivo del modelo 2026.

- **Fortalecer la coordinación interinstitucional para una inspección integral**

Consolidar esquemas de colaboración y la inteligencia de datos compartidos con el IMSS, SAT, INFONAVIT y CFCRL mediante cruces sistemáticos de información para detectar

inconsistencias en nómina, cuotas y contratos. Esto permitiría mejorar la trazabilidad laboral y aumentar la efectividad de la inspección, especialmente en contextos de subcontratación y cadenas fragmentadas.

- **Fortalecer mecanismos de denuncia y atención ciudadana**

Ampliar el alcance del Sistema de Quejas y Accidentes Laborales (SIQAL), asegurando la difusión y accesibilidad para trabajadoras del sector y vinculando sus reportes con inspecciones focalizadas. Priorizar la atención de condiciones generales de trabajo mediante una programación estratégica de inspecciones basada en evidencia.

- **Fortalecer la transparencia, rendición de cuentas y combate a la corrupción**

Consolidar sistemas públicos de información con datos desagregados sobre inspecciones, incumplimientos y sanciones, e incorporar mecanismos de transparencia activa, supervisión institucional y control interno, alineados con el eje de integridad y combate a la corrupción del modelo 2026.

- **Regular el trabajo a domicilio y a destajo mediante mecanismos de trazabilidad laboral**

Desarrollar lineamientos de inspección que permitan reconocer relaciones laborales de facto en esquemas de trabajo a domicilio y pago por pieza, incorporando metodologías adaptadas a unidades dispersas. Implementar mecanismos de trazabilidad basados en datos y coordinación interinstitucional para identificar responsabilidades a lo largo de la cadena productiva, evitando la dilución de obligaciones patronales.

- **Incorporar de manera transversal el enfoque de cuidados en la política laboral**

Integrar un enfoque de cuidados en los procesos de inspección y vigilancia del cumplimiento normativo, incluyendo la verificación de medidas como el acceso efectivo a permisos e incapacidades, la existencia de espacios de lactancia y la prevención de represalias asociadas al embarazo o la maternidad. Promover la incorporación de criterios de corresponsabilidad de cuidados en la normativa laboral y en los lineamientos empresariales —por ejemplo, extendiendo los permisos de paternidad—, reconociendo su impacto en la permanencia y condiciones laborales de las mujeres.

Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) y homólogos estatales

- **Promover la democracia sindical y prevenir la simulación de representación**

Fortalecer los mecanismos de monitoreo de la legitimidad sindical mediante supervisión en sitio, entrevistas directas con trabajadoras y verificación de procesos democráticos, con el fin de evitar prácticas de simulación o coacción. Establecer mecanismos robustos de protección para trabajadoras que participen en procesos de sindicalización, evitando represalias, despidos o cualquier forma de intimidación que limite el ejercicio efectivo de la libertad sindical.

- **Ampliar el acceso a información y fortalecer formas de organización colectiva más inclusivas**

Desarrollar estrategias accesibles de difusión sobre derechos de sindicalización, contratos colectivos y mecanismos de representación laboral, incorporando un enfoque de género que reconozca las barreras específicas que enfrentan las trabajadoras. Impulsar formas de representación laboral más inclusivas, flexibles y acordes a la diversidad de esquemas laborales del sector, con el fin de ampliar la participación efectiva de las mujeres y fortalecer la defensa colectiva de sus derechos.

Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)

- **Combatir la informalidad dentro de la formalidad mediante inteligencia institucional**

Realizar auditorías sectoriales focalizadas e implementar cruces de bases de datos con la STPS y el SAT para identificar patrones de subregistro salarial, evasión de cuotas y discontinuidad en la afiliación.

- **Garantizar el acceso efectivo, oportuno y de calidad a la seguridad social**

Simplificar los procesos administrativos para el acceso a incapacidades, licencias y atención médica y asegurar servicios adecuados frente a enfermedades y riesgos laborales asociados al trabajo en maquila.

- **Reconocer y adaptar la cobertura a trayectorias laborales discontinuas y fragmentadas**

Ajustar los criterios de acceso a prestaciones (especialmente incapacidades, guarderías y pensiones) para personas con historiales de cotización intermitente, reduciendo la penalización por trayectorias laborales fragmentadas. Incorporar mecanismos de trazabilidad que permitan identificar e incluir a trabajadoras con empleos discontinuos o en esquemas indirectos dentro de la cobertura efectiva.

- **Incorporar un enfoque preventivo en salud laboral con perspectiva de género**

Diseñar e implementar programas específicos de prevención y atención de enfermedades y riesgos asociados al trabajo en maquila (lesiones musculoesqueléticas, fatiga, salud mental), considerando las condiciones diferenciadas que enfrentan las mujeres.

- **Expandir la infraestructura de salud y cuidados en zonas industriales**

Fortalecer la presencia del IMSS mediante la instalación y equipamiento de clínicas en zonas de alta concentración industrial, garantizando disponibilidad de personal médico especializado, abasto suficiente de medicamentos y servicios acordes a los riesgos laborales del sector.

Servicios de los Centros de Educación y Cuidado Infantil (CECI)

- **Alinear el modelo CECI con las condiciones reales de trabajo de las mujeres**

Acelerar su implementación y adaptar su operación a los turnos laborales del sector, incluyendo esquemas nocturnos y flexibles. Rediseñar su ubicación territorial con base en rutas laborales y condiciones de transporte.

- **Fortalecer la pertinencia, transparencia y corresponsabilidad del modelo**

Difundir el modelo pedagógico, establecer mecanismos de retroalimentación con usuarias e impulsar esquemas de corresponsabilidad empresarial en su financiamiento y operación, particularmente en parques industriales.

Secretaría de las Mujeres

- **Consolidar una política integral de prevención y atención de la violencia laboral**

Diseñar programas sectoriales en coordinación con STPS e IMSS, que incluyan mecanismos de atención integral (legal, psicosocial y laboral) para mujeres trabajadoras.

- **Fortalecer capacidades institucionales y del sector privado en igualdad de género**

Desarrollar procesos de capacitación para empresas y campañas de sensibilización dirigidas a personas empleadoras y trabajadoras, promoviendo la aplicación práctica de los derechos laborales con enfoque de género.

- **Posicionar los cuidados como eje estructural de la política laboral**

Impulsar la integración de la agenda de cuidados en el diseño e implementación de políticas laborales con respaldo presupuestario y generación de evidencia periódica sobre condiciones laborales en el sector.

Sector privado (empresas del sector maquila-textil)

- **Garantizar la formalización laboral mediante contratos escritos para todas las personas trabajadoras, especialmente en empresas medianas y pequeñas**

Estandarizar el uso de contratos laborales claros que definan condiciones de trabajo, salario y prestaciones, fortaleciendo la certeza jurídica y el acceso a la seguridad social. Eliminar la subcontratación simulada y garantizar relaciones laborales transparentes y conforme a la normativa vigente.

- **Fortalecer la sensibilización en derechos humanos, género y violencia laboral, alineada con el Convenio 190 de la OIT**

Desarrollar procesos formativos continuos dirigidos a todos los niveles de la empresa —incluidos mandos medios y superiores— que permitan identificar, prevenir y sancionar prácticas de violencia y discriminación, incorporando protocolos claros y mecanismos confidenciales de denuncia. Integrar de manera obligatoria contenidos sobre derechos humanos laborales, mecanismos de denuncia y rutas de atención en los procesos de inducción, con el fin de fortalecer la prevención de abusos desde el inicio de la relación laboral y promover entornos de trabajo más seguros y respetuosos.

- **Impulsar la capacitación y el desarrollo profesional de mujeres trabajadoras para su movilidad y acceso a mejores condiciones laborales**

Diseñar rutas de formación técnica, liderazgo y certificación de habilidades que faciliten la promoción interna, reduzcan la segregación ocupacional y amplíen el acceso de las mujeres a puestos mejor remunerados y de toma de decisiones.

- **Diseñar e implementar medidas integrales para la mitigación de riesgos a la salud física, mental y psicosocial**

Adoptar enfoques preventivos que incluyan evaluaciones periódicas de riesgos ergonómicos, jornadas laborales adecuadas, atención a la salud mental y mecanismos de seguimiento, particularmente en contextos de trabajo intensivo y repetitivo.

- **Promover entornos laborales compatibles con las necesidades de cuidado**

Impulsar, en coordinación con el sector público y otras empresas, esquemas de coinversión en servicios de cuidado infantil accesibles y de calidad que respondan a las necesidades reales de las trabajadoras. Complementariamente, promover modalidades de organización del trabajo compatibles con las responsabilidades de cuidado —como horarios flexibles, turnos previsibles y permisos laborales— que favorezcan la conciliación entre la vida laboral y personal sin trasladar costos desproporcionados a las mujeres trabajadoras.

- **Fortalecer la trazabilidad laboral en la cadena de valor para prevenir la informalidad y la precarización en esquemas descentralizados**

Establecer criterios de debida diligencia para proveedores y talleres vinculados, incluyendo auditorías y cláusulas contractuales que garanticen condiciones laborales dignas en toda la cadena productiva.

- **Desarrollar políticas salariales equitativas bajo el principio de “a trabajo igual, salario igual”**

Implementar diagnósticos internos de brecha salarial y establecer medidas correctivas transparentes que aseguren la igualdad de remuneración y oportunidades de ascenso.

11. Referencias

Acción Ciudadana Frente a la Pobreza. (2022). *La precariedad laboral está de moda: Reporte especial sobre condiciones laborales y derecho al trabajo digno en la industria de la moda en México*.

Acción Ciudadana Frente a la Pobreza. (2023). *La precariedad no pasa de moda: Incumplimiento del derecho al trabajo en la industria del vestido, el calzado y accesorios en México*. 2.º reporte especial. <https://www.frentealapobreza.mx/post/la-precari-idad-no-pasa-de-moda>

Ávalos, M. y Gomis, R. (2024). La frontera en la resiliencia de los negocios artesanales del corredor Tijuana-Ensenada durante la pandemia. *Sí Somos Americanos. Revista de Estudios Transfronterizos*, 24, 1-29. <https://doi.org/10.61303/07190948.v24i.1127>

Carstensen, L. (2012). La maquila clandestina: El trabajo a domicilio informal en la industria textil y del vestido en Puebla, México. *Bajo el Volcán*, 11(18), 193-221.

Círculo Feminista de Análisis Jurídico-La Círcula. (2022). *Reforma laboral: Análisis desde una perspectiva de género y de la industria de la moda*. <https://circulofeminista.org/reforma-laboral-analisis-desde-una-perspectiva-de-genero-y-de-la-industria-de-la-moda/>

Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro [CONSAR]. (2021). *El sistema de ahorro para el retiro a 24 años de su funcionamiento*. Gobierno de México. <https://www.gob.mx/consar/prensa/el-sistema-de-ahorro-para-el-retiro-a-24-anos-de-su-funcionamiento?idiom=fr>

Equidad de Género: Ciudadanía, Trabajo y Familia, A. C. (2023). *Diagnóstico de las condiciones de trabajo para las mujeres en la industria indumentaria de Puebla y Tlaxcala*. Fundación Avina. <https://iniciativa-arropa.avina.net/wp-content/uploads/2023/08/1.-Diagnostico-de-la-industria-indumentaria.pdf>

Espino, A. y De los Santos, D. (2019). *La segregación horizontal de género en los mercados laborales de ocho países de América Latina: implicancias para las desigualdades de género*. Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo-Uruguay, Organización Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40ro-lima/documents/publication/wcms_715929.pdf

Fundación Avina, Intersecta, ProSociedad, Igualab, Colectivo Raíz, ProDESC, y Vida Plena Puebla. (2024). *Inspeccionando la inspección en México: El caso de la industria indumentaria*. https://prodesc.org.mx/wp-content/uploads/2025/03/inspeccion-laboral-prodesc-intersecta-mexico_01.pdf

Fundación Avina e Intersecta (Iniciativa Arropa). (2025). *Hacia la Construcción de Mundos del Trabajo Libres de Violencia: Diferentes perspectivas en torno a las necesidades de armonización legislativa del C190 en México*. <https://www.intersecta.org/posts/hacia-la-construccion-de-mundos-del-trabajo-libres-de-violencia>

Gobierno de México. (2024). *En el Día de la Niña y el Niño, presidenta inicia obras de construcción de 5 Centros de Educación y Cuidado Infantil en Cd. Juárez*. Presidencia de la República. <https://www.gob.mx/presidencia/prensa/en-el-dia-de-la-nina-y-el-nino-presidenta-inicia-obras-de-construccion-de-5-centros-de-educacion-y-cuidado-infantil-en-cd-juarez>

Gobierno de México. (2025, 29 de octubre). *Gobierno de México: En 2026 se construirán 200 Centros de Educación y Cuidado Infantil para madres trabajadoras*. Presidencia de la República. <https://www.gob.mx/presidencia/prensa/gobierno-de-mexico-en-2026-se-construiran-200-centros-de-educacion-y-cuidado-infantil-para-madres-trabajadoras>

Jade Sociales y Alternativas al Desarrollo. (2023). *Estudio sobre violencias laborales en la maquila textil en Yucatán*.

Instituto Mexicano del Seguro Social [IMSS]. (2024). *Seguro de Riesgos de Trabajo: Capítulo III*. Gobierno de México. <https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/informes/20232024/07-Cap03.pdf>

Naciones Unidas. (1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

Naciones Unidas. (1979). *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

ONU Mujeres. (2016). *Trabajo doméstico y de cuidados no remunerado*. <https://mexico.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Mexico/Documentos/Publicaciones/2016/TRABAJO%20DOME%CC%81STICO%20Serie%20Transformar%20nuestro%20mundo.pdf>.

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2006). *Estrategias y prácticas en materia de inspección del trabajo*. Consejo de Administración, 297. <https://www.ilo.org/es/media/122721/download>

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2021). *Mejora de la seguridad y salud en el trabajo en la industria textil y de la confección: Incentivos y limitaciones. Revisión temática*. https://vzf.ilo.org/wp-content/uploads/2022/01/wcms_832260.pdf

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2022). El trabajo a domicilio: De la invisibilidad al trabajo decente. <https://www.ilo.org/es/publications/major-publications/el-trabajo-domicilio-de-la-invisibilidad-al-trabajo-decente>

ProDESC. (2026). *La industria indumentaria en México: Una mirada a la situación de los derechos humanos laborales desde un enfoque de rendición de cuentas empresarial con perspectiva de género interseccional*. ProDESC; Fundación Avina; Iniciativa Arropa. https://prodesc.org.mx/wp-content/uploads/2026/02/LaIndustriaIndumentariaEnMexico_OK.pdf.

Secretaría de Trabajo y Previsión Social [STPS]. (2020). *Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020–2024*. Gobierno de México. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/561747/Plan_Sectorial_de_Trabajo_y_Previsi_n_Social_2020-2024.pdf

United Nations Industrial Development Organization [UNIDO]. (2022). *Industrial Development Report 2022: The future of industrialization in a post-pandemic world*.

World Bank. (2020). *Stitches to Riches? Apparel Employment, Trade, and Economic Development in South Asia*.

Encuestas y datos públicos

Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2024). *Conociendo la industria textil y de la confección: Colección de estudios sectoriales y regionales*. https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/889463918141.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2025a). *Censos Económicos 2024: Resultados definitivos de los Censos Económicos (CE) 2024* [Comunicado de prensa 79/25]. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2025/ce/CE2024_def.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2025b). *Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE)*, edición vigente. <https://www.inegi.org.mx/app/mapa/denue/default.aspx>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2025c). *Encuesta Mensual de la Industria Manufacturera (EMIM)*, edición vigente. <https://www.inegi.org.mx/programas/emim/>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2025d). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)*, 4to trimestre de 2025. <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2025e). *Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT) 2024: Presentación de resultados*. https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enut/2024/doc/enut_2024_presentacion_resultados.pdf

Secretaría de Economía [SE]. (2026a). *Fabricación de prendas de vestir: Salarios, producción, inversión, oportunidades y complejidad*. Data México. Recuperado el 1 de marzo de 2026, de <https://www.economia.gob.mx/datamexico/es/profile/industry/apparel-manufacturing>

Secretaría de Economía [SE]. (2026b). *Fabricación de productos textiles, excepto prendas de vestir: Salarios, producción, inversión, oportunidades y complejidad*. Data México. Recuperado el 1 de marzo de 2026, de <https://www.economia.gob.mx/datamexico/es/profile/industry/manufacture-of-textile-products-except-apparel>

Secretaría de Economía [SE]. (2026c). *Fabricación de insumos textiles y acabado de textiles: Salarios, producción, inversión, oportunidades y complejidad*. Data México. Recuperado el 1 de marzo de 2026, de <https://www.economia.gob.mx/datamexico/es/profile/industry/textile-mills?investmentFdiTime=Year>

Marco normativo

Internacional

Naciones Unidas. (2011). *Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos*. https://hchr.org.mx/wp/wp-content/themes/hchr/images/doc_pub/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (1997). *La artesanía y el mercado internacional: Comercio y codificación aduanera*. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000111486_spa

Organización de los Estados Americanos. (1988). *Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales (Protocolo de San Salvador)*. <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html>

Organización Internacional del Trabajo. (1951). *Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)*. Ratificado por México en 1951. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100

Organización Internacional del Trabajo. (1958). *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)*. Ratificado por México en 1961. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/1025750/8_Convenio_111_sobre_la_discriminaci_n_empleo_y_ocupaci_n_1958.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (1964). *Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)*. Ratificado por México en 1967. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C122

Organización Internacional del Trabajo. (1981). *Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)*. Ratificado por México en 1984. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155

Organización Internacional del Trabajo. (1981). *Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)*. Pendiente de ratificar por México. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156

Organización Internacional del Trabajo. (2000). *Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)*. Pendiente de ratificar por México. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183

Organización Internacional del Trabajo. (2015). *Recomendación sobre la transición de la economía informal a la formal (núm. 206)*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_379098.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)*. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/882392/Convenio_190_OIT.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Mejora de la seguridad y salud en el trabajo en la industria textil y de la confección: incentivos y limitaciones*. Revisión temática. https://vzf.ilo.org/wp-content/uploads/2022/01/wcms_832260.pdf

Secretaría de Economía. (2021). *Tratado entre los Estados Unidos Mexicanos, los Estados Unidos de América y Canadá (T-MEC): Tomo II. Capítulos 14 al 34 y acuerdos paralelos*. Gobierno de México. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/708696/T.MEC_TOMO_II_CAP_TULO_14_AL_34_y_Acuerdos_Paralelos.pdf

World Intellectual Property Organization. (2023). *Intellectual property and traditional handicrafts*. <https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo-pub-rn2023-5-5-en-intellectual-property-and-traditional-handicrafts.pdf>

Nacional (México)

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (1917, última reforma vigente). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

Laboral y seguridad social

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (1970, última reforma vigente). *Ley Federal del Trabajo*. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (1972, última reforma vigente). *Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores*. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LIFNVT.pdf>

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (1995, última reforma vigente). *Ley del Seguro Social*. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LSS.pdf>

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2019). *Reforma en materia de justicia laboral, libertad sindical y negociación colectiva*. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_ref30_01may19.pdf

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2021). *Reforma en materia de subcontratación laboral*. https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5616745&fecha=23/04/2021

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2026). *Reforma en materia de igualdad sustantiva*. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5778297&fecha=15/01/2026

Igualdad y no discriminación

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2003, última reforma vigente). *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPED.pdf>

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2006, última reforma vigente). *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGISMH.pdf>

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2007, última reforma vigente). *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>

Secretaría de Economía. (2015). *NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación*. <https://nmex.conapred.gob.mx/descargables/NMX-R-025-SCFI-2015%20en%20Igualdad%20Laboral%20y%20No%20Discriminaci%C3%B3n.pdf>

Seguridad y salud en el trabajo

Secretaría de Economía. (2021). *NOM-004-SE-2021, Información comercial de productos textiles*. <https://www.dof.gob.mx/normasOficiales/8934/seeco/seeco.html>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (1999). *NOM-004-STPS-1999, Sistemas de protección en maquinaria*. <https://asinom.stps.gob.mx/upload/noms/Nom-004.pdf>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2009). *NOM-030-STPS-2009, Servicios preventivos de seguridad y salud*. <https://www.dof.gob.mx/normasOficiales/3923/stps/stps.htm>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2018). *NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo*. <https://asinom.stps.gob.mx/upload/nom/48.pdf>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2018). *NOM-036-1-STPS-2018, Factores de riesgo ergonómico*. https://www.dof.gob.mx/normasOficiales/7468/stps11_C/stps11_C.html

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2024). *NOM-017-STPS-2024, Equipo de protección personal*. <https://www.dof.gob.mx/normasOficiales/9496/stps/stps.html>

Otros marcos nacionales

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (1928, última reforma vigente). *Código Civil Federal*. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CCF.pdf>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2014, 17 de junio). Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones. *Diario Oficial de la Federación*. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regla/n395.pdf>

12. Anexos

Anexo I. Marco normativo aplicable

Constitución

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos [CPEUM] (artículos 1, 2, 4, 25, 28, 123). Establece derechos laborales, igualdad sustantiva y protección del trabajo digno.

Marco normativo internacional

Convenios de la OIT (C100, C111, C122, C155, C156, C183, C190; R206). Establecen estándares internacionales sobre trabajo decente, igualdad, cuidados y no violencia.

CEDAW (Convención sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer). Obliga a eliminar la discriminación en el empleo y la vida económica.

PIDESC (Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales). Reconoce el derecho universal al trabajo, seguridad social y condiciones dignas.

Protocolo de San Salvador (Convención Americana DESC). Establece derechos al trabajo digno, salud y seguridad social.

Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos. Define la debida diligencia empresarial en derechos humanos en cadenas productivas.

T-MEC (Capítulo laboral y mecanismo de respuesta rápida). Establece obligaciones de cumplimiento laboral en cadenas de exportación.

UNESCO-Convención y definiciones sobre artesanía y patrimonio. Reconoce la artesanía como expresión cultural y económica comunitaria.

OMPI (WIPO)-Propiedad intelectual de artesanías tradicionales. Establece criterios para la protección de conocimientos y expresiones culturales.

Marco normativo nacional

Laboral y seguridad social

Ley Federal del Trabajo (LFT). Regula relaciones laborales, trabajo digno y condiciones mínimas de empleo.

Reforma laboral 2019. Fortalece la libertad sindical, la negociación colectiva y la justicia laboral.

Reforma de subcontratación 2021 (REPSE). Regula y limita la subcontratación en cadenas productivas.

Ley del Seguro Social (IMSS). Garantiza acceso a salud, maternidad y seguridad social.

Ley del INFONAVIT. Regula acceso a vivienda mediante aportaciones laborales.

- **Igualdad y no discriminación**

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Promueve igualdad sustantiva en políticas públicas y empleo.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Prohíbe discriminación en el acceso al trabajo y derechos.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Regula prevención y sanción de violencia laboral y de género.

NMX-R-025-SCFI-2015: Establece estándares de igualdad laboral y no discriminación en empresas.

- **Seguridad y salud en el trabajo**

NOM-035-STPS-2018. Regula riesgos psicosociales en el trabajo.

NOM-036-STPS (ergonomía). Establece medidas para prevenir riesgos físicos y posturales.

NOM-017-STPS y NOM-004-STPS. Regulan equipo de protección y seguridad en maquinaria.

NOM-030-STPS-2009. Establece servicios preventivos de seguridad y salud laboral.

NOM-004-SCFI-2021 (etiquetado textil). Regula información comercial y trazabilidad de productos textiles.

- **Economía social, cultura y artesanías**

Ley de Economía Social y Solidaria. Regula cooperativas y organizaciones del sector social.

Ley Federal para el Fomento de la Microindustria y la Actividad Artesanal. Promueve el desarrollo económico y cultural del sector artesanal.

Ley General de Salvaguardia del Patrimonio Cultural Inmaterial. Protege saberes, técnicas y expresiones culturales tradicionales.

Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA). Regula protección de obras y expresiones culturales populares.

Ley Federal de Protección a la Propiedad Industrial (LFPPI). Regula denominaciones de origen e indicaciones geográficas.

- **Otros marcos nacionales relevantes**

Código Civil Federal (asociaciones civiles). Permite la organización colectiva de trabajadoras en asociaciones formales.

Marco normativo estatal

Leyes estatales de fomento artesanal (Oaxaca, Chiapas, Yucatán, etc.). Regulan programas de apoyo, comercialización y preservación cultural.

- **Otro (normas locales y sectoriales)**

Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones. Regula los procedimientos de inspección para verificar el cumplimiento de las normas laborales por parte de la STPS y las autoridades locales.

Reglamentos municipales (mercados, tianguis, permisos). Regulan espacios de venta, condiciones de comercio y seguridad local.

Manual de diferenciación entre artesanía y manualidad (FONART). Define características culturales y productivas de la artesanía.

SCIAN (clasificación industrial INEGI). Clasifica las actividades económicas del sector textil y de la confección en distintos subsectores, ramas y clases de actividad, permitiendo

identificar y analizar de manera sistemática los procesos de producción, transformación y comercialización de insumos textiles y prendas de vestir.

Anexo II. Participantes de entrevistas y grupos focales

Este estudio incorpora evidencia cualitativa recabada a través de entrevistas semi-estructuradas y un grupo focal con trabajadoras del subsector maquila-textil y organizaciones de la sociedad civil que las acompañan. En total, participaron 24 personas, lo que permitió recoger una diversidad de experiencias y perspectivas en distintos contextos territoriales.

Tabla A1. Participantes en entrevistas y grupos focales

Ubicación	Organización / Grupo	Tipo de técnica	Participantes	Total
Ciudad Juárez, Chihuahua	Colectiva de Mujeres Rosa Luxemburgo	Grupo focal	16 mujeres	16
Ciudad Juárez, Chihuahua	Colectiva de Mujeres Rosa Luxemburgo	Entrevistas	4 mujeres	4
Tijuana, Baja California	Colectivo Ollin Calli	Entrevistas	1 mujer, 1 hombre	2
Estado de México	Trabajadoras maquila-textil	Entrevistas	2 mujeres	2
Total				24

Organizaciones de Arropa que participaron en entrevistas:

Jade Sociales. Organización de la sociedad civil enfocada en la defensa de derechos laborales y el acompañamiento a trabajadoras en contextos de precariedad, con énfasis en género y justicia social.

Comité Fronterizo de Obreros/as (CFO). Organización binacional con sede en la frontera norte que acompaña a trabajadoras y trabajadores de la maquila en la defensa de sus derechos laborales y en procesos de organización colectiva.

Intersecta, A.C. Organización feminista de investigación y litigio estratégico que analiza desigualdades estructurales desde una perspectiva de derechos humanos e interseccionalidad.

Centro de Reflexión y Acción Laboral (CEREAL) de Guadalajara. Organización que promueve la justicia laboral mediante la investigación, el acompañamiento a personas trabajadoras y la incidencia en políticas públicas desde un enfoque de derechos humanos.

Anexo III. Solicitudes de información

Núm. de folio	Institución
041227400000926	CAM - Coord. General de la Gobernadora del Estado de Campeche
041227400001026	CAM - Coord. General de la Gobernadora del Estado de Campeche
041227400001126	CAM - Coord. General de la Gobernadora del Estado de Campeche
203087026000011	OAX - SECRETARÍA DEL TRABAJO
203087026000012	OAX - SECRETARÍA DEL TRABAJO
203087026000013	OAX - SECRETARÍA DEL TRABAJO
090170326000016	CMX - Fondo de Desarrollo Económico del Distrito Federal
111100500069526	GUA - Poder Ejecutivo
111100500070226	GUA - Poder Ejecutivo
111100500071726	GUA - Poder Ejecutivo
120207426000008	GRO - Secretaría del Trabajo y Previsión Social
120207426000009	GRO - Secretaría del Trabajo y Previsión Social
120207426000010	GRO - Secretaría del Trabajo y Previsión Social
241230126000009	SLP - SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
241230126000010	SLP - SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
241230126000011	SLP - SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
251160500000926	SIN - PE05100-Secretaría de Economía
251160500001026	SIN - PE05100-Secretaría de Economía
251160500001126	SIN - PE05100-Secretaría de Economía
950540426000017	VER - Secretaría de Trabajo, Previsión Social y Productividad
950540426000018	VER - Secretaría de Trabajo, Previsión Social y Productividad
950540426000019	VER - Secretaría de Trabajo, Previsión Social y Productividad
1301156926000006	SON - Secretaría del Trabajo
1301156926000007	SON - Secretaría del Trabajo
1301156926000008	SON - Secretaría del Trabajo
090161626000285	CMX - Jefatura de Gobierno de la Ciudad de México
090162326000172	CMX - Secretaría de Desarrollo Económico
090162326000179	CMX - Secretaría de Desarrollo Económico
090162326000182	CMX - Secretaría de Desarrollo Económico
090162926000207	CMX - Secretaría de Gobierno
090162926000209	CMX - Secretaría de Gobierno
090162926000223	CMX - Secretaría de Gobierno

Núm. de folio	Institución
090163526000077	CMX - Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo
090163526000078	CMX - Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo
090163526000079	CMX - Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo
090163526000080	CMX - Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo
090163526000084	CMX - Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo
090163526000090	CMX - Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo
090163526000091	CMX - Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo
090163526000092	CMX - Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo
220456226000193	QUE - Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro
220456226000195	QUE - Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro
220456226000196	QUE - Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro
1352749126000002	COL - Secretaría de Desarrollo Económico
1352749126000003	COL - Secretaría de Desarrollo Económico
1352749126000004	COL - Secretaría de Desarrollo Económico
031777726000017	BCS - Secretaría del Trabajo, Bienestar y Desarrollo Social
031777726000018	BCS - Secretaría del Trabajo, Bienestar y Desarrollo Social
031777726000019	BCS - Secretaría del Trabajo, Bienestar y Desarrollo Social
100178300000726	DUR - Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Estado de Durango
100178300000826	DUR - Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Estado de Durango
100178300000926	DUR - Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Estado de Durango
321104726000031	ZAC - Secretaría de Economía
321104726000032	ZAC - Secretaría de Economía
321104726000033	ZAC - Secretaría de Economía
1411285900000526	ROO - SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
1411285900000626	ROO - SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
1411285900000726	ROO - SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
161283826000008	MIC - Secretaría de Desarrollo Económico
161283826000009	MIC - Secretaría de Desarrollo Económico
161283826000010	MIC - Secretaría de Desarrollo Económico
182878526000008	NAY - Secretaría del Trabajo y Justicia Laboral
182878526000009	NAY - Secretaría del Trabajo y Justicia Laboral
182878526000010	NAY - Secretaría del Trabajo y Justicia Laboral
192732826000009	NLE - Secretaría del Trabajo

Núm. de folio	Institución
192732826000010	NLE - Secretaría del Trabajo
192732826000011	NLE - Secretaría del Trabajo
192732826000011	NLE - Secretaría del Trabajo
510507500003326	TAB - SECRETARÍA DE GOBIERNO (SEGOB)
600052100005026	AGU - SECRETARÍA GENERAL DE GOBIERNO
600052100005126	AGU - SECRETARÍA GENERAL DE GOBIERNO
600052100005226	AGU - SECRETARÍA GENERAL DE GOBIERNO
760423326000032	PUE - Secretaría de Desarrollo Económico y Trabajo
760423326000033	PUE - Secretaría de Desarrollo Económico y Trabajo
760423326000035	PUE - Secretaría de Desarrollo Económico y Trabajo
292808626000010	TLA - Secretaría de Trabajo y Competitividad
292808626000011	TLA - Secretaría de Trabajo y Competitividad
292808626000012	TLA - Secretaría de Trabajo y Competitividad
800098900000926	COA - Secretaría del Trabajo
800098900001026	COA - Secretaría del Trabajo
800098900001126	COA - Secretaría del Trabajo
080142726000074	CHH - Secretaría del Trabajo y Previsión Social
080142726000075	CHH - Secretaría del Trabajo y Previsión Social
080142726000076	CHH - Secretaría del Trabajo y Previsión Social
340014900001326	FED - Fondo Nacional para el Fomento de las Artesanías (FONART)
340014900001426	FED - Fondo Nacional para el Fomento de las Artesanías (FONART)
340014900001526	FED - Fondo Nacional para el Fomento de las Artesanías (FONART)
340014900001626	FED - Fondo Nacional para el Fomento de las Artesanías (FONART)
340009700006326	FED - Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas (INPI)
340009700006426	FED - Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas (INPI)
1052044726000014	CHP - Secretaría de Economía y del Trabajo
1052044726000015	CHP - Secretaría de Economía y del Trabajo
1052044726000016	CHP - Secretaría de Economía y del Trabajo
341000500001726	FED - CULTURA-Instituto Nacional del Derecho de Autor (INDAUTOR*)
142042026000093	JAL - Coord. General Estratégica de Crecimiento y Desarrollo Económico
142042026000094	JAL - Coord. General Estratégica de Crecimiento y Desarrollo Económico
142042026000096	JAL - Coord. General Estratégica de Crecimiento y Desarrollo Económico
340025600011226	FED - Secretaría de Cultura

Núm. de folio	Institución
340025900020926	FED - Secretaría de Economía (SE)
340025900021026	FED - Secretaría de Economía (SE)
340027100016726	FED - Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)
340027100016926	FED - Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)
340027100017226	FED - Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)
340019700000926	FED - Instituto Nacional de la Economía Social (INAES)
092073826000321	CMX - Alcaldía Álvaro Obregón
092073926000342	CMX - Alcaldía Azcapotzalco
092074026000483	CMX - Alcaldía Benito Juárez
092074126000351	CMX - Alcaldía Coyoacán
092074226000358	CMX - Alcaldía Cuajimalpa de Morelos
092074326000580	CMX - Alcaldía Cuauhtémoc
092074426000313	CMX - Alcaldía Gustavo A. Madero
092074526005773	CMX - Alcaldía Iztacalco
092074726000308	CMX - Alcaldía La Magdalena Contreras
092074826000360	CMX - Alcaldía Miguel Hidalgo
092074926000235	CMX - Alcaldía Milpa Alta
092075026000181	CMX - Alcaldía Tláhuac
092075126000256	CMX - Alcaldía Tlalpan
092075226000197	CMX - Alcaldía Venustiano Carranza
092075326000225	CMX - Alcaldía Xochimilco
130213100023526	HID - Poder Ejecutivo del Estado de Hidalgo
130213100023726	HID - Poder Ejecutivo del Estado de Hidalgo
130213100024726	HID - Poder Ejecutivo del Estado de Hidalgo
1190571826000008	YUC - Secretaría de Economía y Trabajo antes Secretaría y Fomento Económico y Trabajo (31 de diciembre de 2024)
1190571826000009	YUC - Secretaría de Economía y Trabajo antes Secretaría y Fomento Económico y Trabajo (31 de diciembre de 2024)
1190571826000010	YUC - Secretaría de Economía y Trabajo antes Secretaría y Fomento Económico y Trabajo (31 de diciembre de 2024)
1121167526000018	BCN - Secretaría del Trabajo y Previsión Social
1121167526000019	BCN - Secretaría del Trabajo y Previsión Social
1121167526000020	BCN - Secretaría del Trabajo y Previsión Social
340018000082326	FED - Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)

Núm. de folio	Institución
340018000082626	FED - Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)
340018000694926	FED - Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)
340018000695026	FED - Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)
340018000695126	FED - Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)
340018000719426	FED - Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)
340018000804626	FED - Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)
343237600005126	FED – Secretaría de las Mujeres
343237600005226	FED – Secretaría de las Mujeres
343237600005526	FED – Secretaría de las Mujeres
780517126000012	TAM - Secretaría del Trabajo y Previsión Social
780517126000013	TAM - Secretaría del Trabajo y Previsión Social
780517126000014	TAM - Secretaría del Trabajo y Previsión Social
513194900001726	TAB - SECRETARÍA DE TURISMO Y DESARROLLO ECONÓMICO
513194900001826	TAB - SECRETARÍA DE TURISMO Y DESARROLLO ECONÓMICO

UNIDAS

Red de mujeres
por el trabajo justo

