



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA  
UNIDAD XOCHIMILCO**

**División de Ciencias Sociales y Humanidades**

*Tésina para obtener Licenciatura en Sociología*

*Análisis del Diagnóstico y del Diseño del “Programa Piloto de  
incorporación a las personas trabajadoras del hogar”  
implementado en CDMX Abril-Julio 2019.*

***P R E S E N T A:***

***Jerusha Gorgonio Sánchez***

*Asesora:*

*Dra. María del Pilar Berrios Navarro*

***Ciudad de México, Dic. 2019***

## Contenido

I.	Introducción .....	3
II.	Categorías de Análisis.....	10
III.	Condiciones históricas en la vida de los trabajadores del hogar .....	18
IV.	Problema público .....	25
	IV.II. Situación del trabajo doméstico a nivel Nacional.....	27
	IV.III. Condiciones laborales (ENOE, primer trimestre de 2013 y primer trimestre de 2019).....	32
	IV.IV. Comparación territorial: características de la población y condiciones de trabajo .....	38
V.	Evaluación de Diseño .....	42
	V.II. Metodología de la Evaluación de Diseño.....	53
	V.III. Evaluación de Diseño del programa piloto .....	54
	V.IV. Valoraciones, observaciones y recomendaciones generales. ....	66
	BIBLIOGRAFÍA.....	69
	ANEXOS .....	72
	Cuadro 1. Condiciones Sociodemográficas, 2019 .....	72
	Cuadro 2. Trabajo doméstico indígena, Medio de traslado y tiempo de traslado, 2015 .....	73
	Cuadro 3. Personas trabajadoras domésticas según condiciones laborales 2013 y 2019.....	73
	Cuadro 4. Duración de la Jornada Laboral .....	74
	Cuadro 5. Condiciones Laborales, 2019. ....	74
	Cuadro 6. Prestaciones Laborales, 2019 .....	75
	Cuadro 7. Personas trabajadoras domésticas residentes en Estados de la República, 2013 y 2019.....	75
	Cuadro 8. Personas trabajadoras domésticas, según rango de ingresos y estados, 2013 y 2019 (%) .....	76
	ENTREVISTAS.....	77
	Tablas de resumen de entrevistas. ....	97

## I. Introducción

En México existen 2, 235,222 personas que trabajan en el sector del trabajo doméstico (ENOE, 2018). Esto supone alrededor de 4.07% de la población económicamente activa. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en América Latina, México es el tercer país con peor tasa de formalización laboral de personas trabajadoras domésticas. (INEGI, 2017).

En México el trabajo doméstico está regulado por la Ley Federal del Trabajo, es uno de los pocos países de América Latina que, si bien ha reformado algunas de las condiciones laborales que afectan a las personas trabajadoras domésticas en la Ley Federal del Trabajo a partir del año 2012, las condiciones del trabajador del hogar no han sido las mismas en comparación con el resto de los trabajadores, esto aunado a que México es uno de los pocos países de América Latina que todavía no ha ratificado el Convenio 189, que ha sido aprobado por la Organización Internacional del Trabajo para el 2011 y que desde entonces se espera que en México se plantee la posibilidad de realizarlo. Dicho Convenio tiene por objetivo aplicar el concepto de trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores del hogar.

Es por esto que considero relevante el hecho de abordar el tema de trabajo doméstico principalmente en México, y las situaciones legales que se están implementando para el tema de los trabajadores del hogar. A pesar de las amplias investigaciones sobre el tema, esta se torna relevante porque principalmente lo que procurará aportar al estudio de trabajo doméstico en México es la elaboración de la Evaluación del Diseño del programa piloto de incorporación a los trabajadores del hogar a la seguridad social, centrándonos en la nueva idea del plantear un programa que beneficie a los trabajadores domésticos principalmente en el área de la salud, y que se analizó a partir de los términos establecidos desde la visión de políticas públicas y desde algunos estándares internacionales, y la representación dentro del programa de estas variables.

Esta evaluación del Diseño busca averiguar el grado de coherencia de la propuesta del programa piloto, con las necesidades o problemas que enfrenta en la realidad la población

de trabajadores del hogar y en donde se pretenden crear alternativas de mejora en beneficio de este sector de la población.

Y por otro lado, de manera secundaria, la relevancia que tendrá este estudio es la actualización de datos estadísticos-históricos de lo que sucede en cada uno de los estados de la República Mexicana y particularmente en la Ciudad de México, de los años 2013, (año a partir del cual se tiene información estadística para esta investigación) hasta el 2018, de manera comparativa, pero también con una actualización de los datos recabados en lo que va del año 2019, específicamente en el primer trimestre, para conocer hasta este punto, la situación actual de la ciudad de México con la población de mujeres y hombres que trabajan en el sector doméstico, pero también como punto de referencia comparativa con los años anteriores, incluyendo en este año, el nuevo diseño implementado, que nos permitirá conocer el impacto que ha causado en la población implicada en lo que va del año, y que nos ayudará a cumplir con el objetivo principal que será, evaluar el diseño.

El marco de referencia que me indicó como recolectar los datos para la investigación, el nivel de tratamiento que le daré y el alcance que estos datos tendrán, dependerán en esta investigación del diseño Mixto Paralelo. Por un lado con técnicas cualitativas donde se recolectará la información a través de veinte entrevistas semi-estructuradas, diez de estas entrevistas se realizarán a trabajadores domésticos que se encuentren dentro del programa piloto, cinco más serán a trabajadores que conozcan el programa piloto pero hayan decidido no inscribirse y las cinco restantes serán a expertos en el tema de evaluación de diseño o trabajo doméstico. Y del lado cuantitativo se recurrirán a estrategias estadísticas, a través de la base de datos de la ENOE e INEGI, para dar un panorama general de la situación del trabajador doméstico en México a partir del 2013 al primer trimestre del 2019, y así conocer la relevancia de este sector de la población. La metodología que se utilizará en la evaluación de diseño será a través de indicadores que, que se complementarán con las entrevistas ya mencionadas, cabe agregar que la metodología de la evaluación del diseño se desglosará más específicamente en su propio apartado.

Para entender el problema que este sector de la población enfrenta y de la inseguridad laboral a las que son sometidas tenemos que conocer el número de población perteneciente y denominados trabajadores del hogar.

Según datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) para el primer trimestre del 2019, en México, había 2, 323,528 trabajadores domésticos, de los cuales el 71.3% de personas empleadas no tenían acceso a ninguna prestación, el 99.2% carecían de un contrato laboral, y el 98.3% no podían acceder a instituciones de salud.

Todos estos datos indican que el trabajo doméstico representa hoy en día una parte importante de la fuerza laboral en México, pero las condiciones son precarias y se vive en un constante proceso de desvalorización en términos económicos, en ese sentido, un serio déficit de trabajo decente.

Ahora bien, no a cualquier labor que se lleve a cabo dentro del hogar, se le considera trabajo doméstico, ni a cualquier persona que se encuentre en el interior y lleve a cabo una tarea se le considera trabajador doméstico. Es por esto que la OIT (2013) define el trabajo doméstico como: *El trabajo realizado para o dentro de un hogar o varios hogares. Puede incluir tareas como limpiar la casa, cocinar, lavar y planchar la ropa, el cuidado de los niños, ancianos o enfermos de una familia, vigilancia de la casa, desempeñarse como chofer de la familia, e incluso cuidando los animales domésticos [...].* Los empleados que caben en esta categoría de trabajadores domésticos son: *Choferes; amas de llave; mucamas; lavanderas y planchadoras; niñeras; cocineras y sus ayudantes; cuidadoras de enfermos, ancianos o personas con discapacidad; mandaderos y empleados para actividades diversas del hogar. No pueden considerarse trabajadores domésticos a quienes realizan estas tareas en hoteles, fondas, bares, sanatorios, condominios o establecimientos comerciales. (ENOE, 2019)*

Todas estas personas, consideradas dentro del trabajo doméstico, tanto en lo individual como en lo colectivo, necesitan un trabajo que represente la garantía de sus derechos fundamentales, así como condiciones adecuadas, donde se posean condiciones a de trabajo equitativo y satisfactorio.

Las normas mínimas establecidas por el convenio 189 para los trabajadores domésticos son los siguientes: derechos básicos como, protección de derechos humanos, protección de cualquier forma de abuso, acoso y violencia y condiciones justas de empleo, en los Artículos 3, 4, 5, 6, 11; referente a las horas de trabajo, periodos de descanso y compensaciones por horas extras en el Artículo 10; en términos de remuneración como salario mínimo, especificaciones sobre el pago en especie y honorarios laborales, en los Artículos 11, 12, 15; y en temas referentes a la salud y la seguridad social en los Artículos 13 y 14.<sup>1</sup>

Este convenio refuerza los derechos que deberían ser fundamentales en la práctica para los trabajadores domésticos en México, estableciendo las normas laborales mínimas para este sector, sin embargo en México esto no está ratificado, debido a los cambios que tendrían que realizarse en la Ley Federal del Trabajo y en el IMSS y que implicaría una reconstrucción a muchas de las normas vigentes. La no ratificación impide la práctica de posibles medidas legales para poder hacer efectivos los derechos y principios del convenio, por esta razón en México no han entrado en vigor.

En lugar de esto, las tareas del hogar son realizadas todos los días, sin horarios establecidos, ni retribución monetaria específica, lo que las torna “invisibles”. (Soto, 2005: 13). Debido a que esta actividad laboral es realizada en un hogar privado y con frecuencia para más de un empleador; se caracteriza por una alta rotación laboral, el salario en especie es muy frecuente, ingresos irregulares y relaciones laborales que usualmente no se establecen mediante un contrato de trabajo.

Aunado a esto, el trabajador se encuentra en el llamado subsector de “trabajadores independientes” (INEGI, 2017), los cuales no tienen vínculos contractuales permanentes con quienes son sus empleadores, ya sea de manera temporal o de forma permanente.

Tales dificultades también están asociadas con otros factores, como la falta de reconocimiento legal del trabajo doméstico como una ocupación, la existencia de prácticas discriminatorias, sociales y jurídicas, así como otros elementos socio culturales que generan una baja valoración social del trabajo doméstico.

---

<sup>1</sup>Véase en

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:2551460](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460)

La continua vulnerabilidad que caracteriza al trabajo doméstico está vinculada no sólo a la ausencia o restricción de derechos laborales, sino también a la persistente subvaloración de actividades que concentran un gran porcentaje de mujeres, por una parte, y a las dificultades en la clasificación del trabajo doméstico como una actividad que genera una relación laboral entre empleado y empleador. Ya que, el hecho de que la actividad se desarrolle en una casa particular, desempeñando las tareas vinculadas a la reproducción de las condiciones necesarias para la vida cotidiana, significa que se genera una relación personal que a menudo involucra emociones y afectos, lo que dificulta que la actividad alcance legitimidad como trabajo (Hondagneu-Sotelo, 2001).

La cualidad de estas actividades, de ser un telón inadvertido en la vida cotidiana de las personas, es decir, que se lleven a cabo en la intimidad y en lo oculto del hogar, influye en el nivel de precarización del trabajo doméstico y hace que la relación laboral contractual no sea claramente visible, aun cuando el trabajo doméstico involucra la oferta y demanda de la fuerza de trabajo.

En México, el pasado 5 de diciembre de 2018 La Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) determinó que es inconstitucional que la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)<sup>2</sup>, excluya el trabajo doméstico del régimen obligatorio de seguridad social<sup>3</sup>, debido a esto, a inicios de este año se implementó un modelo de protección social para el trabajo doméstico, desarrollado por el IMSS y respaldado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El objetivo de este programa es establecer a través de una prueba piloto, un régimen donde se proporcionen facilidades administrativas para garantizar a los trabajadores domésticos el derecho a la salud y a la seguridad social, donde se establezca un régimen especial opcional de seguridad. (Dirección General de Análisis Legislativo, 2018)

Los patrones de los trabajadores domésticos tienen el carácter de sujeto obligado ante el Instituto y podrán optar por afiliar a los trabajadores domésticos.

---

<sup>2</sup> Artículo 13, fracción II

<sup>3</sup> Resolución del amparo directo 9/2018, Segunda Sala Suprema Corte de Justicia de la Nación.

En el caso de los trabajadores domésticos con un solo patrón: El patrón tendrá la obligación de enterar a la autoridad la totalidad de las cuotas obreros patronal correspondientes al periodo. En el caso de los trabajadores domésticos con varios patronos: Cada uno de los patronos deberá de cubrir el monto correspondiente a la cuota obrero-patronal proporcional a los días que el trabajador doméstico labore con cada patrón durante el mes calendario que corresponda.

Este programa piloto, para poder salir a la luz e implementarse en la realidad social tuvo que pasar por un proceso de construcción, donde primero se identificó un problema, posteriormente se diseñó un modelo, se planificó el programa y por último se realizaron tareas de evaluación (Rossi, 1989).

Pero específicamente enfocándonos en la evaluación de dicho diseño del programa, se establece que la evaluación, es aquella que analiza y revisa los elementos que justifican la necesidad de la intervención y la forma en que ésta se articula. (Osuna y Márquez, 2000)

A esta evaluación se le exige que analice y comprenda la naturaleza de los problemas sociales a los que se dirige la acción pública, sus causas y sus consecuencias, la población que se encuentra afectada, así como sus características, sus intereses, y expectativas en torno a la intervención. (Osuna y Bueno, 2013)

Esta evaluación según su definición, debía primeramente determinar, el grado de coherencia de la propuesta de intervención, con las necesidades o problemas sociales que pretenden ser resueltos; después debían determinar la adecuación, sistematización y viabilidad del plan de intervención a desarrollar, en relación con los medios de que se disponen; determinar la disposición de suficiencia de los recursos necesarios para acometer dicha intervención, refiriéndose a los medios humanos, económicos, de regulación de concepto, entre otros; y, pre-analizar la calidad y la viabilidad del plan, (Reboloso, 2003) pero este concepto propone que la evaluación del diseño es una situación exclusivamente de la fase previa a la implementación, y lo verdaderamente relevante es que la evaluación del diseño nunca esté ausente, tiene que ser una evaluación, ex ante, intermedia y ex post (Osuna y Bueno, 2013).

Es por esta causa que considero relevante la realización de la Evaluación del Diseño pero específicamente en la situación de la prueba piloto en la incorporación de los trabajadores domésticos al régimen obligatorio del seguro social, lo considero importante por el hecho de que, el trabajo doméstico, a pesar de estar presente en la legislación no cumple con las normas básicas del trabajo digno, hay una falta de acción en las prácticas regulatorias, y esto es un problema; segundo, las condiciones en las que se desarrolla este tipo de trabajo, revela que se trata de un contingente de trabajadores con una inserción laboral precaria, que se torna interesante a la hora de entender y comprender qué es lo que les espera. Estas particularidades del trabajo doméstico lo transforman en un área de estudio relevante para la sociología, porque existe una conexión entre la posición ocupada dentro del mercado laboral y las desigualdades en términos de oportunidades y distribución del bienestar y poder, eso aunado a la gran brecha que existe en términos conceptuales y en términos prácticos entre las normas específicas de trabajo digno que se adaptan por estándares abordados desde las políticas públicas y los estándares internacionales y sus características básicas, y particularmente, entender la idea principal con la que se diseñó y se implementó el programa piloto, es decir, el proceso de diagnóstico del problema para la implementación de este programa y la evaluación del diseño de dicho programa, que no se ha llevado a cabo y que es necesario realizar para saber en qué medida el programa piloto se ajusta a los niveles internacionales de este sector laboral, y la importancia que implica la creación y el abordaje del primer programa piloto dedicado a los trabajadores domésticos.

Es por esto que considero que vale la pena realizarnos el siguiente cuestionamiento.

¿Qué problemas se presentan en el diseño del programa Piloto de incorporación a las personas trabajadoras del hogar, a la luz de los estándares internacionales y qué posibilidades de mejoras se vislumbran en la percepción de los actores involucrados?

Para poder responder este cuestionamiento nos adentraremos a continuación a explicar cada uno de los conceptos abordados en esta investigación, para dar cuenta de cuáles serán nuestras herramientas conceptuales que nos permitirán entender desde qué visión y definición estamos abordando el problema y así poder entender de manera íntegra al

trabajador doméstico, al programa piloto y si el fin que éste posee, va en una dirección correcta.

## II. Categorías de Análisis

El trabajo visto como una de las actividades de mayor importancia en la integración social de los individuos, que determina ampliamente el lugar del individuo en la sociedad y que otorga el medio de subsistencia que ocupa una parte esencial en la vida de los individuos. A partir de la era industrial trasciende a la estricta esfera de la economía (Carrasco, 2012) para así insertarse en otros ámbitos de la vida de las personas, manera individual y colectiva. En ésta investigación ocupa un lugar relevante, ya que se parte de la idea de que el trabajo dignifica al individuo, el trabajo en cualquier sentido, es por esto que buscamos problematizar la ausencia de dignidad en un trabajo específicamente, que es el que abordamos en esta investigación.

Es relevante para la investigación abordar una definición del trabajo que nos permita entender el impacto del trabajo en el individuo, y cómo es que debe de proyectarse a dignificar al ser humano. Es así como abordamos la siguiente definición: *El trabajo es ante todo una unidad de medida, un cuadro de homogeneización de esfuerzos, un instrumento que permite que sean comparables las diferentes mercancías. Su esencia es el tiempo. La noción de trabajo encuentra su unidad, pero al precio del contenido concreto de las actividades que abarca, el trabajo es construido, instrumental, abstracto, también es mercantil y extraíble de la persona (Smith en Méda, 2007).*

Las dimensiones que se abordan en esta definición no deben de ser descuidadas: separable, abstracto y mercantil, el trabajo se vuelve al mismo tiempo la clave de la autonomía de los individuos. Gracias al trabajo, no solamente se pueden obtener los medios para vivir, sino que otorga la facultad de mejorar lo existente, es el fundamento de la capacidad de volver propio lo obtenido, como lo subraya Locke (1990) “El trabajo, que es mío, poniendo esas cosas fuera del estado común donde estaban, las fijo y me las apropio”.

Es a través de esta definición que podemos decir que el trabajo aparece como una energía que se vuelve propiedad del individuo, que les permite volverse diferente, acomodar de alguna manera lo dado en estado natural y ponerlo bajo forma de uso para otros. Es esa capacidad de salir del estado natural, de mejorar, es una capacidad que pertenece a cada uno de nosotros y que se ejerce sobre otra cosa, o sobre alguien, y que puede ejercerse espontáneamente o ser intercambiada obteniendo un salario, en este sentido, podemos decir que se crea una capacidad de existir por ellos mismos, de independencia, de autonomía y claro muchas veces de supervivencia, pero que en sentido estricto debe de proporcionar dignidad, y otorgando a través del trabajo realizado lo que se plantea en recompensa a lo realizado, en la misma dirección a la normatividad correspondiente, es decir, el cumplimiento y la cobertura de las necesidades básicas y de los derechos básico que deben de otorgarse en recompensa a la actividad realizada. Con base en esto se podría distinguir que el trabajo es un contrato de sociedad para la prestación de servicios, no es artículo de comercio, por lo que debe de estar basado en reglas que aseguren los beneficios circunstanciales a la libertad, mediante la justicia social, mediante normas jurídicas que establezcan las relaciones entre patrón y trabajador; y producir un equilibrio para la igualdad de las personas (Sorebanes, 2010). Así, como abordamos la concepción de trabajo decente.

Cuando se habla de trabajo decente se engloban todo tipo de trabajos, ya sean autónomos o trabajos dependientes sujetos a un salario. Promover un trabajo decente supone la adopción clara de una posición valorativa íntimamente relacionada con la dignidad de la persona humana. Una primera aproximación al significado de la expresión trabajo decente puede ser la puramente gramatical, no siempre adecuada a conceptos técnicos. Sin embargo, en este caso, el significado literal de la voz decente hace referencia a la buena calidad o en cantidad suficiente<sup>4</sup>. Por lo que se puede partir de la constatación de que, aún en el lenguaje común, un trabajo decente es, por lo menos, aquel suficiente en calidad y cantidad.

---

<sup>4</sup> Real Academia Española, (1992).

Como se ha dicho, la primera utilización expresa y formal de la expresión trabajo decente en la OIT y en las ciencias del trabajo, se daría en la Memoria del Director General a la Conferencia Internacional del Trabajo de 1999, que lleva ese título. Allí aparece una primera definición: trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con una remuneración adecuada y protección social

O sea que, en esta primera -y tal vez preliminar- formulación, el trabajo decente se caracterizaría por los siguientes componentes: a) trabajo productivo; b) con protección de derechos; c) con ingresos adecuados; y d) con protección social. De conformidad con lo expuesto luego en el mismo documento, habría que agregar un quinto carácter esencial: e) el tripartismo y el diálogo social (OIT, 2013).

De una manera más desglosada el concepto de trabajo decente es abordado por algunas instituciones que se dedican a las normas laborales y todas a grandes rasgos se remiten a lo siguiente:

Aquel en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. Incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y la contratación colectiva. Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón. (Soberanes, 2010).

Éste es el trabajo que respeta los derechos fundamentales de las personas, así como los derechos de los trabajadores en lo relativo a condiciones de seguridad laboral y remuneración, derechos que también incluyen el respecto a la integridad física y mental del trabajador en el ejercicio de su empleo.

Según nuestra definición de trabajo decente presupone que respeta los derechos fundamentales del trabajador y el ejercicio laboral en todas sus formas. La misma definición que la OIT que ya se mencionó nos proporciona para el análisis de este concepto algunos indicadores que, particularmente nos interesan, indicadores medibles que tomaremos en cuenta para el análisis del trabajo decente, estos niveles suponen la existencia de los siguientes elementos interdependientes y esenciales, cuya aplicación dependerá de las condiciones existentes en cada Estado, pero que algunos de ellos se volverán esenciales para el análisis del trabajo decente dentro del programa piloto, los cuales son: disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y calidad, éstas se desglosarán a continuación, cabe enfatizar que se valorará la utilización de cada una de ellas para ver cuáles son las variables más convenientes para la utilización en la evaluación del programa que estamos abordando.

**Disponibilidad.** Los Estados Partes deben contar con servicios especializados que tengan por función ayudar y apoyar a los individuos para permitirles identificar el empleo disponible y acceder a él.

**Accesibilidad.** El mercado del trabajo debe poder ser accesible a toda persona que esté bajo la jurisdicción de los Estados Partes. La accesibilidad reviste tres dimensiones:

- 1) toda discriminación en el acceso al empleo y en la conservación del mismo por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento, discapacidad física o mental, estado de salud (incluso en caso de infección por el VIH/SIDA), orientación sexual, estado civil, político, social o de otra naturaleza, con la intención, o que tenga por efecto, oponerse al ejercicio del derecho al trabajo en pie de igualdad, o hacerlo imposible. Según el artículo 2 del Convenio N° 111 de la OIT, los Estados Partes deben "formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la prácticas nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto"

- 2) La accesibilidad física constituye una de las dimensiones de la accesibilidad al trabajo, como se puntualiza en el párrafo 22 de la Observación general N° 5 sobre las personas con discapacidad.
- 3) La accesibilidad comprende el derecho de procurar, obtener y difundir información sobre los medios para obtener acceso al empleo mediante el establecimiento de redes de información sobre el mercado del trabajo en los planos local, regional, nacional e internacional;

***Aceptabilidad y calidad.*** La protección del derecho al trabajo presenta varias dimensiones, especialmente el derecho del trabajador a condiciones justas y favorables de trabajo, en particular a condiciones laborales seguras, el derecho a constituir sindicatos y el derecho a elegir y aceptar libremente empleo.

Estas condiciones nos dan la pauta para distinguir al trabajo decente, condiciones que tienen que estar presentes en cualquier sector laboral, y que buscaremos específicamente en los trabajadores domésticos enfocando nuestra atención si estas cualidades que deben poseer las condiciones de trabajo es lo que busca proporcionar el programa piloto. Para comprobar si el trabajo decente se hace presente en el trabajo doméstico primero hay que conocer a que nos referimos con este concepto.

Mencionadas estas condiciones necesarias para el trabajo decente, que respeta los derechos fundamentales de cualquier trabajador, incluimos aquí al trabajador doméstico.

El trabajo doméstico aparece bajo la forma de un trabajo que atiende al consumo individual, cuyos productos son consumidos inmediatamente o después de un lapso breve de haber sido producidos y que no pasan por los procesos de equiparación de los productos del trabajo. Al no pasar por el mercado, estamos frente a un proceso de creación de valores de uso, trabajo útil, pero no trabajo creador de valor.

Para lograr darle visibilidad al trabajo doméstico lo abordaremos como *una actividad que transforma mercancías y produce servicios como valores de uso directamente consumibles, mediante el cual se realiza una parte fundamental de mantenimiento, reposición y producción de la fuerza de trabajo* (De Barbieri, 1984).

Desde un punto de vista técnico-material, el trabajo doméstico consiste en un conjunto de tareas que se realizan al interior de la casa, desde limpiar y cocinar, hasta cuidar a los bebés, que generalmente están a cargo de las amas de casa y en menor medida de otros miembros de la familia.

El objetivo fundamental e inmediato de este tipo de trabajo es atender al consumo individual de los integrantes del núcleo familiar.

El concepto de trabajo doméstico se ha definido de diferentes maneras, pero como lo requerido para esta investigación es una definición más operativa retomaremos los conceptos otorgados por instituciones que nos proporcionan concepciones del trabajo doméstico prácticas, que nos permite conocerlo a través de sus características.

Es por esto que para cuestiones más detalladas utilizaremos la construcción del concepto creado por el IMSS, la OIT y la ENOE, complementando así la definición del trabajo y del trabajador. En principio abordaremos lo que nos proporciona el IMSS, se aborda esta definición porque es fundamental entender desde la visión de los diseñadores del programa, lo que se entiende y lo pretenden abordar como trabajo doméstico, ya que esto nos permitirá identificar su posición frente al problema, y quizá hacer interpretaciones desde su definición.

Para el IMSS el trabajo doméstico es:

*Prestación subordinada, habitual, remunerada, con retiro o sin retiro, de servicios consistentes en la realización de las tareas relacionadas al cuidado del hogar y de sus miembros (2019).*

Como se puede observar esta definición en términos operativos no es muy clara para lograr explicar y en nuestra situación entender, muchas de las decisiones tomadas.

Por otro lado la OIT (2013) define el trabajo doméstico como:

*El trabajo realizado para o dentro de un hogar o varios hogares. Puede incluir tareas como limpiar la casa, cocinar, lavar y planchar la ropa, el cuidado de los niños, ancianos o enfermos de una familia, vigilancia de la casa, desempeñarse como chofer de la familia, e*

*incluso cuidando los animales domésticos. Asimismo, establece que una trabajadora o un trabajador doméstico es toda persona que realice el trabajo doméstico dentro de una relación de trabajo (OIT, 2013).*

La ENOE por otro lado, ahonda en definiciones que nos permiten percibir quiénes se dedican a esta tarea, para ellos los empleados que caben en esta categoría de trabajadores domésticos son:

*Choferes; amas de llave; mucamas; lavanderas y planchadoras; niñeras; cocineras y sus ayudantes; cuidadoras de enfermos, ancianos o personas con discapacidad; mandaderos y empleados para actividades diversas del hogar. No pueden considerarse trabajadores domésticos a quienes realizan estas tareas en hoteles, fondas, bares, sanatorios, condominios o establecimientos comerciales (ENOE, 2019).*

El trabajo doméstico es muy diferente a otras ocupaciones, según el Manual de Trabajo Doméstico (2012) hay ciertas características particulares de esta labor:

- Los trabajadores a veces conviven con la familia a la cual prestan sus servicios.
- Los empleadores no son empresas, sino familias y el espacio de trabajo es la vivienda en la que habitan los integrantes del hogar.
- Las actividades se desarrollan en el ámbito privado, lejos de la fiscalización de las autoridades públicas, estando las trabajadoras además aisladas de otras compañeras que realizan las mismas tareas, lo que dificulta que se organicen y negocien mejores condiciones de trabajo.

Este trabajo representa la modificación de las labores del cuidado –o la transacción en el mercado de tareas cotidianas de reproducción social por un precio, es decir, un trabajo. Refleja características ocupacionales del sector y al mismo tiempo presenta singularidades que inciden en la precarización de este trabajo: es un trabajo individualizado, que se desarrolla en forma aislada –social y físicamente– y que tiende a ser invisible (Rothman, 1998).

No obstante, la importancia de enfatizar la identidad laboral de los trabajadores domésticos –y no su identidad- radica en que ella es la vía para la exitosa organización por sus derechos (Anderson, 2001).

La elección de estas definiciones nos permiten comprender de manera ejemplificada la concepción del trabajador doméstico, es a través de estas definiciones que podemos identificar de una manera más específica quienes entran en esta concepción y cuáles son las labores que los distinguen, y que nos permiten distinguir ciertas características particulares del trabajador doméstico para los fines de concepto operativo que se buscaba. Ahora bien, con el fin de otorgar un trabajo decente a los trabajadores domésticos, se llevó a cabo la creación del Programa Piloto dedicado a este sector laboral en México. Este programa piloto tuvo que pasar por un proceso de construcción donde primero, se identificó un problema, posteriormente se diseñó un modelo, se planificó el programa y por último se realizaron tareas de evaluación. (Rossi, 1989)

En este sentido, enfocándonos en la evaluación de diseño, que será la forma en la que analizaremos nuestra prueba piloto, la abordaremos a partir de la definición de dos grandes expertos en el tema, que en la individualidad conceptualizan la evaluación del diseño pero que de manera conjunta construyen una definición, es la siguiente: *La Evaluación de Diseño, es aquella que analiza y revisa los elementos que justifican la necesidad de la intervención y la forma en que ésta se articula* (Osuna y Márquez, 2000:29).

Esta definición nos sirve para la investigación porque, especifica la evaluación exige un análisis y comprensión de la naturaleza de los problemas sociales a los que se dirige la acción pública, y esto es importante para darnos una idea de cuáles tienen que ser los móviles sociales para la implementación de estos modelos, pero Reboloso (2003) complementa absolutamente esta definición proporcionándonos la idea clave del papel de una evaluación.

Esta evaluación según su definición, *debía primeramente determinar, el grado de coherencia de la propuesta de intervención, con las necesidades o problemas sociales que pretenden ser resueltos; después debían determinar la adecuación, sistematización y viabilidad del plan de intervención a desarrollar, en relación con los medios de que se*

*disponen; determinar la disposición de suficiencia de los recursos necesarios para acometer dicha intervención, refiriéndose a los medios humanos, económicos, de regulación de concepto, entre otros; y, pre-analizar la calidad y la viabilidad del plan.*

Caminando en la misma línea, la concepción con la que se trabajará en esta investigación con respecto al tema de Evaluación de Diseño, será utilizando la primera definición, enfocándonos en las razones de creación de la prueba piloto, enlazando nuestra segunda definición en el proceso que se tiene que seguir para la evaluación de la prueba.

### III. Condiciones históricas en la vida de los trabajadores del hogar

El concepto de trabajo doméstico se constituye hace cuatro décadas, aunque con antecedentes más tempranos<sup>5</sup>. La reflexión sobre este tema se inicia a finales de los años sesenta del siglo XX con el llamado “Debate sobre el trabajo doméstico”, en la medida en la que se va discutiendo y visibilizando la situación de este sector se van descubriendo nuevos elementos y con ello nuevas formas de nombrarlo, donde se identifica la complejidad del proceso y que sus elementos conceptuales, teóricos, sociales y políticos y son adaptables históricamente, y necesarios para la reproducción social y el bienestar de las personas.

En América Latina, a principios de los años setenta, los temas que eran de interés principal y atención en el movimiento de liberación de la mujer eran la crítica a la desigualdad en la vida cotidiana, la moral sexual y el trabajo doméstico, desplazando por completo a las demandas igualitarias del feminismo en la primera mitad del siglo (Cano, 1997) las feministas de nuevo cuño tomaban como punto de partida y defensa las limitaciones de igualdad laboral y jurídica, formalmente establecidas en el terreno salarial y en los derechos políticos. Sin embargo la igualdad de distribución del trabajo doméstico y la toma en cuenta de este sector no tuvieron un papel crucial en la conformación de las demandas políticas en

---

<sup>5</sup> Se acostumbra a señalar a Margaret Reid (1934) como la primera autora que nombra y analiza la producción doméstica desde la economía. Pero también hay que recordar que ya en el siglo XIX había mujeres que discutían el tema del trabajo doméstico no asalariado; ver por ejemplo, Heather-Bigg (1894), y Perkin Gilman (1898).

Latino América, tema que sí ocupó importancia en países con una estructura social más moderna. Ello se debió a que tanto el servicio doméstico remunerado (profundamente arraigado en la desigual estructura económica y en la tradición cultural de cada país) con el apoyo a las labores hogareñas de las redes de familia extensa menguaron la presión que recaía sobre las mujeres asalariadas, quienes a un mismo tiempo tenían la doble responsabilidad de un empleo asalariado y del trabajo en casa (Cano, 1997).

El servicio doméstico ha existido en México desde la época colonial, durante la cual, esclavos de origen africano, indígenas forzados a realizar servicios para los colonizadores y sirvientes personales a menudo europeos, cocinaban, cosían, criaban niños, limpiaban y atendían las necesidades personales de sus amos. Con el tiempo, las características del servicio doméstico han ido cambiando. Ya a finales de la Colonia, la mayoría de los trabajadores domésticos recibían algún tipo de pago; paulatinamente la remuneración monetaria que fue cobrando importancia.<sup>6</sup>

El trabajo doméstico mismo se ha transformado y durante las décadas recientes de una manera más notoria: el consumo más amplio de aparatos domésticos, el uso de alimentos industrializados y otros productos que han causado su impacto y han dejado huella (García, 2001)

Hay oficios del servicio doméstico que han disminuido en relevancia, o inclusive, desaparecido, tales como las damas de compañía, mayordomo, galopina, costurera, nodriza o portero. Esto ha llevado al empleo de un número más reducido de trabajadores en una sola casa y a la realización de actividades más diversificadas por una sola persona. La tendencia a la polifacetización de los trabajadores domésticos ha contribuido a la demanda por personas más calificadas que manejen una gama amplia de aparatos electrónicos, cuyo

---

<sup>6</sup> Nicky Gregson y Michelle Lowe (1994:65-75) argumentan que el servicio doméstico y el trabajo doméstico asalariado hacen referencia a dos categorías analíticas distintas para dos periodos históricos en Inglaterra. Ellas consideran que el servicio doméstico de periodos anteriores y el trabajo doméstico asalariado actual son fenómenos distintos. Sin embargo, creo que el servicio doméstico es un concepto más amplio que puede incluir distintos tipos de relaciones sociales de trabajo, incluyendo una relación asalariada. Y es importante destacar que hay elementos originados en relaciones productivas del pasado que todavía permean el servicio doméstico hoy en día.

consumo ha proliferado en los últimos años, tales como aspiradoras, lavadoras, hornos, etc. También se esperaba que las trabajadoras sepan leer y escribir no sólo para tomar recados, sino también para leer instrucciones en los empaques de alimentos y a veces para ayudar a los niños con tareas. En cambio, se ha ido perdiendo una serie de otros conocimientos, tales como almidonar y desmanchar la ropa, fabricar agentes caseros de limpieza y elaborar comidas sin el apoyo de ingredientes industriales (Goldsmith, 1998).

Frente a este cambio hay que destacar que la mayoría de los hogares mexicanos siempre ha funcionado sin servicios domésticos, aprovechando la mano de obra gratis y por lo tanto mucho de los hogares que tienen servicio doméstico, inclusive en tiempos pasados, sólo cuentan con una trabajadora de servicios domésticos generales. La imagen de un ejército de sirvientes domésticos se deriva de manuales prescriptivos y relatos costumbristas cuyo referente era una élite (Goldsmith, 1998).

El personal de entrada por salida ha llevado a cabo tareas especializadas tales como el lavado, planchado y arreglo de la ropa, la importancia del trabajo de entrada por salida ha aumentado. En una encuesta hecha por la Confederación Latinoamericana de Trabajadores del Hogar (CONLACTRAHO) en 1994 en México se encontró que sólo el 52.2% de los trabajadores del hogar eran de planta, y el restante de entrada por salida en una o varias casas. Esta tendencia se atribuyó a la crisis económica y a las políticas de ajuste. El trabajo de planta ha disminuido en parte por la ya más restringida capacidad adquisitiva de los sectores medios que difícilmente puede erogar el dinero y los bienes de consumo que conforman parte del salario de un trabajador de planta (Carrasco, 2002). Y el servicio doméstico de entrada por salida ha aumentado, por un lado por la nueva demanda generada en los sectores medios, que ya no cuentan con el trabajo de planta y por el otro, por la oferta creciente de trabajadoras, conformada por mujeres mayores y casadas que, impulsadas por la crisis económica y las políticas de ajuste, han sido obligadas a buscar fuentes de empleo. Si bien en siglos anteriores había muchos hombres que trabajaban como sirvientes, la presencia masculina en esta ocupación ha descendido significativamente durante los últimos 50 años. Esto se relaciona con varios factores, entre otros, con el cambio en el contenido de los trabajos de reproducción que se realizan en la casa y la demanda de

mano de obra masculina en la rama industrial (Goldsmith, 1998). En 1910, el 21.2% de los trabajadores domésticos en México eran hombres, para 1930 su participación en esta ocupación se redujo al 15.7%. La tendencia hacia la feminización del trabajo doméstico se ha acentuado a la fecha y, en 1990, el 96.3% de los trabajadores de este sector eran mujeres.<sup>7</sup>

A lo largo de la historia en México, el servicio doméstico ha sido uno de los principales empleos de las mujeres. En 1910, casi la mitad de las trabajadoras en México se concentraban en esta ocupación. En 1930, esta cifra se redujo al 42.6% y se mantuvo más o menos constante hasta la década de los cuarenta, cuando empezó a incrementar la demanda por mano de obra femenina en otros sectores de la economía, para 1970, igual que en la mayoría de los países latinoamericanos, las trabajadoras del hogar eran la cuarta parte de la población económicamente activa femenina. Durante las dos décadas subsecuentes, disminuyó la importancia relativa del servicio doméstico frente a otras ocupaciones para las mujeres, sobre todo las de oficinistas y dependientes en comercios. En 1990 encontramos que sólo una de cada nueve mujeres en el mercado laboral es trabajadora doméstica.

Sin embargo, durante el periodo abarcado entre 1930 y 1970, la población absoluta de trabajadoras domésticas en México es de 51, 237 a 171, 822, lo cual refleja entre otros factores, la demanda generada por los crecientes sectores medios y por las mujeres que ingresaban al mercado laboral y contrataban servicios domésticos para sustituirlas, por lo menos en parte, en la realización de algunas tareas en el hogar.

A partir de 1970 ha habido una disminución en el número de trabajadores del hogar. En 1980 hubo sólo 155,800 mujeres en esta ocupación, y para 1990, 113,444 trabajadoras domésticas en México. Es importante considerar que, al contrario de lo que sucedió durante el periodo de sustitución de importaciones y del modelo del desarrollo estabilizador, el aumento más reciente de la población económicamente activa femenina, no fue

---

<sup>7</sup> Todos los cálculos presentados en este artículo, referentes a 1910, 1930, 1970, 1980 y 1990, se derivan de los censos de población de los años citados, en Goldsmith (1998).

acompañado por una mayor demanda de trabajadoras del hogar, y se puede postular que la doble jornada de muchas de las mujeres que participan en el mercado de trabajo se ha agudizado al no contar con servicios doméstico, como en periodos anteriores (Carrasco, 2002).

Otra cuestión histórica que hay que abordar y que ha cambiado es la sindicalización de las y los trabajadores del hogar. Entre 1925 y 1945, existieron numerosos sindicatos que incluían entre sus filas a trabajadores domésticos, hubo más de 30 sindicatos de esta índole en varios estados de la República (CONLACTRAHO, 1994). En muchos casos incluyeron a las trabajadoras del servicio doméstico y a las dedicadas a los servicios de alojamiento y restaurantes. Parece que el hecho de ser “doméstica” se definía por el hecho de ser mujer, más que por el trabajo en sí. Un hombre que atendía mesas o cocinaba en un restaurante era considerado empleado, y en cambio una mujer que realizaba el mismo trabajo era doméstica, y se organizaban conforme a estas divisiones (Carrasco, 2002).

Los sindicatos de trabajadoras domésticas tuvieron visibilidad local y nacional, al organizar huelgas, participar en federaciones laborales y movimientos de mujeres, y protestar públicamente contra medidas adversas al sector (Goldsmith, 1998). Al concluir la administración presidencial de Lázaro Cárdenas en 1940, el gobierno dio una visión política conservadora, que contribuyó al descenso gradual de estos sindicatos (Carrasco, 2002).

Algunos aspectos del servicio doméstico parecen ser más resistentes al cambio: la discriminación social hacia los trabajadores domésticos, la desvaloración de las actividades que llevan a cabo, las condiciones laborales adversas en las cuales trabajan y las dificultades que los trabajadores de este sector enfrentan para organizarse y defender sus derechos.

En México para los años ochenta y noventa se intensificó el interés por los procesos de reestructuración económica, entre ellos estaban incluidas tres cuestiones básicas que implicaban al trabajador doméstico en primer lugar, la pérdida de vigencia del modelo familiar con un proveedor económico exclusivo; la segunda se concentraba en los cambios en las pautas de organización de la economía familiar (quiénes trabajan y como varían sus aportaciones monetarias); y la tercera se enfocaba en examinar la participación de los

hombres y mujeres en la realización de trabajos reproductivos asalariados (García y Oliveira, 2001).

Hay que hacer hincapié que para los años 90's el sector de trabajadores domésticos, era uno de los grupos que presentaban las peores condiciones de trabajo dentro de la fuerza laboral mexicana no agrícola. Específicamente para el año de 1995, el 50 por ciento de los trabajadores domésticos ganaban menos de un salario mínimo (García, 2001).

Ya para el siglo XXI, las reformas enfocadas hacia los trabajadores domésticos se hacen más presentes y se empiezan a retomar de alguna u otra manera, pero es hasta el año 2011 cuando la Organización Internacional del Trabajo (OIT) emite el Convenio sobre El Trabajo Decente Para Las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos (convenio 189), el cual establece para a los países que lo suscriban, la obligación de garantizar la protección laboral mínima a los trabajadores domésticos en igualdad de condiciones con las demás personas trabajadoras (Plan de Vuelo, 2017).

No obstante México no ratifica dicho convenio. Para el año de 2014, Miguel Ángel Osorio Chong, en su carácter de Secretario de Gobernación, se comprometió a retomar este tema y a mandarlo al Senado para su ratificación, cabe mencionar que de adoptar este convenio, los legisladores tendrían que realizar múltiples reformas a la Ley Federal del Trabajo y a otros ordenamientos como la Ley del Seguro Social y sus respectivos reglamentos, todas en beneficio de los trabajadores del hogar.

En el 2015 se funda el Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del hogar (SINACTRAHO), sindicato que tiene su origen debido a la carencia de leyes específicas que brinden protección a su gremio y, en este sentido expone que, la propia Ley Federal del Trabajo nos discrimina. Integradas al capítulo 13, y que recalca la urgencia de que sus labores sean reguladas y que se reciban asesorías legales, donde se pretenda capacitar a los trabajadores como actuar en caso de despido injustificado, hostigamiento laboral e incluso acoso sexual. Y en donde también el objetivo fue reglamentar una jornada laboral de ocho horas y en su caso el pago de horas extras, acceso a seguridad social, pensión para el retiro, salario digno, derecho a guarderías, aguinaldo y vacaciones pagadas (Plan de Vuelo, 2017).

El Convenio 189 contiene una serie de normas y directrices que de ser puestas en operación por los países que se adhieran, contribuirán a restituir derechos y a mejorar las condiciones laborales y de vida de los trabajadores del hogar. Hasta el año de 2015, únicamente 22 países habían ratificado el Convenio; más de la mitad son países latinoamericanos. La ratificación implica que el país se compromete a aplicar el Convenio en su territorio (realizar todas las adecuaciones legales correspondientes) y a ser susceptible de supervisión por la OIT. También en dicho convenio se establecen las condiciones que regirán el funcionamiento de las agencias de empleo privadas que contratan o colocan a trabajadores domésticos, para asegurar la existencia de un mecanismo y procedimientos adecuados para la investigación de las quejas, presuntos abusos y prácticas fraudulentas de estas agencias en perjuicio de las trabajadoras, en suma, constituye un instrumento para proporcionar una protección adecuada y prevenir los abusos contra los trabajadoras domésticas (Dirección general de Análisis legislativo, 2018).

Este convenio podría ratificarse en México e implementarse mediante la ampliación o adaptación de las leyes existentes, reglamentos u otras medidas, o mediante el desarrollo de nuevas iniciativas específicas para trabajadoras y trabajadores domésticos. Algunas de las medidas necesarias según el Convenio pueden ser implementadas gradualmente. Pero esto no ha sido posible ya el gobierno mexicano no ha hecho el compromiso formal de aplicar todas las obligaciones establecidas en el Convenio, y periódicamente informar a la OIT sobre las medidas adoptadas en este sentido.

En la ciudad de México, el 05 de diciembre de 2018, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) determinó que es inconstitucional que la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, excluya el trabajo doméstico del régimen obligatorio de seguridad social, por lo que deberá exigirse a los empleadores pagar para que se otorgue dicho servicio a sus trabajadores y trabajadoras del hogar.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Según el *Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos*, el trabajador doméstico es toda persona –mujer u hombre– que realiza tareas como limpiar la casa, cocinar, o enfermos de una familia,

Además, la SCJN instó al IMSS a que durante 2019 implemente un “programa piloto” que tenga como fin diseñar y ejecutar un régimen especial de seguridad social para las trabajadoras del hogar y otorgue las facilidades administrativas necesarias que permitan cumplir las obligaciones patronales, a fin de que, en un plazo no mayor a 18 meses a partir de su implementación proponga al Congreso de la Unión las adecuaciones legales necesarias para la incorporación formal del nuevo sistema, y en ese sentido, en un plazo no mayor a 3 años, se logre obtener la cobertura de este servicio a la totalidad de las empleadas domésticas en el país. Es así como se llega a la construcción del programa piloto de incorporación a las personas trabajadoras del hogar.

#### IV. Problema público

Las personas que realizan trabajo doméstico remunerado en México se encuentran entre los grupos más vulnerables y desprotegidos de la población ocupada, registrándose importantes brechas en el acceso al trabajo digno (CONEVAL, 2018)

Una de las connotaciones particulares del trabajo doméstico remunerado es que se realiza en el hogar del empleador, por lo que se desempeña de forma aislada, esto es justamente un factor que lleva a desdibujar la naturaleza de trabajador-empleado, es decir, de la relación laboral, lo que conduce a una mayor vulnerabilidad de los trabajadores y trabajadoras domésticas, así como situaciones de explotación y malos tratos en el lugar de trabajo (ENADIS, CONAPRED, 2011). Sin embargo, estas características no tendrían que derivar en un trato ilegal hacia las personas trabajadoras domésticas en relación con el resto del sector laboral, como sucede en materia de jornada laboral, o en la no obligatoriedad de inscripción a la seguridad social, como se verá más adelante.

---

jardinería, vigilancia de la casa, chofer de la familia y cuidado de los animales, en el marco de una relación de trabajo. Esta definición incluye a las y los trabajadores empleados a tiempo parcial, nacionales o extranjeros, y a los que trabajan para varios empleadores, independientemente de que residan o no en el hogar para el que trabajen (OIT, 2011). Por su parte, la Ley Federal del Trabajo (art. 331) define a los trabajadores domésticos como “los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia”.

La importancia del trabajo doméstico se hace evidente al considerar que poco menos de 2 millones de hogares a nivel nacional, donde viven alrededor de 4 millones 900 mil personas, se beneficien de este servicio (es decir, son hogares que contratan trabajo doméstico), a eso le sumamos el estado civil y el número de hijos por hogar de las personas que realizan trabajo doméstico remunerado, es entonces que podemos decir que alrededor de 9 millones y medio de personas se benefician de los ingresos obtenidos por el trabajo doméstico (Datos de la ENUT<sup>9</sup> 2014, citado por Mendoza y Armendáriz, 2017). Es así como podemos decir que alrededor de 15 millones de personas en México están relacionadas, con esta labor, activa o pasivamente.

De acuerdo con la clasificación SINCO (Sistema Nacional de Clasificación y Ocupaciones, INEGI, 2019) el perfil de quienes realizan el trabajo doméstico incluye a dos grupos que se diferencian según sus actividades específicas o de tipo general (indefinido). Por una parte se encuentran los cuidadores, cocineros y choferes y por otra las personas trabajadoras domésticas en general. En ambos casos son las mujeres las que predominan, sin especificar actividad, la presencia de los hombres se vuelve marginal.

La ENOE (Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo) es la principal fuente para identificar el perfil sociodemográfico y las condiciones laborales de las personas trabajadoras domésticas, esta información sociodemográfica se completa con la Encuesta Nacional de Ingreso y gastos de los Hogares (ENIGH, 2018).

Hay que advertir que las fuentes contemplan universos distintos, es decir, en la ENOE el universo total de trabajadores domésticos es de 2, 316,833 personas, mientras que para la ENIGH es de (2, 215, 986) dentro del trabajo en general, estas dos fueron elegidas por la facilidad de obtención de datos, pero principalmente por su actualización, en cuando a la ENIGH es relevante conocer los datos que nos proporciona porque nos permite conocer las condiciones de vida de las personas trabajadoras domésticas, datos como el nivel de pobreza y la vulnerabilidad de la población.

---

<sup>9</sup> Encuesta Nacional de Uso de Tiempo.

Es importante mencionar que la información obtenida a través de estas fuentes es insuficiente para lograr una caracterización precisa de las condiciones en la práctica de los trabajadores domésticos.

## IV.II. Situación del trabajo doméstico a nivel Nacional

### Condiciones sociodemográficas

El Total de las personas ocupadas en el trabajo doméstico remunerado fue de 2, 316,833 personas para el primer trimestre de 2019<sup>10</sup> cifra que ha incrementado en los últimos seis años de análisis (2, 176, 919 en 2013). En 2013 se ocupan del trabajo doméstico en general 1, 805,959 personas, mientras que 255,992 lo hacían como cuidadores, cocineros y choferes. Seis años más tarde 2, 029,115 personas en el trabajo doméstico en general mientras que 287,218 eran cuidadores, cocineros y choferes. El 97.64% de quienes realizan trabajo doméstico en general son mujeres, mientras que, entre los cuidadores, cocineros y choferes éstas presentan el 75.16% (ENOE 2019/I; Ver Cuadro 1 en el anexo)<sup>11</sup>

El siguiente Cuadro (A) muestra la importancia de los trabajadores domésticos dentro de la Población Económicamente activa (PEA), la población Ocupada (PO) y la Población Asalariada (PA) para dimensionar la su relevancia poblacional.

---

<sup>10</sup> Para el Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones (SINCO, 2011, INEGI), dentro de lo que se denomina trabajo doméstico remunerado se incluyen subcategorías de ocupación que no se consideran en esta categoría, debido a que su naturaleza no corresponde a la definición legal y aceptada de lo que se entiende por trabajo doméstico. Dentro de esta definición se excluyeron, enfermeras especializadas y técnicas auxiliares de enfermería, electricistas, jardineros, entrenadores de animales, vigilantes, etc. De ahí que el total mostrado y registrado es menor al que se observa en otros estudios.

<sup>11</sup> En adelante, cuando no se cita la fuente, el origen de los datos es la ENOE.

**Cuadro A**

CLASIFICACIÓN	Personas trabajadoras domésticas, cuidadores, cocineros, choferes (totales y %)			
	2013		2019	
	Total	(%)	Total	(%)
Personas trabajadoras domésticas en general, cuidadoras, cocineros, choferes (A)	2,176,919		2,316,833	
PEA (B) y porcentaje de la PEA (A/B)	50,847,242	4.28	56,038,471	4.13
Población ocupada (C) y porcentaje de la población ocupada (A/C)	48,358,255	4.50	54,152,266	4.27
Población asalariada (D) y porcentaje de la población asalariada (A/D)	32,546,526	6.68	36,864,968	6.28

Fuente: Elaboración propia con base en INEGI, ENOE 2013/I 2019/I

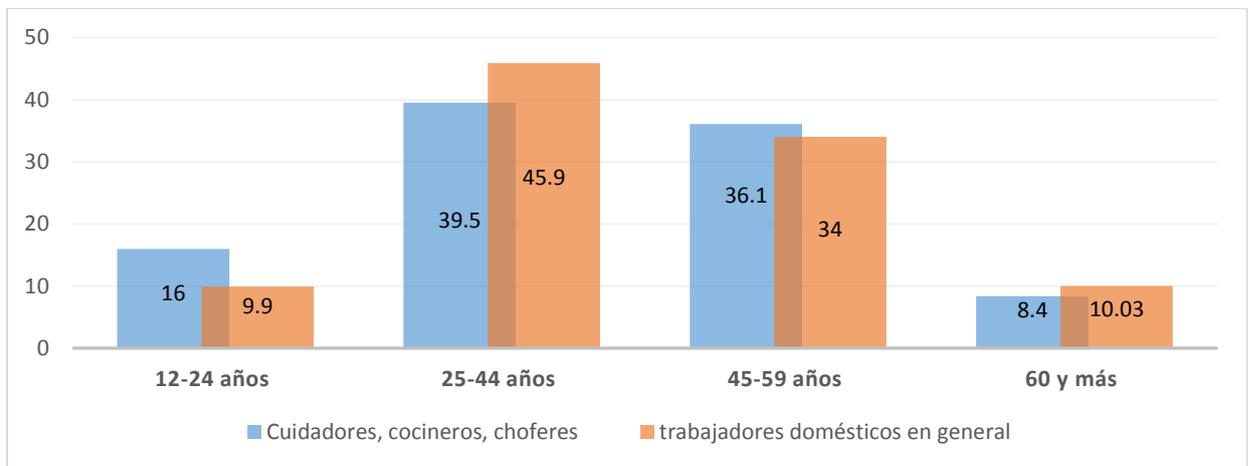
#### Lugar de residencia

De acuerdo al Censo de Población y Vivienda 2010, el 28.6% de las personas trabajadoras domésticas remuneradas nacieron en una identidad federativa distinta a la de su residencia actual, siendo los estados con mayor porcentaje de personas migrantes que realizan trabajo doméstico los de Quintana Roo (83.3%); Baja California (67.6%); Baja California Sur (62.7%), Nuevo León (56.2%) y Ciudad de México (54.3%). Se trata de personas que cinco años antes del censo vivían en una entidad federativa diferente (INEGI, 2013). Es importante mencionar que esta información se refiere al lugar de residencia declarada por las personas que realizan trabajo doméstico remunerado, el que puede ser diferente al lugar donde prestan el servicio.

## Grupos y promedios de edad

Las personas que realizan trabajo doméstico, tienen mayor presencia en el grupo de 25-44 años (45.9%), al igual que en el caso de cuidadores cocineros y choferes (39.5). En segundo lugar, le sigue su participación en el grupo de 45-59 años (34% en el caso de las personas trabajadoras domésticas en general y 36.1% en el caso de los cuidadores, cocineros y choferes). (ENOE, 2019/I) (Cuadro 1 en Anexo).

GRAFICA 1. GRUPOS POR EDAD (en %)



Fuente: Elaboración propia con base en INEGI, ENOE 2013/I 2019/I

No hay diferencias significativas en lo que se refiere al promedio de edad en ambas categorías (trabajo general y trabajo específico) pero en la de cuidadores, cocineros y choferes encontramos que para el primer trimestre del 2019 el promedio de edad de las mujeres es un poco menor que el de los hombres (41 años vs. 42.8 años). Las trabajadoras domésticas en general tienen un promedio de 42.9 años mientras que los hombres alcanzan un promedio de edad de 39.9 años (2019). Este indicador ha venido aumentando en la última década en el caso de las mujeres ya que el promedio de edad de las mujeres dedicadas al trabajo doméstico en general era de 38.1 años para el año 2013, mientras que para el caso de los hombres se observa una leve reducción, 40.5 años en 2013. Tanto en el caso de los hombres con el de las mujeres se observa que también aumento el promedio de edad, como se observa en el siguiente cuadro. Esta evolución tiene implicaciones en el

diseño de política pública, especialmente porque la falta de acceso a un seguro de salud y pensiones implica un mayor riesgo de caer en una situación de pobreza y vulnerabilidad durante las edades más avanzadas (Cebollada, 2017 en Graciela 2019).

GRAFICA 2. EDAD POR SEXO (años)



Fuente: Elaboración propia con base en INEGI, ENOE 2013/I 2019/I

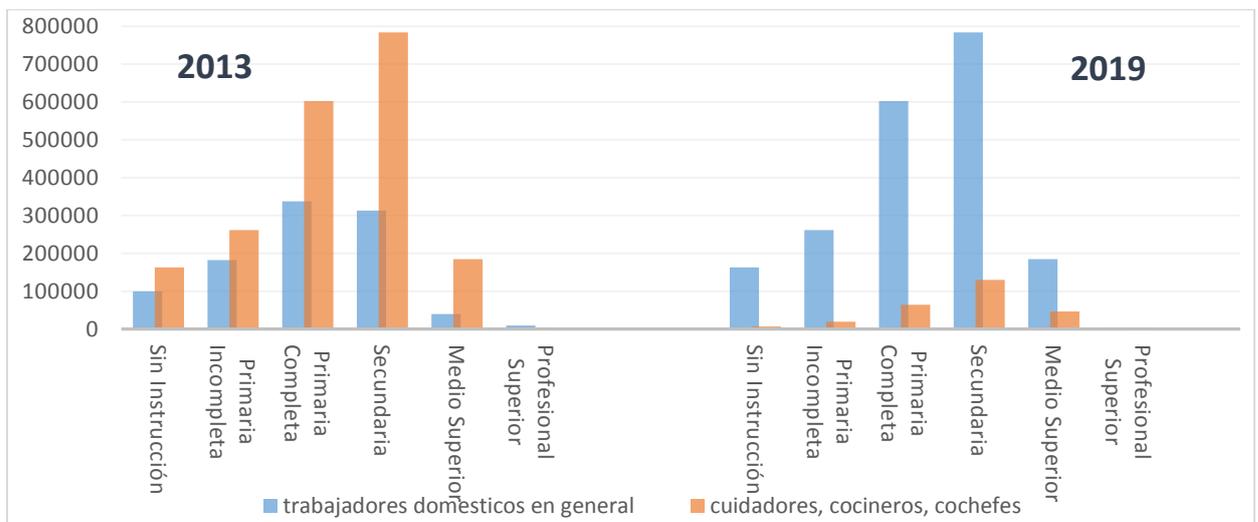
### Nivel de escolaridad

El nivel de escolaridad de las mujeres que realizan trabajo doméstico en general ha venido aumentando entre 2013 y 2019, cerrándose en parte la brecha respecto de los hombres (7.4 años hombres vs. 7.0 años mujeres). Sin embargo, tanto por el nivel de escolaridad como por el promedio de años de escolaridad, quienes realizan trabajo doméstico en general se encuentran en peor situación que los que realizan labores específicas. En relación al grupo con mayor especialización, en 2019 más del doble de trabajadores domésticos en general no tenía escolaridad (7.32% vs. 3.95<sup>12</sup>), a la vez que el 28.79% apenas alcanzó la

<sup>12</sup> Los valores de quienes no tienen escolaridad entre los cuidadores, cocineros y choferes no son estadísticamente significativos.

conclusión de la escuela primaria (vs. el 14.21% de los que realizan labores específicas). Igualmente, un poco más del doble de personas trabajadoras domésticas que realizan labores específicas tiene nivel de preparatoria, escuela normal o escuela técnica, en relación a las y los trabajadores domésticos en general (20.05% vs. 9.98%). A su vez, el promedio de escolaridad es mayor entre las personas que realizan labores específicas (hombres 9.7 años y mujeres 8.9 años) vs., los que realizan labores domésticas en general (hombres 7.4 años vs. mujeres 7.0 años).

GRAFICA 3. NIVEL ACADÉMICO



Fuente: Elaboración propia con base en INEGI, ENOE 2013/I 2019/I

### Origen étnico y medio de transporte

De acuerdo con la Encuesta Intercensal de 2015, del total de 1, 420,114 personas que realizan trabajo doméstico, el 28.4% es de origen indígena, correspondiendo a 403,525 personas. Además, se observa que el medio de transporte más utilizado para dirigirse al trabajo es el público (59.8%) mientras otro porcentaje importante de las personas en esta actividad (36.0%) lo hace caminando. Poco más de la mitad (52.4%) tarda hasta media hora en el traslado, pero un 36.8% toma más tiempo (ver Cuadro 2, incluido en el Anexo).

#### IV.III. Condiciones laborales (ENOE, primer trimestre de 2013 y primer trimestre de 2019)

##### Modalidades de contratación

La heterogeneidad que caracteriza al trabajador doméstico por lo que se refiere a las modalidades de contratación lleva a la necesidad de en un futuro incluir al respecto preguntas específicas en la ENOE, ya que un mejor diagnóstico ayudaría a precisar sus condiciones laborales y el tipo de protección que debe ofrecerse en cada caso, particularmente por lo que se refiere a la inscripción en la seguridad social. Entre las modalidades posibles habría que distinguir al trabajador o trabajadora de planta, quien habita y duerme en el hogar donde presta sus servicios (también llamado residente), el trabajador de entrada por salida con un solo empleador (no habita ni duerme en el hogar donde presta sus servicios) y aquellos que, además de esta última condición, tienen más de un empleador (Cebollada, 2017: 2).

De acuerdo con la ENOE (2019/I) el 93.8% de las contrataciones de trabajo doméstico remunerado por hogares son de entrada por salida, mientras solo el 4.6% es contratado en la modalidad de planta. El 1.6% de las contrataciones son combinadas, lo que supone que se utilizan al mismo tiempo las dos modalidades (por ejemplo, se contrata en el mismo hogar una o más trabajadoras de planta y una o más de entrada por salida).

Aunque en todas las fuentes predominan las contrataciones de entrada por salida, las cifras difieren de manera importante. De acuerdo con las personas trabajadoras consultadas en la ENADIS (CONAPRED, 2015) la modalidad más utilizada es la de entrada por salida en una sola casa (equivalente al 61%), mientras que los que laboran en más de una casa representan otro 10% (de éstos, el 60% labora en dos hogares diferentes). El resto (29%) vive en la casa en donde trabaja. Estos porcentajes varían de acuerdo con la misma encuesta aplicada a empleadores (71% de entrada por salida en una casa, 11% de entrada por salida en más de una casa y 18% de planta).

En cualquier caso, si bien es claro que se requiere más información para medir el peso y características de las personas que tienen diferentes formas de contratación, la política de

protección para este sector deberá tomar en cuenta las tres modalidades, especialmente por lo que se refiere a las medidas que se adopten para promover su inscripción en la seguridad social.

#### Informalidad Laboral

La falta de formalización laboral es una de las características de este contingente de trabajadoras y trabajadores que los vuelve más vulnerables frente a los diversos riesgos y los coloca en una peor situación que la que enfrentan en otros países de la región, donde se han realizado esfuerzos para ampliar su acceso a la seguridad social. En primer lugar, el trabajo doméstico no suele formalizarse a través la seguridad social. Salud por causa del trabajo (seguro social contributivo), tal como lo define la ENOE. En 2019 el 0.40% de las personas que laboran en actividades domésticas en general era el porcentaje que únicamente poseía seguridad social, mientras que la mayor parte de la población (el 72.08 %) no contaban con esta prestación. Considerando solamente a las personas que realizan trabajo doméstico en general, al comparar 2013 y 2019 se encuentra incluso en un avance mínimo, ya que el porcentaje de las que carecen de acceso a instituciones de salud pasó de 74.77% en 2013 al 72.08% en 2019 (ver Cuadro 3, Anexo). La brecha en la informalidad laboral (falta de acceso a seguridad social) de las personas en el trabajo doméstico frente a los ocupados en general es enorme, en tanto el total nacional fue de 56.8% en el primer trimestre de 2019 (ENOE).

#### Jornada Laboral

En cuanto a la duración de la jornada semanal en 2019 se encuentra que las personas que realizan labores específicas tienden a tener jornadas más regulares que las personas trabajadoras domésticas en general, ya que desempeñan en un mayor porcentaje jornadas de entre 35-48 horas, si bien la diferencia es pequeña (37.4% vs. 36.8%). Igualmente, un menor porcentaje de los choferes, cocineros y cuidadores realiza jornadas de tiempo parcial, en tanto un 9.1% lo hace menos de 15 horas a la semana y 25.9% lo hace entre 15-

34 horas. Estos porcentajes se elevan a 15.6% y 36.6%, respectivamente, en el caso de las personas trabajadoras domésticas que realizan labores sin especificar.

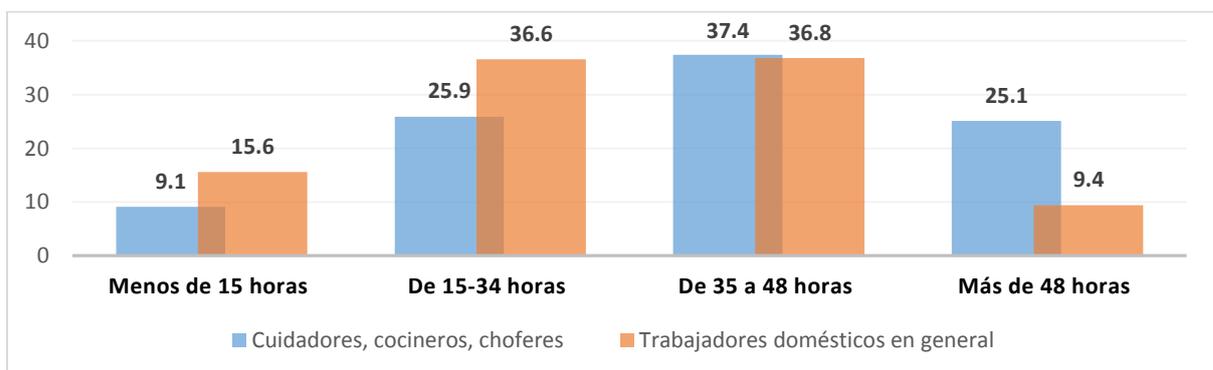
Sin embargo, los cuidadores, choferes y cocineros tienen en un mayor porcentaje jornadas semanales que exceden las 48 horas, respecto de las demás personas trabajadoras domésticas (25.1% vs. 9.4%). Además, la duración promedio de la jornada semanal es mayor en el caso de los hombres cuidadores, choferes y cocineros (47.2 horas) que en el caso de las mujeres (36.2 horas) que desempeñan ese tipo de actividades.

En cuanto a las personas que desempeñan trabajo doméstico en general, la duración promedio de la jornada es de 31.2 horas en el caso de las mujeres y de 36.0 horas en el caso de los hombres (ver Cuadro 4, Anexo).

Estos datos estarían reflejando posiblemente la disminución del porcentaje de quienes realizan trabajo doméstico en actividades no especializadas en los hogares bajo la modalidad de planta y el aumento de quienes lo hacen de entrada por salida, con uno o varios patrones, por lo que no siempre completan una jornada regular. En cambio, quienes realizan actividades especializadas se asemejarían en sus jornadas a las que desempeñan mayoritariamente los trabajadores asalariados en general (aunque en promedio trabajan menos horas que éstos).

También se repetiría la tendencia general a que las mujeres desempeñen jornadas más reducidas que los hombres, puesto que son quienes asumen en mayor medida las tareas domésticas en sus propios hogares.

GRAFICA 4. JORNADAS LABORALES SEMANALES (%)

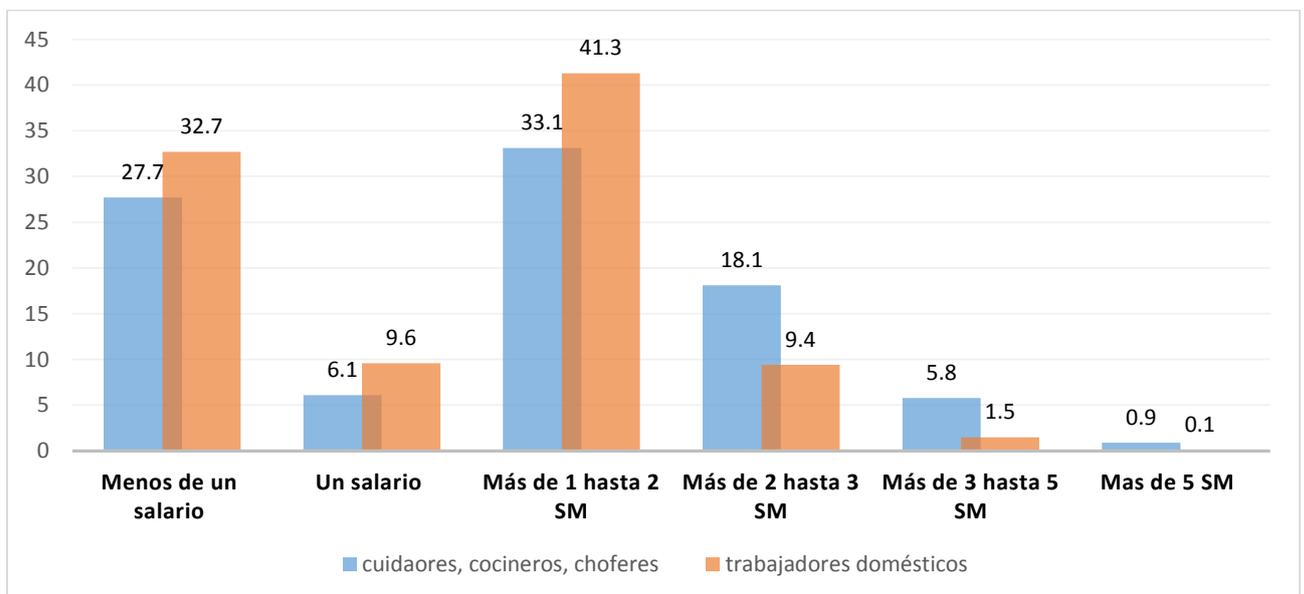


Fuente: Elaboración propia con base en INEGI, ENOE 2013/I 2019/I

## Nivel de ingresos y prestaciones

La especialización en las labores domésticas está también asociada con mejores ingresos, aunque en parte se debe a que los choferes, cuidadores y cocineros realizan jornadas más regulares (trabajan un mayor número de horas). Mientras el 33.8% de las personas que laboran como cuidadores, cocineros y choferes percibe hasta un salario mínimo, este porcentaje se eleva al 42.3% en el caso de las personas trabajadoras domésticas en general. A la inversa, mientras el 24.8% de quienes laboran en actividades específicas percibe más de dos salarios mínimos, solo el 11.0% de las personas trabajadoras domésticas en general lo percibe. Al separar los perceptores de menos de un salario mínimo y los que reciben este monto se encuentra que el 32.7% de las trabajadoras y trabajadores domésticos en general vs. 27.7% en el caso de cuidadores, cocineros y choferes está en el primer grupo, como lo muestra la siguiente gráfica. Igualmente, son más las personas trabajadoras domésticas en general que perciben solo un salario mínimo, como muestra la Gráfica 6. Son por lo tanto las mujeres las más afectadas por los bajos ingresos, ya que ellas constituyen casi la totalidad de quienes realizan trabajo doméstico en general.

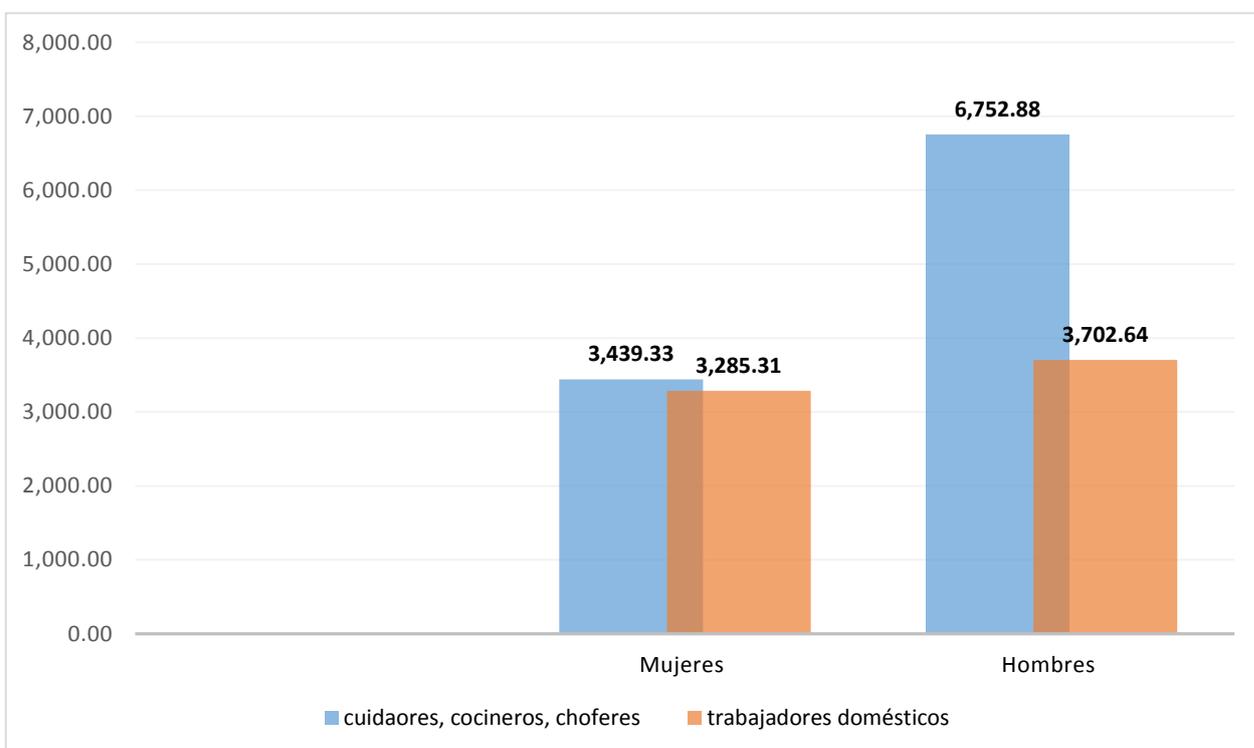
GRÁFICA 5. SALARIOS MÍNIMOS RECIBIDOS (% EN CADA GRUPO)



Fuente: Elaboración propia con base en INEGI, ENOE 2013/I 2019/I

A su vez, como lo muestra la Gráfica 7, las mujeres que laboran en actividades específicas perciben en promedio apenas poco más que las trabajadoras domésticas en general (3,439.33 pesos vs. 3,285.31 pesos mensuales) mientras los hombres que laboran en actividades específicas obtienen en promedio poco menos del doble que los trabajadores domésticos en general (6,752.88 pesos vs. 3,702.64 pesos mensuales). De esta forma, en el caso de los hombres, la especialidad está claramente asociada a mejores ingresos, ya que la diferencia en el promedio de horas de trabajo no explicaría por sí sola la significativa diferencia en el promedio de ingresos.

**GRÁFICA 6. PROMEDIOS DE SALARIOS (PESOS MENSUALES)**



Fuente: Elaboración propia con base en INEGI, ENOE 2013/I 2019/I

Al observar las brechas de ingresos según salarios mínimos entre los trabajadores en general y las personas que realizan trabajo doméstico, se encuentra que estos últimos están sobrerrepresentados entre quienes perciben hasta un salario mínimo (34.1% de las

personas trabajadoras domésticas lo reciben vs. el 10.2% de los asalariados y el 14.1% de los ocupados). A su vez, están poco representados entre quienes ganan más de tres salarios mínimos (2.8% vs. 19.5% entre asalariados y 17.9% entre los ocupados) (ver ENOE, 2017/I, citado en CONEVAL, 2018).

En cuanto al acceso a otras prestaciones, los hombres tienen una mejor condición laboral que las mujeres, se trate del caso de los cuidadores, choferes o cocineros o del trabajo doméstico en general. Esto se observa entre aquellos que reciben aguinaldo, cuya diferencia es muy significativa (55.2% de hombres vs. 16.9% de las mujeres, ambos con labores específicas). En el caso del trabajo doméstico en general la diferencia es menos marcada, pero se mantiene; 33.8% de los hombres vs. 26.6% de las mujeres reciben aguinaldo. Lo mismo sucede en cuanto al acceso a vacaciones con goce de sueldo (34.1% de los hombres vs. 6.7% de las mujeres, ambos en actividades específicas), y en el de quienes no reciben ninguna prestación (43.8% de los hombres vs. 79.7% de las mujeres, ambos en actividades específicas). La diferencia de género se mantiene en el caso de las personas trabajadoras domésticas en general que no reciben prestación alguna, pero nuevamente es menos pronunciada (64.0% de los hombres vs. 71.5% en el caso de las mujeres).

De esta forma, se confirma que, tanto para hombres como para las mujeres, realizar labores domésticas de tipo general se asocia a peores condiciones de trabajo que en el caso de los cuidadores, cocineros y choferes y que las mujeres están siempre en peor situación (ver Cuadro 6 Anexo).

Al analizar la relación entre ingreso y jornada laboral, lo que por problemas de representatividad solo puede hacerse para el caso de las personas trabajadoras domésticas en general, se encuentra que en 2018 el 35.0% de las que ganan hasta un salario mínimo realiza jornadas de menos de 15 horas semanales, mientras que también perciben este monto el 46.2% de las que trabajan de 15 a 34 horas y el 14.9% de las que laboran entre 35 y 48 horas (este último grupo sería el que tiene mayor precariedad por ingresos). Entre las personas trabajadoras que ganan de uno hasta dos salarios mínimos, la mayoría (51.3%)

trabaja entre 35-48hs (equivalentes a una jornada semanal completa), misma jornada que desempeña el 55.2% de las que ganan más de dos salarios mínimos.

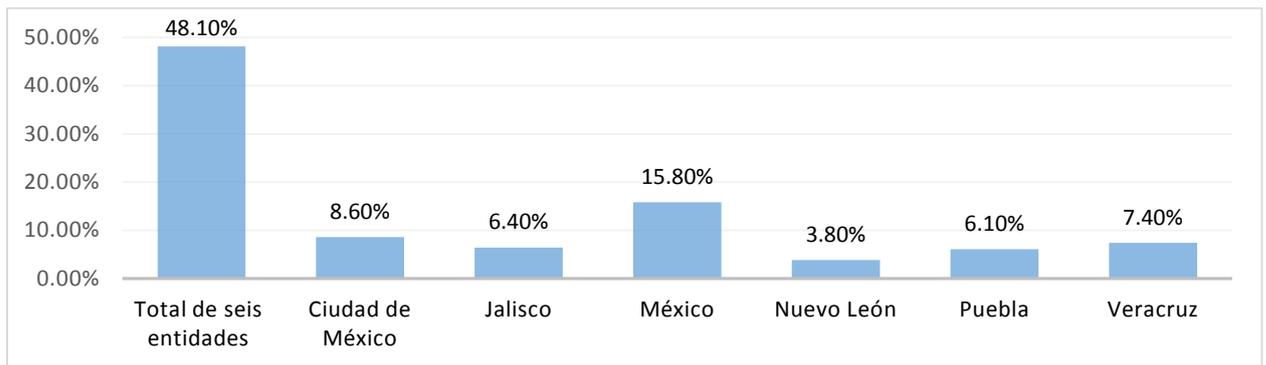
Sin embargo, los promedios anteriores no permiten en realidad conocer en qué medida se desarrollan jornadas laborales prolongadas, situación que sabemos que se da con mayor frecuencia en el caso de las personas trabajadoras de planta, quienes deben estar disponibles para atender los requerimientos de sus empleadores. A esta situación contribuye una legislación discriminatoria, que solo establece la duración mínima del descanso durante el día (tres horas) y durante la noche (nueve horas), en lugar de fijar la duración máxima de la jornada, lo que legaliza una jornada diaria de 12 horas, cuatro más que la permitida a los trabajadores en general. Cabe señalar que, de acuerdo con la ENADIS (CONAPRED, 2015), el 30% de las participantes reportó que carecía de un tiempo de descanso durante la jornada laboral, por lo que se requiere fortalecer la protección fijando un límite preciso a la jornada y garantizar un tiempo efectivo de descanso.

#### IV.IV. Comparación territorial: características de la población y condiciones de trabajo

##### Lugar de residencia

Las personas que realizan trabajo doméstico remunerado (actividades en general) residen principalmente en seis entidades federativas que, en conjunto, incluyen a 48.1% del total: Estado de México con 15.8%; Ciudad de México, 8.6%; Veracruz, 7.4%; Jalisco, 6.4%; Puebla, 6.1%; y Nuevo León, 3.8%. En el Cuadro 7 (incluido en el Anexo) se registra la información proveniente de la ENOE, que muestra la evolución entre 2013/I y 2019/I para esos estados, lo que permite compararlo con el promedio nacional y con el que se registra en el resto de los estados.

GRÁFICA 7. TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO POR ESTADOS (% DEL TOTAL NACIONAL)

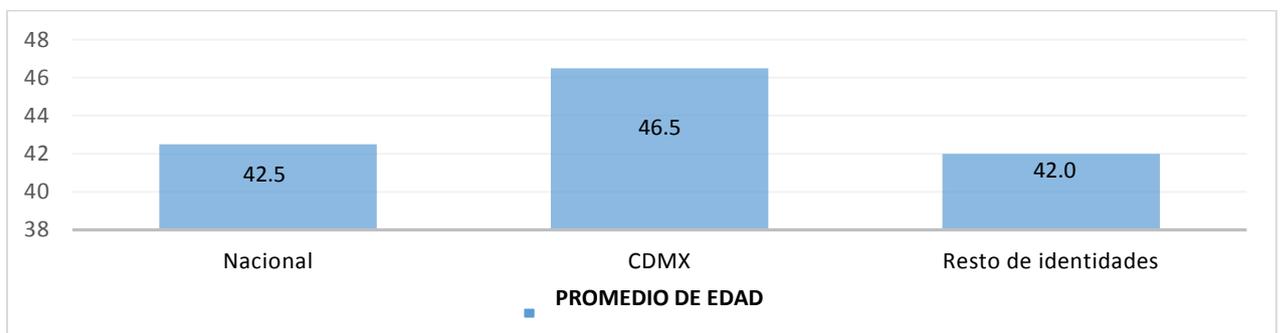


Fuente: Elaboración propia con base en INEGI, ENOE 2013/I 2019/I

### Condición sociodemográfica

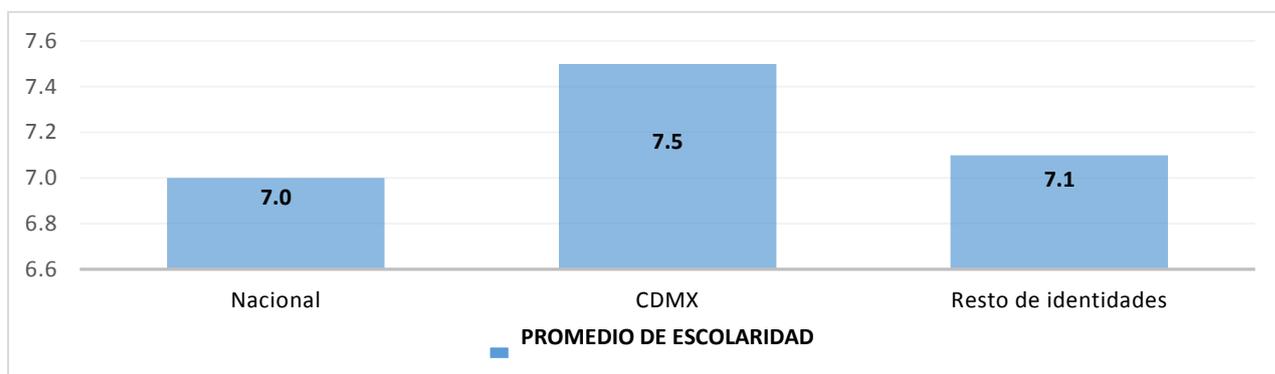
En cuanto al promedio de edad, en todas las entidades se observa un aumento entre 2013 y 2019. El promedio de edad es mayor en el caso de la Ciudad de México: 46.5 años vs. 42.5 años a nivel nacional. También aumentó en ese período el promedio de años de escolaridad, sin que se observen diferencias significativas entre las entidades con mayor presencia de trabajo doméstico respecto del promedio nacional y del resto de los estados. Al igual que en el caso anterior, es la Ciudad de México la que tiene el promedio de escolaridad más alto: 7.5 años vs. 7.0 años a nivel nacional. Veracruz y Puebla tienen el promedio de escolaridad más bajo (6.5 años) y muy cercano al del Estado de México (6.6 años).

GRÁFICA 8. TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO SEGÚN PROMEDIO DE EDAD (AÑOS), 2019



Fuente: Elaboración propia con base en INEGI, ENOE 2013/I 2019/I

## GRÁFICA 9. TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO SEGÚN PROMEDIO DE ESCOLARIDAD (AÑOS), 2019



Fuente: Elaboración propia con base en INEGI, ENOE 2013/I 2019/I

### Estabilidad Laboral

Encontramos que la estabilidad laboral (de acuerdo con la antigüedad promedio) tendió a mejorar en todos los casos y es también mayor en la Ciudad de México, ya que pasó de 8.0 años en 2008 a 9.1 años en 2018, vs. 6.7 años a nivel nacional (2018). Nuevo León y Jalisco tienen el promedio de antigüedad más bajo en 2018 (6.6 años).

### Ingresos

Por lo que se refiere a los ingresos, la situación era más favorable en la CDMX donde, en 2013, el porcentaje de quienes recibían más de dos salarios mínimos era mayor, aunque este dato para 2019 no puede considerarse por ser poco significativo. Lo que se observa es un deterioro ya que mientras en 2013 solo el 20.7% de las personas recibía por el trabajo doméstico hasta un salario mínimo, este porcentaje se elevó al 38.2% en 2019. En Veracruz y Puebla más de la mitad de las personas trabajadoras domésticas (52.1%) recibió hasta un salario mínimo en 2018 (ver Cuadro 8, incluido en el Anexo).

Aunque - como antes se dijo - el promedio de horas trabajadas no mostró una variación significativa (dentro de cada categoría), el ingreso promedio por horas de las personas trabajadoras domésticas en general varía en forma importante según los distintos estados de la república y al compararlos con el promedio nacional. En el caso de las personas

trabajadoras domésticas en general el promedio nacional de ingreso por hora es de \$29.53 pesos, mientras el mensual alcanza los \$3,294.95 pesos. En el caso de las personas que se dedican a trabajo doméstico especializado estos promedios son, respectivamente, de \$28.23 por hora y \$4,150.22 al mes.

Baja California Sur (\$49.27), Nuevo León (\$41.49), Tamaulipas (\$39.73) y Baja California (\$39.12) tienen los promedios de ingreso por hora más altos, mientras Chiapas (\$ 19.11), Puebla (\$22.08), Tlaxcala (\$22.19) y Tabasco (\$23.42) los más bajos. Estos promedios por hora son en algunos estados más altos que los de cuidadores, choferes y cocineros. Al considerar los ingresos mensuales promedio de las personas que realizan trabajo doméstico en general estos van desde \$ 4,460.78 en Baja California a \$ 2,361.05 en Tlaxcala. (ENOE, 2019/I).

En el caso de las personas que realizan trabajos domésticos especializados, el ingreso promedio por hora más alto se da en Nuevo León (\$45.35) y el más bajo en Zacatecas (\$15.19). Considerando el ingreso promedio mensual, el más alto se obtiene en Nuevo León (\$7,411.69) seguido por Ciudad de México (\$5,102.75), con una gran diferencia entre ambos. El más bajo se paga en Zacatecas (\$ 1,699.11). (ENOE, 2019/I).

Al tomar en cuenta la modalidad de trabajo doméstico, de acuerdo con la ENADIS (CONAPRED, 2015) se encuentra que es en el norte y el sureste donde está más extendido el trabajo doméstico de planta (33% en Monterrey y 26% en Tuxtla) mientras es muy escaso en Guadalajara (2%) y Puebla (9%).

En suma, si bien la CDMX aparece ofreciendo una mejor calidad del empleo, (considerando la estabilidad, el ingreso y el acceso a prestaciones), en general se observan pocas diferencias entre los estados y el predominio generalizado de condiciones laborales que distan sustancialmente de lo previsto en la actual legislación en materia de prestaciones (vacaciones y aguinaldo).

Los principales problemas que afectan a las personas que realizan trabajo doméstico tienen diferentes causas (culturales, sociales y económicas, entre otras). Se relacionan, entre otros factores, con la existencia de una regulación discriminatoria, la ausencia de formalización

del vínculo laboral y fiscalización de las condiciones de trabajo aunadas a la falta de oportunidades de capacitación laboral.

Importante contingente marca una diferencia significativa con el papel que estas últimas jugaron en otros países de la región, donde se observaron mejoras de diversa naturaleza, como la equiparación de sus derechos a los del conjunto de trabajadores, la formalización de al menos una parte de los empleos, la mejora de los ingresos y el reconocimiento de sus derechos colectivos, entre otros. Estos avances se dieron conjuntamente con la adopción de políticas laborales incluyentes por parte de gobiernos progresistas que buscaron reducir la pobreza y la desigualdad generadas por los mercados de trabajo. Por el contrario, la desatención en México ha sido consecuencia del sostenimiento de una política laboral excluyente durante las últimas décadas, cuyo principal objetivo fue mantener una política salarial restrictiva en condiciones de paz laboral, afectando al conjunto de los trabajadores y dejando sin atención adecuada a los grupos más vulnerables (CONEVAL, 2018).

En el contexto del cambio de gobierno en diciembre de 2018, con el triunfo de una agenda comprometida con la lucha contra la pobreza y la desigualdad, se abre una oportunidad para dar un nuevo impulso y orientación a la política laboral en el país. En este marco, es urgente atender la problemática situación de este contingente que, como vimos, tiene consecuencias sobre casi diez millones de personas, considerando las personas que realizan trabajo doméstico como también sus familias. Tómese en cuenta que un porcentaje significativo de estas personas son jefes (jefas) de familia.

Diversos estudios sobre el trabajo doméstico remunerado dentro y fuera del país dan cuenta minuciosa de las diferentes formas de intervención y los instrumentos que el Estado Mexicano podría adoptar para atender las diversas dimensiones de la problemática descrita en este estudio. En adelante se sistematizan y ordenan estas propuestas considerando las que hemos identificado como las más importantes y viables en el corto y mediano plazo.

## V. Evaluación de Diseño

La intención de este capítulo es conocer, explicar y evaluar el diseño de los objetivos y estrategias dirigidos a los trabajadores del hogar a través de programa piloto implementado

para otorgarles seguridad social. Es relevante mencionar que para esta evaluación se tomaron indicadores de la metodología de Osuna y Márquez (2000), de CONEVAL y OIT, las cuales se mencionaron anteriormente pero se retomarán a continuación. Es importante recordar la pregunta principal y guía para esta evaluación:

¿Qué problemas se presentan en el diseño del “Programa Piloto de incorporación a las personas trabajadoras del hogar”, a la luz de la situación actual de este sector y de los estándares internacionales y qué posibilidades de mejoras se vislumbran en la percepción de los actores involucrados?

En principio se describirán los antecedentes que dieron origen al inicio del programa piloto, abordando de manera general la situación legal que llevó a la construcción del programa. Posteriormente se mostrará el contenido del programa concentrando la atención en los objetivos y estrategias dirigidos a los trabajadores domésticos para otorgarles seguridad social. Y por último, se evaluará la relevancia del problema público, la pertinencia de los objetivos y estrategias dirigidos a otorgarles seguridad social a los trabajadores domésticos, que nos conducirá a explicar la metodología de esta evaluación así como a la propia evaluación del diseño del programa piloto, se pondrá específica atención en los indicadores considerados para la evaluación de este programa en cuestión en la coherencia interna entre todos los componentes ya mencionados, así como la coherencia externa entre, objetivos, estrategias y las condiciones laborales externas que son obligatorias para los trabajadores en general y que por ende tendrían que serlo para los empleados domésticos.

Disposición legal en materia de seguridad social para trabajadores domésticos: antecedentes que dieron origen al inicio del programa piloto.

Una de las asignaturas pendientes cuya atención contribuiría a garantizar los derechos laborales de las personas que realizan trabajo doméstico remunerado y evitar toda forma de discriminación, abuso y explotación es la ratificación del Convenio Núm. 189 de la OIT, adoptado en Ginebra el 16 de junio de 2011. Su propósito es promover la adopción de “medidas en los distintos países que permitan a estas personas disfrutar de condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente” y, en el caso de quienes residen en el

hogar del empleador, tener “condiciones de vida decentes que respeten su privacidad” (artículo 6).

La ratificación de este Convenio por parte de México lo obligaría a respetar y garantizar en su legislación interna los principios y derechos fundamentales en el trabajo (libertad de asociación, libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva y a la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, entre otros). De esta manera, además de que el Convenio se convertiría en legislación interna del más alto nivel, por mandato del artículo 1 de la Constitución (reformado en 2011), México deberá revisar todo precepto de la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Instituto Mexicano de Seguridad Social (y de cualquier otra legislación aplicable) que establezca injustificadamente un trato desigual para las personas que realizan trabajo doméstico en relación al disfrute de los derechos de los trabajadores en general. Así, el artículo 10 del Convenio establece expresamente que los gobiernos deberán adoptar medidas para “asegurar la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general en relación a las horas normales de trabajo, la compensación de las horas extraordinarias, los períodos de descanso diarios y semanales y las vacaciones anuales pagadas, en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, tomando en cuenta las características especiales del trabajo doméstico”. Sin embargo, ello queda supeditado a lo que se establezca en la legislación nacional o en los contratos colectivos. Por su parte, el artículo 14 establece la obligación de asegurar que las personas trabajadoras domésticas “disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive lo relativo a la maternidad”.

El artículo 123 constitucional, desde su origen en 1917, establece un régimen de protección que cubre todo tipo de trabajo al señalar que incluye a “los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo”. Este régimen fija una jornada máxima, horas extraordinarias pagadas, libertad sindical y de negociación

colectiva (reforma de 2017) y, lo más importante, la obligación de expedir leyes de seguridad social para proteger a todos los trabajadores, incluidos los no asalariados.<sup>13</sup>

De ahí que, si bien por sus características especiales la Ley Federal del Trabajo dedica un capítulo especial al trabajo doméstico remunerado, muchas de las reglas específicas restringen los derechos de las personas que lo realizan sin tener una justificación objetiva para hacerlo. Más bien se trata de restricciones cuyo origen es de tipo cultural y que hace tiempo debía ser revisada, como ha venido sucediendo en diversos países de la región. La reforma de la de 2012 fue en esa dirección al incorporar el derecho al trabajo digno para todos los trabajadores, pero mantuvo reglas especiales que mantuvieron a este contingente de personas trabajadoras domésticas en condiciones de marginación y discriminación.

La exclusión de las personas trabajadoras domésticas de la seguridad social, incluyendo el derecho a la vivienda, es inconstitucional, al violar el artículo 123, tal como lo estableció el fallo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN). El 05 de diciembre de 2018 la SCJN determinó que era inconstitucional que la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS),<sup>14</sup> excluyera el trabajo doméstico del régimen obligatorio de seguridad social,<sup>15</sup> por lo que debía exigirse a los empleadores pagar para que se otorgue dicho servicio a los trabajadores y trabajadoras del hogar.<sup>16</sup>

A partir de ello, ha existido un proceso de análisis, revisión y discusión sobre la adhesión a estos instrumentos desde los poderes Ejecutivo y Legislativo, es así como la SCJN insta al

---

<sup>13</sup> “...la Ley del Seguro Social ... comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares”. Artículo 123 constitucional (CPEUM, 2018).

<sup>14</sup> Artículo 13, fracción II

<sup>15</sup> Resolución de Amparo directo 9/2018, Segunda Sala, Suprema Corte de Justicia de la Nación

<sup>16</sup> Según el Convenio sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos, el trabajador doméstico es toda persona –mujer u hombre- que realiza tareas como limpiar la casa, cocinar lavar y planchar la ropa, el cuidado de los niños, ancianos o enfermos de una familia, chofer de la familia y cuidado de los animales, en el marco de una relación de trabajo. Esta definición incluye a las y los trabajadores empleados a tiempo parcial, nacionales o extranjeros, y a los que trabajan para varios empleadores, independientemente de que residan o no en el hogar para el que trabajen (OIT, 2011). Por su parte, la Ley Federal del Trabajo (art. 331) define a los trabajadores domésticos como “los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia”.

IMSS a que durante 2019 implemente un programa piloto que tenga como fin diseñar y ejecutar un régimen especial de seguridad social para las trabajadoras del hogar y otorgue las facilidades administrativas necesarias que permitan cumplir las obligaciones patronales, a fin de que, en un plazo no mayor a 18 meses a partir de su implementación propongan al Congreso de la Unión las adecuaciones legales necesarias para la incorporación formal del nuevo sistema, y en ese sentido, en un plazo no mayor a 3 años, se logre obtener la cobertura de este servicio a la totalidad de las empleadas domésticas en el país.

### Contenido del Programa

El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) es el encargado de elaborar el diseño del Programa Piloto de Incorporación a los trabajadores domésticos a la seguridad social, recibiendo apoyo de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social (STPS). Una vez terminado el Diseño se envía al jefe de gobierno para su análisis a la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, consensuado y votado se envía nuevamente al jefe de gobierno de la Ciudad de México quien aprueba de manera final para publicar en la Gaceta Oficial del Distrito Federal.

### **Marco normativo que regula el programa**

Los lineamientos con los que se debe guiar el nuevo régimen social, y por lo general cualquier otro régimen, ya que estos lineamientos son dictados por la Ley Federal del Trabajo de manera general, son los siguientes:

1. Debe contar con condiciones no menos favorables que las establecidas para los demás trabajadoras. Esto es, deben proporcionarse los seguros de riesgos de trabajo, de enfermedades, maternidad, invalidez y vida, retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.
2. Debe tomar en cuenta las particularidades del trabajo doméstico, ya que éste se considera un “grupo de difícil cobertura” por los sistemas de seguridad social. Para ello, debe considerar que la actividad laboral es realizada en un hogar privado,<sup>17</sup> y con frecuencia para más de un empleador; la variabilidad en la cantidad de horas trabajadas, la

---

<sup>17</sup> Lo cual dificulta en ciertos aspectos la aplicación de la inspección del trabajo

irregularidad en sus ingresos producto de los altos índices de desempleo o rotación laboral, el salario en especie es muy frecuente (alimentación, transporte, vivienda), la situación migratoria de algunos empleados, la ausencia de relaciones laborales establecidas mediante un contrato.

3. El régimen de seguridad social especial debe ser de carácter obligatorio, no voluntario.
4. Debe resultar de fácil implementación para los patrones, a fin de maximizar su aplicación en la práctica y evitar que se eluda su cumplimiento.
5. Debe ser viable para el IMSS desde el punto de vista financiero. Para ello, deberá tomarse un salario base de cotización específico que atienda a la realidad social y al pago promedio que se realiza como contraprestación por la realización del trabajo del hogar, y
6. Debe facilitar administrativamente el cumplimiento de las obligaciones por parte de los patrones, quienes en su mayoría son jefas de familia, ponderando que la incorporación al nuevo régimen especial se debe hacer eximiendo a los empleadores de encontrarse inscritos ante el Servicio de Administración Tributaria. (SAT).

Reglas de carácter general para la prueba piloto de la incorporación de los trabajadores domésticos al régimen obligatorio del seguro social.

El contenido de este programa está integrado por ocho capítulos, la última versión disponible de estas reglas generales están registradas el 30 de enero del 2019. *El capítulo I* contiene el objetivo del programa, el cual se menciona a continuación:

**Objetivo.**

*Establecer facilidades administrativas para contribuir a garantizar a los trabajadores domésticos el derecho a la salud y la seguridad social, en una primera fase, mediante la regulación de una prueba piloto para establecer un régimen especial opcional de seguridad social que ampare los seguros del Régimen Obligatorio del Seguro Social. El lenguaje empleado en las presentes Reglas no busca generar ninguna distinción ni marcar diferencias entre hombres y mujeres, por lo que las referencias o alusiones en la redacción hechas hacia un género representan a ambos sexos.*

Con el fin de aclarar y especificar los términos que suelen estar abreviados en el interior del programa, el *capítulo II* contiene el glosario de palabras abreviadas, que son fundamentales para entender e incorporarse al régimen de Seguridad Social.

### **Glosario de términos.**

De acuerdo a las reglas de operación se aplicarán definiciones establecidas en los artículos 5 A de la Ley del Seguro Social y 2 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización, para efectos de comprensión del texto, tales como CURP, LSS, Movimientos afiliatorios, RACERF, NSS, y trabajador doméstico.

*El capítulo III* se centra en especificar los miembros que están directamente involucrados en la pertinencia del programa

### **Sujetos de aplicación.**

Son sujetos de la aplicación de las presentes Reglas, los patrones de los trabajadores domésticos y los trabajadores domésticos.

*El capítulo IV* se enfoca en los pasos a seguir para lograr la afiliación al programa

### **Afiliación de los trabajadores domésticos ante el instituto.**

\* Los patrones de los trabajadores domésticos tienen el carácter de sujeto obligado ante el Instituto y podrán optar por afiliar a los trabajadores domésticos bajo las presentes Reglas.

\* La recepción del pago de las cuotas obrero patronales se considerará como la presentación del aviso o movimiento afiliatorio de alta.

\* Para obtener el formato de pago, se deberá presentar:

a) Del patrón, el nombre completo, domicilio y, de manera opcional, su CURP.

b) Del trabajador doméstico, el nombre completo, NSS, domicilio, salario base de cotización mensual y CURP (de llevarse a cabo de forma no presencial).

c) En el caso de que el trabajador doméstico tenga más de un patrón (multipatrón), el propio trabajador será quien deberá informar al Instituto el número de patrones, sus nombres

completos, los domicilios donde trabaja y, de manera opcional, la CURP de cada uno de sus patrones.

Lo anterior, por medio del sistema que el Instituto ponga a disposición para tal efecto, o bien, utilizando el formato correspondiente que podrá solicitarse en la Subdelegación que corresponda al domicilio del patrón o de alguno de los patrones con los que labora.

El patrón o los patrones deberán cubrir el monto correspondiente al pago de cuotas obrero patronal por mes anticipado de acuerdo con lo dispuesto en la Regla 6.3, conforme al salario base de cotización mensual y días laborados con cada patrón, mediante el trámite presencial o aplicaciones que el Instituto disponga para tal efecto.

A continuación la tabla de estimaciones del IMSS.

### **Salario base de cotización**

Se calculará considerando el salario del trabajador, que deberá oscilar entre un salario mínimo y el equivalente al valor de veinticinco UMAS.

	<b>Salario mensual</b>	<b>Cuotas mensuales</b>
Salario mínimo	3,080.40	904.22
1.5 UMA	3,802.20	994.96
2	5,069.40	1,154.22
3	7,604.10	1,472.81
4	10,138.80	1,829.41
5	12,673.50	2,186.01
6	15,208.20	2,186.01
7	17,742.90	2,899.20
8	20,277.60	3,255.77
9	22,812.30	3,612.40
10	25,347.00	3,968.96
15	38,020.50	5,751.97
20	50,694.00	7,534.95
25	63,367.50	9,317.91

Fuente: IMSS, 2019

\* Se tendrá hasta el día 20 del mes calendario para realizar el pago de las cuotas obrero patronales del mes, a efecto de iniciar la cobertura de los seguros que ampara el Régimen Obligatorio del Seguro Social el primer día calendario del mes inmediato siguiente al pago. En caso de que el día 20 del mes calendario sea día inhábil, la fecha límite de pago será el primer día hábil inmediato posterior.

*El V capítulo* contiene lo referente al número de seguridad social y las especificaciones para la obtención de este número.

**La asignación o localización del número de seguridad social de los trabajadores domésticos.**

1. Para realizar el pago de las cuotas obrero patronal correspondiente a este régimen especial opcional de seguridad social, se requiere que los trabajadores domésticos tramiten su NSS, mismo que se puede asignar o localizar en la página de Internet del Instituto [www.imss.gob.mx](http://www.imss.gob.mx), utilizando la aplicación móvil IMSS Digital o acudiendo a la Subdelegación que corresponda al domicilio del trabajador.
2. Para la asignación o localización del NSS vía no presencial, el trabajador doméstico requiere contar con la CURP, una dirección de correo electrónico y su domicilio. En caso de no contar con la CURP o no tener acceso a las tecnologías de la información, podrá solicitarlo de forma presencial en el Departamento de Afiliación y Vigencia de las Subdelegaciones del Instituto, presentando una identificación oficial y acta de nacimiento. Asimismo, en el caso de los extranjeros con permiso para trabajar podrán obtener su NSS en las Subdelegaciones del Instituto.

El capítulo VI da una breve explicación de la forma en la que se calculan las cuotas respectivas a pagar

**Cálculo de las cuotas.**

\* El salario base de cotización se integrará conforme a lo establecido en el artículo 27 de la LSS, en relación con el artículo 334 de la Ley Federal del Trabajo, y se registrará conforme al artículo 28 de la LSS. El importe de las cuotas obrero patronales correspondientes a los seguros de Enfermedades y Maternidad; de Riesgos de Trabajo; de Invalidez y Vida; de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, así como de Guarderías y Prestaciones Sociales, se determinarán conforme a lo establecido en la LSS.

\* Se calcularán las cuotas correspondientes en el Seguro de Riesgos de Trabajo, en la fracción 8913, actividad servicios domésticos, clase I, conforme a lo establecido en el artículo 196 del RACERF, de acuerdo al artículo 73 de la LSS.

\* Tratándose de trabajadores domésticos que laboren exclusivamente para un patrón (de planta o de entrada por salida) durante todo el mes calendario, éste deberá enterar la totalidad de las cuotas obrero patronales correspondientes al periodo. En caso de que el trabajador doméstico trabaje con un patrón o más de un patrón, el patrón o cada uno de ellos deberá cubrir el monto correspondiente a las cuotas obrero patronales proporcionales a los días que el trabajador doméstico labore con cada patrón durante el mes calendario que corresponda y se cubrirá la cuota correspondiente al mes.

\* Tanto el trabajador doméstico como el patrón deberán conservar los comprobantes del pago de las cuotas obrero patronales.

El capítulo VII de manera breve se da algunas particularidades del programa piloto que está relacionadas con algunos detalles posteriores a la inscripción.

#### **La prueba piloto.**

\* Los plazos y la circunscripción territorial de la prueba piloto se darán a conocer en la página de Internet del Instituto

\* A la entrada en vigor de la prueba piloto, los trabajadores domésticos que se encuentren incorporados voluntariamente al Régimen Obligatorio del Seguro Social permanecerán inscritos en el mismo hasta el término de su cobertura.

Y por último el *capítulo VIII* aclara los pequeños puntos que se relacionan con la

#### **Interpretación.**

\* Todos los aspectos no considerados en las presentes Reglas se sujetarán a lo dispuesto en la LSS y el RACERF.

\* La Dirección de Incorporación y Recaudación será la encargada de interpretar las presentes Reglas para efectos administrativos, así como de emitir, en su caso, las disposiciones que resulten necesarias para su correcta aplicación.

### **Relevancia del problema público**

Las principales preguntas que hay que realizar para conocer la relevancia del problema público primeramente saber si ¿el problema o necesidad prioritaria que busca resolver el problema, está claramente definido? En otras palabras, si se cree que el problema o la situación abordada es una situación que puede ser revertida.

Hay que reconocer que el entorno social en donde plantea el programa está siempre en constante cambio en todos los sentidos, económicos, políticos y demás, como bien lo dice Osuna (2010) en numerosas ocasiones una aproximación absolutamente certera y racional dificulta en dónde, cómo y cuánto intervenir en el problema y en muchas ocasiones estos mismos factores son los que orillan a tomar decisiones apresuradas y pocos sustentadas en las necesidades reales.

El programa público está centrado en el trabajo doméstico, este es el primer programa creado para atender a este sector laboral, el trabajo doméstico en México, como se mencionó en las páginas anteriores, se retoma debido a situaciones legales que de manera obligatoria incitan al IMSS a buscar soluciones. Los antecedentes del problema público se retoman el 05 de diciembre de 2018 donde se determina inconstitucional la exclusión de los trabajadores domésticos de la seguridad social, es así como en el mes de abril (mes del trabajador doméstico), se inicia el programa piloto, concluyendo en julio.

Se puede identificar el principal problema público desde la visión del IMSS, principalmente cuando expresa, entre líneas la motivación para crear este programa a través de su objetivo planteado que es:

*Garantizar el acceso a la Seguridad Social a las personas trabajadoras del hogar, en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores.*

Es decir, los trabajadores del hogar no se encuentran en igualdad de condiciones en comparación con las condiciones del resto de trabajadores que están catalogados dentro del trabajo digno, ese es el principal problema que hay que abordar, es a través del programa que se intenta igualar la condición con el resto de los trabajadores formales en términos de seguridad social.

Hay que aclarar que el programa no cuenta con un diagnóstico, lo que nos limita a interpretar el problema que pretende resolver ya que, no es claro de su parte.

## V.II. Metodología de la Evaluación de Diseño.

Primero que nada hay que entender que para llevar a cabo la evaluación del diseño nuestro único referente de información son las reglas de operación del programa, estas reglas nos dan las disposiciones que precisan la forma de operar del programa, es decir, de forma más específica, nos proporcionan el contenido y la descripción de lo que se pretende con el programa.

Con la información que se tiene a través de las reglas de operación se eligieron indicadores tomados de distintos autores especialistas de la evaluación de diseño para abordar específicamente este programa. Por un lado abordaremos la evaluación desde una visión de políticas públicas, tomando en cuenta algunos indicadores proporcionados por Osuna y Márquez que son, racionalidad y coherencia y por CONEVAL que son, justificación de la creación del programa piloto, relevancia del problema, pertinencia de diseño y la normatividad aplicable y las coincidencias con otros programas familiares. Por otro lado, desde los estándares internacionales se abordará la visión de la OIT y se utilizarán como indicadores la accesibilidad y calidad.

Estos indicadores se utilizarán para realizar la evaluación de diseño, haciendo tablas, como CONEVAL lo plantea:

*Se impulsa la construcción de la matriz de indicadores... con base en la metodología de marco lógico, como mecanismo de mejora para apoyar una la evaluación y el monitoreo*

como herramientas en la rendición de cuentas y en la mejor toma de decisiones (CONEVAL, 2018).

Estas matrices se complementarán con las entrevistas realizadas a los trabajadores domésticos como herramientas de información y complementación para los cuadros realizados. Es a través de estos cuadros que directamente tendremos una valoración fundamentada por las reglas de operación y respaldada por otras fuentes relevantes del tema, así como las opiniones de los propios trabajadores y trabajadoras, tomando en cuenta también la visión de expertos en el trabajo doméstico y evaluación de diseño, que servirán de apoyo para una recomendación final.

### V.III. Evaluación de Diseño del programa piloto

Desde la visión de políticas públicas nos encontramos con nuestro primer indicador que es racionalidad, este indicador es importante para este diseño porque nos interesa conocer la conexión entre el problema que se aborda, los objetivos creados y la solución que se pretende alcanzar, que todo esto, en conjunto tenga sentido, es decir, que sea racional.

**Tabla 1. Racionalidad en el Programa Piloto de incorporación a los trabajadores del hogar a la seguridad social.**

Indicador	Definición	Qué dice el programa	Otras fuentes	Valoración	Recomendación
Racionalidad (Osuna y Márquez, 2000)	“La relevancia del problema, y de los objetivos que se proponen perseguir son pertinentes con el problema a enfrentar y con la solución propuesta” (Osuna y Márquez, 2000).	<b>Objetivo:</b> “Garantizar el acceso a la seguridad social a las personas trabajadoras del hogar, en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores” (IMSS, 2019) <b>Proceso:</b> Obtener su NSS; solicitar su aseguramiento; indicar salario mensual; señalar si	“Que el proceso de convencimiento de los jefes no corra por cuenta de las empleadas, sino que se tomen en cuenta el poder que tienen los jefes sobre nosotras y el miedo que tenemos al pedir la inscripción” (Sandra Pérez, 43 años).	En la práctica el problema no está siendo resuelto, ya que en ritmo de vida que los empleados del hogar desarrollan muchas veces los imposibilitan a recurrir e incluso a inscribirse al seguro social, es	La realización de diagnósticos incluyentes que nos permitan conocer la condición de los trabajadores del hogar para entender cuáles son los procesos que son adecuados a las vivencias y herramientas viables de acceso

		<p>trabaja con uno o más patrones y cuantos días labora con cada uno; en caso de tener varios patrones, calcular la proporción correspondiente; se generará línea de captura para pago; realizar pago por mes adelantado, dentro de los 20 primeros días; contra el pago procede el aseguramiento para el siguiente mes; y se registró en clínica (IMSS, 2019).</p> <p><b>Solución:</b> Aseguramiento de las personas trabajadoras del hogar, cubriendo: servicios médicos, hospitalarios, farmacéuticos, atención obstétrica, incapacidades, pensión por invalidez y vida, fondo para el retiro, así como prestaciones sociales (velatorios y guarderías) (IMSS, 2019).</p>	<p>“Las trabajadoras domésticas no se inscriben al programa porque muchas veces ni sus jefes tienen seguro médico” (Bensusán, UAM-X)</p> <p>“No se está tomando en cuenta que las trabajadoras domésticas no quieren inscribirse porque prefieren invertir 30 minutos de su día yendo a alguna clínica privada donde pasas a cita directo y al salir te dan tu receta, que hacer una cita en el IMSS, esperar a que te den la cita sin saber el día que será , y después perder un día de trabajo esperando tu turno, cuando muchas de las trabajadoras domésticas viven al día” (Bensusán, UAM-X)</p>	<p>por esto que se puede decir que la racionalidad que nos da el problema con los objetivos planteados no están pensando en sus condiciones laborales específicas.</p>	<p>de un trabajador del hogar.</p>
--	--	--	--	--	------------------------------------

Otro de los indicadores pertinentes en el área de políticas públicas y de igual manera mencionado por Osuna y Márquez es el de coherencia, que aun que se podría decir que son

similares, este indicador se caracteriza por prestar atención en los objetivos y el lugar que se le da a uno de ellos y las estrategias usadas para su cumplimiento.

**Tabla 2. Coherencia en el Programa Piloto de incorporación a los trabajadores del hogar a la seguridad social.**

Indicador	Definición	Qué dice el programa	Otras fuentes	Valoración	Recomendación
Coherencia (Osuna y Márquez, 2000)	“La adecuación de la jerarquía de objetivos establecidos en el programa y de la estrategia diseñada para su consecución” (Osuna y Márquez, 2000).	<b>Estrategias para difusión:</b> micrositio en el portal del IMSS; redes sociales institucionales; foros de difusión; Centro de contacto IMSS; y Prestadores de servicio social (IMSS, 2019).	Necesitamos una capacitación para saber cómo ingresar los datos a la página (Aide Justo, 49 años).  Las trabajadoras domésticas en general tienen un promedio de 42.9 años mientras que los hombres alcanzan un promedio de edad de 39.9 años (ENOE, 2019).  “Es difícil la inscripción al programa, porque hay que usar computadora y muchas no saben usarla, y una vez estando dentro es muy tardado el servicio” (Niralda Terán, 40 años).  “Se tienen que generar una línea basal de los requerimientos mínimos del trabajador, hay que	No hay una jerarquización de los objetivos, es decir, el programa no cuenta con objetivos particulares, simplemente se plantea la idea general de necesidad de seguridad social para los empleados del hogar.  Las estrategias no están contemplando las carencias ni las limitaciones de los empleados domésticos:  -conocimiento tecnológico	Colocarnos al nivel operativo de los empleados domésticos, donde se contemplen los accesos a través de una línea basal de requerimientos mínimos del trabajador  Incluir a los empleados del hogar haciéndolos partícipes del problema y en la toma de decisiones para las soluciones.  Crear centros permanentes de información y capacitación, donde se les enseñe desde como entrar a las páginas correspondientes hasta como crear un correo electrónico

			bajarnos a su nivel operativo, enseñándoles desde cómo hacer un correo hasta diciéndoles donde están las casillas de ayuda para ingresar al programa” (Ángel Mundo, UAM-X).		
--	--	--	---	--	--

Siguiendo con indicadores de la rama en política pública pero implementada ahora por CONEVAL nos encontramos con el indicador que se encarga de observar la justificación de la creación del programa piloto, este indicador hace referencia a la justificación en términos legales que pueda estar plasmada como ley.

**Tabla 3. Justificación de la creación del Programa Piloto de incorporación a los trabajadores del hogar a la seguridad social.**

Indicador	Definición	Qué dice el programa	Otras fuentes	Valoración	Recomendación
Justificación de la creación del programa piloto (CONEVAL, 2019)	“Análisis del programa que permita contestar sí el problema o necesidad prioritaria que busca resolver el programa está identificado en un documento”	La Suprema Corte de Justicia de la Nación analizó la inconstitucionalidad de la exclusión de las personas trabajadoras del hogar del régimen Obligatorio del Seguro Social y se crea el programa (IMSS, 2019).	El artículo 123 Constitucional, desde su origen en 1917, establece un régimen de protección que cubre todo tipo de trabajo al señalar que incluye a “los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo” [...] la	El programa no aborda la problemática a fondo, no menciona su relevancia y no justifica la creación de este programa de manera clara.  Debido a la poca información del problema dentro de las reglas de operación no se conoce la	Escribir de manera clara el problema que se manifiesta con los trabajadores del hogar, integrándolos al problema, es decir, conocer el problema desde su visión realizando foros de participación donde se conozca de primera mano su necesidad de seguridad social, las formas en las que

	(CONEVAL, 2019).		obligación de expedir leyes de seguridad social para proteger a todos los trabajadores.  “Lo que suele ser más relevante en una evaluación es el identificar un problema público, normalmente esto se hace al revés, hacen un programa y lo adecuan a un problema. En las reglas de operación tiene que ser muy clara la justificación del problema” (Carlos Aguilar, UAM-L).	necesidad prioritaria, y es por esto que el problema no está siendo atacado directamente.  Si no se conoce el problema no sabemos si el diseño es evaluable	puede ser viable para ellos y las complicaciones que enfrentaron en la solución que se propuso.
--	------------------	--	---	---	---

Para el indicador de la relevancia del problema, hay que aclarar que, la información en la que se centra en analizar es más en términos estadísticos, es decir el problema abordado y proyectado a partir de los datos.

**Tabla 4. Relevancia del problema de los trabajadores del hogar.**

Indicador	Definición	Qué dice el programa	Otras fuentes	Valoración	Recomendación
Relevancia del problema (CONEVAL, 2019)	“La acción de verificar, medir la magnitud y localización de problemas, así como de sus causas y	Hay 2.4 millones de personas trabajadoras del hogar, de los cuales el 95% son mujeres que, en su gran mayoría,	México es el tercer país con la peor tasa de formalización laboral de personas trabajadoras domésticas (OIT, 2017).	El panorama de relevancia del problema que se ve planteado en las reglas de operación no llega a ser lo suficiente para	La creación de un apartado que especifique y aclare la magnitud del problema para entender su relevancia, y que

	<p>características, para justificar la hechura del programa. El objetivo esencial es, por lo tanto, analizar la calidad y veracidad del diagnóstico. Se trata de conocer:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hasta qué punto se ha identificado adecuadamente el alcance del problema y las características básicas del mismo para hacerle frente, y</li> <li>2. La metodología y fuentes usadas para el diseño del programa” (Osuna, 2000).</li> </ol>	<p>no gozan de seguridad social (IMSS, 2019).</p>	<p>Para el primer trimestre del 2019, en México, había 2,323,528 trabajadores domésticos de los cuales el 98.3% no podían acceder a instituciones de salud (ENOE, 2019).</p>	<p>conocer la magnitud del problema ni mucho menos sus causas o características, lo que no nos permite entender el porqué de la creación del programa.</p> <p>No se podrá entender el diagnóstico o el avance a los largo del programa porque no hay una noción previa de las condiciones iniciales.</p>	<p>con esta información escrita, al avanzar en las especificaciones del programa se pueda dimensionar los resultados obtenidos, ya que previamente conocíamos la situación.</p> <p>Proporcionar un contexto más amplio donde se conozcan las razones por las cuales se llegó al punto actual, que brinde las posibilidades de no repetir patrones históricos que pongan en peligro la condición de los trabajadores del hogar.</p>
--	--	---	--	--	--

Continuando con los indicadores que se utilizarán en el plano de políticas públicas, se abordarán otros que recomienda CONEVAL que son el de población y mecanismos de atención, éste nos parece relevante agregarlo a la lista de indicadores para nuestra evaluación porque se encarga de analizar los procesos de control del programa, que suele ser, específicamente en este programa una de las partes más difícil de llevar a cabo, por lo que implica el lugar de trabajo en donde se desarrollan los trabajadores del hogar.

**Tabla 5. Población y mecanismos que aborda el Programa Piloto de incorporación a los trabajadores del hogar a la seguridad social.**

Indicador	Definición	Qué dice el programa	Otras fuentes	Valoración	Recomendación
<p>Población y mecanismos de atención (CONEVAL, 2019)</p>	<p>“Información que permita conocer quiénes reciben los apoyos del programa (padrón de beneficiarios) que Incluya las características de los beneficiarios establecidas en su documento normativo; Incluya el tipo de apoyo otorgado; Esté sistematizada e incluya una clave única de identificación por beneficiario que no cambie en el tiempo; y cuente con mecanismos documentados para su depuración y actualización” (CONEVAL, 2019).</p>	<p><b>Beneficiario directo:</b> Personas trabajadoras del hogar. <b>Indirectos:</b> Cónyuge, hijos, padre y madre (IMSS, 2019).</p>	<p>“El programa piloto no está llevando a cabo un seguimiento, eso se pretende hacer en realidad una vez que éste formalmente implementado el programa, y es que es un punto que tienen que pensar mucho, porque de esto dependerá el conocer verdaderamente los resultados” (Graciela Bensusán, UAM-X).</p>	<p>El programa lo que nos indica de manera general a través de las reglas de operación son los beneficiarios directos e indirectos que tendrán seguridad social pero no la capacidad, y la forma de registro y control que se tendrá.</p> <p>Desde el título del programa no se está especificando la población integrante ya que dice trabajadores, cuando estadísticamente las mujeres son las que predominan en esta labor.</p> <p>Y aunque utilizan una clave única de registro para volverse parte del programa no se aclaran qué tareas son consideradas como trabajo doméstico y por lo tanto quienes son los beneficiarios específicos.</p>	<p>Que se incluyan a los dos géneros que forman parte del trabajo en términos de redacción.</p> <p>Que se realicen las especificaciones de lo que se considera un trabajador doméstico y qué trabajos entran en este rubro, justificando el por qué, para tener clara a la población participante.</p> <p>Que se cree una base de datos con el padrón de beneficiarios que nos permita sistematizar la información con los datos respectivos de cada uno, esto para un seguimiento de cada uno de ellos y de sus condiciones laborales, e inhibir el impacto de lo que implica un trabajo al interior de la vida privada familiar.</p> <p>Que los mecanismos de</p>

					atención hacia los trabajadores del hogar sean más personalizados y tengan un marco de tiempo más abierto a sus necesidades particulares.
--	--	--	--	--	---

El siguiente indicador nos permitirá observar con atención la consistencia entre el diseño y la normatividad aplicable, es decir, en sentido más práctico, que la norma que se aplica en el contexto del programa sea congruente con la norma que se persigue al interior de este.

**Tabla 6. Consistencia entre el Diseño y la normatividad aplicable en el Programa Piloto de incorporación a los trabajadores del hogar a la seguridad social.**

Indicador	Definición	Qué dice el programa	Otras fuentes	Valoración	Recomendación
Consistencia entre el diseño y la normatividad aplicable (CONEVAL, 2019)	“La norma que se aplica para el problema, tiene que coincidir con las normas que se respetan y se aplican al interior del programa para que pueda existir una consistencia y una relación, persiguiéndose el mismo fin” (CONEVAL, 2019).	Con fundamento en lo dispuesto por los artículos 251, fracciones I, IV, VIII, XIII y XXXVII, 263 y 264, fracciones III, XIII, XIV, XV y XVII, de la Ley del Seguro Social; 5, 57 y 58, fracción I, de la Ley Federal de las Entidades Paraestatales, y 31, fracciones II, IV y XX, del Reglamento Interior del Instituto Mexicano del Seguro Social. Tomando conocimiento de la ejecutoria del Amparo Directo	“El artículo 13 de la LSS, establece la posibilidad de afiliación voluntaria de las personas trabajadoras domésticas al Instituto Mexicano de la Seguridad Social con cobertura limitada en relación a los demás trabajadores. Estos quedan excluidos del servicio de guarderías y centros recreativos del Seguro Social, así como del pago del salario correspondiente	La creación del programa piloto surge de una exigencia legal, es por esta razón que el programa está en el mismo contexto en términos de la situación general en México con los trabajadores domésticos que en su interior, respecto a las bases normativas y legales.	Que se continúe en la misma línea de igualdad de normas aspiradas y seguidas, para que en ese mismo sentir, en algún momento el programa piloto pueda tener el impacto de lograr la ratificación del convenio al que se aspira.

		9/2018, emitida por la Segunda Sala de la Suprema de Corte de Justicia de la Nación (SCJN) (IMSS, 2019).	<p>durante las licencias de maternidad, enfermedad o accidentes de trabajo; también quedan privados de la atención médica en caso de enfermedades preexistentes” (Bensusán, 2019)</p> <p>Para garantizar los derechos de las personas trabajadoras del hogar se busca la ratificación del Convenio 189 de la OIT.</p>		
--	--	--	---	--	--

Continuando en la misma línea de políticas públicas el siguiente indicador nos ayudará a observar si existen coincidencias o similitudes con otros programas creados, ya sea con el mismo fin o con distintos pero siguiendo procesos similares.

**Tabla 7. Coincidencias del Programa Piloto de incorporación a los trabajadores del hogar a la seguridad social con otros programas familiares.**

Indicador	Definición	Qué dice el programa	Otras fuentes	Valoración	Recomendación
Coincidencias con otros programas familiares (CONEVAL, 2019)	“El análisis de otros programas que hayan tenido procesos parecidos de implementación o de construcción y diseño, detectando si los objetivos del programa piloto son similares y por lo tanto podrían	NADA.	En México es el primer programa diseñado con este fin [...], pero en Latinoamérica ya se ha hecho antes, en Costa Rica ya se implementó y claro, España, Dinamarca,	Se ha imitado el seguimiento y supervisión implementado por el programa en Costa Rica que tuvo el mismo fin, y que debido a los procesos parecidos se cree que es funcional para la	Las coincidencias encontradas en otros programas tienen que adoptarse en las situaciones prácticas, y adaptarse para México, es decir, en los aspectos de logística y de

	<p>existir coincidencias; si atienden a la misma población, pero los apoyos son diferentes y, por lo tanto, pueden ser complementarios; y si sus componentes son similares o iguales y atienden a la misma población, por lo tanto, coinciden” (CONEVAL, 2019).</p>		<p>entonces lo que se está haciendo es que volteamos a ver a estos países y vemos en la medida de lo posible que podemos aplicar a nuestras condiciones que a ellos les haya funcionado, en el caso de Costa Rica específicamente con lo referente a supervisión (Rocío Torres, STPS)</p>	<p>situación en México y porque los procesos de seguimiento y de supervisión son complicados en el trabajo doméstico.</p> <p>No ha habido atención ni beneficios para la población de empleados del hogar en ningún sentido.</p>	<p>implementación, si hay algo en la base no hay porque empezar de cero. Apoyarse del Sindicato Nacional de trabajadores del hogar (SINACTRAHO), para facilitar el acceso a información de primera mano de las necesidades de los trabajadores del hogar.</p>
--	---	--	---	--	---

Dejando atrás la visión de las políticas públicas abrimos paso la visión de estándares internacionales, propuestas que tomaremos desde el planteamiento de la OIT, el primer indicador que nos permitirá analizar el programa será la accesibilidad, acceso que se medirá en una serie de acciones que tiene que poseer el programa para identificar la inclusión que fomenta el programa.

**Tabla 8. Accesibilidad al Programa Piloto de incorporación a los trabajadores del hogar a la seguridad social.**

Indicador	Definición	Qué dice el programa	Otras fuentes	Valoración	Recomendación
Accesibilidad (OIT, 2018)	“El trabajo debe poder ser accesible a toda persona que esté bajo la jurisdicción de los Estados Partes.	Los requisitos de entrada son solo a través del portal de internet y de la APP IMSS digital.	“Es difícil la inscripción al programa, porque hay que usar computadora y muchas no saben usarla, y una vez estando dentro es muy tardado el	La discriminación de acceso propiamente se manifiesta en la exclusión de todos los trabajadores del hogar que no tienen internet y que no pueden	El programa en lugar de crearse para el trabajador del hogar tienen que crearse para el empleador doméstico, incentivar la idea para ellos mismos

	<p>La accesibilidad reviste tres dimensiones: Toda discriminación en el acceso al empleo y en la conservación del mismo; La accesibilidad física con respecto a las personas con discapacidad y en el sentido de no depender de nadie más para realizar cualquier requisito; y la accesibilidad que comprende el derecho de procurar, obtener y la accesibilidad de difundir información sobre los medios para obtener acceso al empleo mediante el establecimiento de redes de información sobre el mercado del trabajo en los planos local, regional, nacional e internacional” (OIT, 2018).</p>	<p>Requerimiento obligatorio de correo electrónico (IMSS, 2019).  Se informará la proporción correspondiente por cada patrón (IMSS, 2019)</p>	<p>servicio” (Niralda Terán, 40 años).  “La limitante en el programa es el patrón, porque por mucho que los trabajadores del hogar quieran inscribirse al programa dependen del pago del patrón, y si ellos no están de acuerdo, no lo pueden hacer” (Rocio Torres, STPS).  “Necesitamos una capacitación para saber cómo ingresar los datos a la página” (Aide Justo, 41 años)</p>	<p>llevar su inscripción en línea y por diversos factores de conocimiento y de ayuda.  La inscripción depende absolutamente de la disposición del empleador sin tomar en cuenta las relaciones de poder existentes, si él empleador se niega, el proceso de seguridad social no se lleva a cabo. (la inscripción al programa no está en manos del trabajador)  No se piensa en las condiciones de los empleadores, que muchas veces ni ellos cuentan con seguridad social.  Las redes de información no son suficientes, la única mencionada en las reglas de operación son los foros de difusión pero que no cuentan con ninguna especificación.</p>	<p>y después para sus trabajadores de lo que implica la seguridad social y crear una cultura de SS, donde no sea necesaria tanta insistencia de parte del trabajador.  Ponerse en el nivel operativo del trabajador del hogar a través de la participación ciudadana.  Crear redes de información más reales y tangibles para los trabajadores, donde se puedan armar foros de discusión que sirvan de retroalimentación .</p>
--	--	---	---	---	--

El último indicador que nos ayudará a tener una evaluación del programa será la calidad, indicador que nos permitirá identificar si las ideas planteadas están teniendo los resultados esperados.

**Tabla 9. Calidad del Programa Piloto de incorporación a los trabajadores del hogar a la seguridad social.**

Indicador	Definición	Qué dice el programa	Otras fuentes	Valoración	Recomendación
Calidad (OIT, 2018)	“Conocimiento de los resultados a través de los procesos de regulación y supervisión que se tengan que implementar, donde se observe que lo acordado se lleva a cabo en la implementación del programa y que se incluyan técnicas de implementación que tomen en cuenta las condiciones justas y favorables de trabajo” (OIT, 2019).	NADA		<p>El programa tiene que indicarnos cuáles serán las variables de calidad que le ayudarán a medir los resultados y la eficiencia del programa, así como la temporalidad, la metodología y los indicadores de evaluación.</p> <p>La calidad del programa se verá reflejado con los resultados obtenidos y con la facilidad de ingreso al programa y al beneficio brindado. El fácil acceso no se ha visto reflejado desde la visión de los integrantes y los resultados no han sido mostrados.</p>	Establecer periodos para dar cuenta de los resultados a la población y replantearse con lo experimentado la mejora de las áreas más débiles. La incorporación en el diseño de los tiempos planteados para el cumplimiento de los objetivos, la metodología que se aborda y los indicadores de evaluación.

#### V.IV. Valoraciones, observaciones y recomendaciones generales.

##### *Valoraciones*

En relación a las valoraciones obtenidas en cada una de las variables utilizadas para el análisis, encontramos que, en la práctica el problema no está siendo resuelto, ya que el ritmo de vida que los empleados del hogar desarrollan, muchas veces los imposibilitan a recurrir e incluso a inscribirse al seguro social, es por esto que se puede decir que el nivel de racionalidad del problema en confrontación con los objetivos planteados no están pensados en sus condiciones laborales específicas. También se valoró que no hay una jerarquización de los objetivos, es decir, el programa no cuenta con objetivos particulares, simplemente se plantea la idea general de necesidad de seguridad social para los empleados del hogar. Las estrategias no están contemplando las carencias ni las limitaciones de los empleados domésticos, en el sentido de conocimientos tecnológicos, aquí se hace presente la discriminación de acceso, que se manifiesta en la exclusión de todos los trabajadores del hogar que no tienen internet, que no saben como úsarlo o que necesitan ayuda y no la poseen y que por ende no pueden llevar a cabo su inscripción en línea.

El programa no aborda la problemática a fondo, no menciona su relevancia y no justifica su creación de manera clara, y debido a la poca información del problema dentro de las reglas de operación no se conoce la necesidad prioritaria, es por esto que el problema no está siendo atacado directamente. El panorama de relevancia del problema que se ve planteado en las reglas de operación no llega a ser lo suficientemente claro para conocer la magnitud del problema, es difícil identificar el diagnóstico o el avance a lo largo del programa porque no hay una noción previa de las condiciones iniciales.

Lo que nos indica el programa de manera general a través de las reglas de operación es, quienes son los beneficiarios directos e indirectos que tendrán seguridad social, pero no nos da un panorama de la capacidad y de forma de registro y control que se tendrá, desde el título del programa no se está especificando a la población a la que ésta dirigida el programa, cuando estadísticamente las mujeres son las que predominan en esta labor, y aunque los trabajadores del hogar utilizan una clave única de registro para volverse parte

del programa, no se aclaran qué tareas son consideradas como trabajo doméstico y por lo tanto quienes son los beneficiarios específicos.

La creación del programa piloto surge de una exigencia legal, es por esta razón que se puede decir que las normas legales del programa en relación con las bases normativas del país están hiladas, y son congruentes, pero la inscripción depende absolutamente de la disposición del empleador sin tomar en cuenta las relaciones de poder existentes, si él empleador se niega, el proceso de seguridad social no se lleva a cabo (la inscripción al programa no está en manos del trabajador). Ahunado a esto, no se piensa en las condiciones que los empleadores poseen, que en muchas ocasiones ni ellos mismos cuentan con seguridad social.

En términos de difusión, la única mencionada en las reglas de operación son los foros de difusión pero que no cuentan con ninguna especificación.

Y por último, el programa tiene que indicarnos cuáles serán las variables de calidad que le ayudarán a medir los resultados y la eficiencia del programa, así como la temporalidad, la metodología y los indicadores de evaluación, de esta manera se verá con más claridad la calidad del programa, que se reflejará en los resultados obtenidos.

#### *Observaciones y recomendaciones*

El programa piloto se enfrentó a diversos cuestionamientos a través de los indicadores planteados anteriormente, cuestionamientos que nos permitieron construir recomendaciones para un mejor funcionamiento del programa piloto, y por ende un mayor beneficio para los trabajadores del hogar. Las recomendaciones construidas son las siguientes:

Incorporar en el diseño los tiempos con los que se pretenden trabajar, así como la metodología y los indicadores de evaluación pertinentes; la realización de diagnósticos incluyentes que nos permitan conocer la condición de los trabajadores, colocándonos al nivel operativo del trabajador del hogar.

Incluir a los empleados del hogar haciéndolos participes del problema y en la toma de decisiones para las soluciones, creando centros permanentes de información y capacitación, donde se les enseñe desde cómo entrar a las páginas correspondientes hasta cómo crear un correo electrónico, pero también incluyendo su visión, realizando foros de participación donde se conozca de primera mano su necesidad de seguridad social, las formas en las que puede ser viable para ellos y las complicaciones a las que se enfrentaron en la solución que se propuso.

Crear redes de información más reales y tangibles para los trabajadores, donde se puedan armar foros de discusión que sirvan de retroalimentación.

Es necesario la creación de un apartado que especifique y aclare la magnitud del problema para entender la relevancia y que por ende, conforme avance el programa se pueda dimensionar los resultados, apartado que muestre la inclusión de los dos géneros en su redacción. Que se muestren las especificaciones de lo que se considera un trabajador doméstico y qué trabajos entran en este rubro, justificando el por qué, para tener clara a la población participante.

La creación de una base de datos con el padrón de beneficiarios que nos permita sistematizar la información con los datos respectivos de cada uno, esto para un seguimiento personalizado que permita inhibir el impacto de lo que implica un trabajo al interior de la vida privada familiar.

Se recomienda que se continúe en la misma línea de igualdad de normas aspiradas y seguidas, por el programa piloto y el contexto mexicano, para que en algún momento el programa piloto pueda tener el impacto de lograr la ratificación del convenio al que se aspira.

Las coincidencias encontradas en otros programas tienen que adoptarse en las situaciones prácticas, y adaptarse para México, es decir, en los aspectos de logística y de implementación. Si hay algo en la base no hay porque empezar de cero.

Y establecer periodos para dar cuenta de los resultados a la población y replantearse con lo experimentado la mejora de las áreas más débiles.

Tenemos que entender que el hacer una evaluación de diseño es algo casi artesanal, cada evaluación tiene que tener su propia lógica, y no se pueden seguir los mismos rubros o estandarizar a la perfección lo que hay que medirse, porque cada programa tiene su particularidad, pero sobre todo hay que entender que se tienen que ajustar los modelos a las necesidades de la población, y no al revés, entendiendo esto, siempre se perseguirá el más detallado beneficio de la población implicada.

## BIBLIOGRAFÍA

- Agencia Global de Noticias (2012), "Manual de trabajo doméstico remunerado", UNICEF, Recuperado de: <[https://www.unicef.org/paraguay/spanish/py\\_manual\\_trabajo\\_domestico.pdf](https://www.unicef.org/paraguay/spanish/py_manual_trabajo_domestico.pdf)>
- Anderson, Bridget (2001) "Just Another Job? Paying for domestic work. Gender and development", Pp. 25-33.
- Cano, Gabriela (1997), "Más de un siglo de feminismo en México" en sujetos e identidades.
- Carrasco, Cristina (2012), "El cuidado como eje vertebrador de una nueva economía", Universidad de Barcelona, Vol. 31, No.1, Departamento de teoría económica.
- CONEVAL (2018), Estudio diagnóstico del derecho al trabajo 2018, Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, Ciudad de México, disponible en <[https://www.coneval.org.mx/Evaluacion/iepsm/Documents/Derechos\\_Sociales/Estudio\\_Diag\\_Trabajo\\_2018.pdf](https://www.coneval.org.mx/Evaluacion/iepsm/Documents/Derechos_Sociales/Estudio_Diag_Trabajo_2018.pdf)>, consultado el 30 de septiembre de 2019
- CONEVAL (2019), Términos de referencia de la evaluación del diseño, Abril/2019.
- ENADIS (2011), Encuesta Nacional sobre Discriminación en México, Resultados sobre trabajadoras domésticas, CONAPRED, ONU Mujeres y OIT, disponible en <<http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Enadis-2010-TDAccss.pdf>>, consultado el 15 de octubre 2019.

- Federici, Silvia (2013), *Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*. Madrid, España, Traficantes de sueños.
- García, Brígida (2001), "Reestructuración económica y feminización del mercado de trabajo en México", COLMEX, México.
- García, Brígida (2019), "El trabajo doméstico y de cuidado: su importancia y principales hallazgos en el caso mexicano" *Revista: Estudios demográficos y urbanos*. Vol. 34. No. 2 México may/ago 2010.
- García, Brígida y Orlandina de Oliveira (1994), *Trabajo femenino y vida familiar en México*, El Colegio de México, México.
- Goldsmith, Mary (1998), *De sirvientas a trabajadoras. La cara cambiante del servicio doméstico en México*.
- Guerrero, Miguel (2012), *Privatización, seguridad social y régimen político en México: implicaciones sociopolíticas de la privatización*, México, Fontamara.
- Hondagneu-Sotelo, Pierrette (2001), *Doméstica: Immigrant Workers Cleaning and Caring in the Shadows of Affluence*. University of California Press, Berkeley, Pp. 284.
- INEGI (2017), "Estadísticas a propósito del Día Internacional del trabajo doméstico (22 de julio)", México.
- INEGI (2017), "Estadísticas a propósito del Día Internacional del trabajo doméstico 22 de julio", México.
- John Locke (1990), "Propiedad de las cosas" en *Tratado del gobierno civil*, Pp. 162-167, GF Flammarion.
- Méda, Dominique (2007), "¿Qué sabemos sobre el trabajo?" en *Revista trabajo*, No.4, Enero/Noviembre.
- Mendoza, Christian Aurora y Vanessa Armendáriz (2017), "Seguridad social para el trabajo del hogar. Serie: Derechos laborales de las trabajadoras del hogar en México", Policy paper, OIT, ONU Mujeres e ILSB.

- OIT (2013), “Convenio 189 Trabajo decente para trabajadoras domésticas”, Convenio Dictamen de la Corte Constitucional 10, Registro Oficial suplemento 924, de 02/Abril, disponible en: <<http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/CVN-189-TRABAJO-DECENTE-PARA-TRABAJADORAS-DOMESTICAS.pdf>>
- OIT (2016), “Protección Social del Trabajo Doméstico: tendencias y estadísticas”, Suiza.
- Osuna, José Luis y Carlos Bueno (2013), Evaluación del diseño de políticas públicas: propuesta de un modelo integral, CLAD, No. 57, Caracas.
- Osuna, José Luis y Carolina Márquez (2000), Guía para la evaluación de políticas públicas, Instituto de Desarrollo Regional, Sevilla.
- Plan de Vuelo (2017), “Trabajo doméstico: Esclavitud del siglo XXI”, en *Plan de Vuelo*, fecha de consulta 22 de noviembre de 2019, disponible en: <<http://plandevuelo.mx/site/trabajo-domestico-esclavitud-del-siglo-xxi/>>
- Real Academia Española (1992), Diccionario de la lengua española, 21ª ed., Madrid 1992. Conf. BARRETTO GHIONE, Hugo, Diálogo social y formación: una perspectiva desde los países del Mercosur y México, Serie Aportes para el Diálogo Social y la Formación, Nº 7, Cinterfor/OIT, Montevideo 2001, párrafo 3 (en prensa).
- Reboloso, Enrique; Baltazar Fernández- Ramírez, y Pilar Cantón (2003), Evaluación de Programas en el ámbito organizacional, GEU, Granada.
- Rodríguez, Corina (2012), “La cuestión del cuidado: ¿el eslabón perdido del análisis económico?” *Revista CEPAL*, 106, 23-36.
- Rossi, Peter (1989), Evaluación: un enfoque sistemático para programas sociales, Trillas, México.
- Soberanes, José Luis (2010), “Igualdad, Discriminación y tolerancia en México”, en *Revista Mexicana de Derecho Constitucional*, Biblioteca jurídica virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, disponible en: <<http://www.scielo.org.mx/pdf/cconst/n22/n22a9.pdf>>
- Soto, Lilian (2005), La situación de las trabajadoras domésticas y el trabajo infantil doméstico remunerado, en Trabajo doméstico remunerado en Paraguay, OIT, Asunción.

Torns, Teresa (2008), "El trabajo y el cuidado: cuestiones teórico-metodológicas desde la perspectiva de género", en *Empiria. Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, Vol 15, Pp. 53-73, Recuperado de <<http://revistas.uned.es/index.php/empiria/article/view/1199/1102>>

## ANEXOS

Cuadro 1. Condiciones Sociodemográficas, 2019

<b>Condiciones Sociodemográficas</b>	<b>Cuidadores, cocineros, choferes (%)</b>	<b>Trabajadores domésticos en general (%)</b>	<b>Total población</b>
	287,718	2, 029,115	2, 316,833
<b>Sexo</b>			
Hombre	24.83%	2.30%	118,235
Mujer	75.16%	97.64%	2,198,598
Total	100%	100%	2,316,833
<b>Grupos de edad</b>			
12-24 años	16.0	9.9	370,693
25-44 años	39.5	45.9	915,149
45-59 años	36.1	34.0	836,377
60 y más	8.4	10.03	194,614
Total	100	100	2,316,833
<b>Promedio de edad</b>			
Mujer	41	42.9	2,196,360
Hombre	42.8	39.3	120,472
<b>Nivel de escolaridad</b>			
Sin escolaridad	3.95%	7.32%	169,664
Primaria incompleta	7.08%	12.13%	281,070
Primaria	9.69%	28.79%	667,084
Secundaria	14.21%	39.44%	913,797
Prepa/normal/técnica	20.05%	9.98%	231,401
Profesional superior	40.09%	2.14%	49,585
No especificado	7.13%	0.18%	4,232
Total	100%	100%	2, 316,833

Fuente: Elaboración propia con base en INEGI, ENOE 2019/I

Cuadro 2. Trabajo doméstico indígena, Medio de traslado y tiempo de traslado, 2015

<b>Trabajador doméstico (%)</b>		<b>Total poblacional</b>
<b>PERTENENCIA INDIGENA</b>		
Sí	28.4	403,525
No	69.3	984,615
No sabe/NE	2.3	31,974
Total	100	1,420,114
<b>MEDIO DE TRASLADO AL TRABAJO</b>		
Público	59.8	774,779
Particular	4.3	55,167
Caminando/otro	36.0	466,371
Total	100	1, 296, 371
<b>TIEMPO DE TRASLADO AL TRABAJO</b>		
Hasta media hora	54.413	744,318
Más de media hora	36.84	523,169
No se traslada	8.126	115,400
No es posible determinar	2.621	37,227
Total	100	1,420,114

Fuente: (Bensusán, 2019) con base en la Encuesta Intercensal de 2015

Cuadro 3. Personas trabajadoras domésticas según condiciones laborales 2013 y 2019.

<b>Prestaciones</b>	<b>Personas trabajadoras domésticas</b>			
	2013	(%)	2019	(%)
Con seguridad social	10, 724.25	0.50%	9,145	0.40%
Sin ninguna prestaciones	1, 579,474.8	74.77%	1,635,223	72.08%
Seguridad social y otras prestaciones	39, 948.5	1.89%	44,976	1.98%
No tiene seguridad social pero si otras prestaciones	482, 193.75	22.82%	579,278	25.53%
	2,112,341	100%	2,268,622	100

Fuente: Elaboración propia con base en INEGI, ENOE 2019/I

Cuadro 4. Duración de la Jornada Laboral

	<b>Cuidadores, cocineros, choferes</b>	<b>Trabajadores domésticos en general</b>	<b>Total de la población</b>
	287,718	2, 029,115	2, 316,833
Ausente temporal con vínculo laboral	1.3	1.6	33,594
Menos de 15 horas	9.1	15.6	286,128
De 15-34 horas	25.9	36.6	724,010
De 35 a 48 horas	37.4	36.8	859,545
Más de 48 horas	25.1	9.4	399,653
No especificado	1.0	0.0	6,584

Fuente: Elaboración propia con base en INEGI, ENOE 2019/I

Los datos en color rojo no son estadísticamente significativos

Cuadro 5. Condiciones Laborales, 2019.

	<b>Cuidadores, cocineros, choferes</b>	<b>Trabajadores domésticos en general</b>	<b>Total de la población</b>
	287,718	2, 029,115	2, 316,833
<b><i>Ingreso Promedio Mensual (MXN\$)</i></b>			
mujer	3,439.33	3,285.31	1, 899, 803.06
hombre	6,752.88	3,706.64	417, 029.94
<b><i>Ingreso Promedio Mensual por hora (MXN\$)</i></b>			
Mujer	25.9	29.5	187, 6634.73
Hombre	36.4	32.5	440, 198.27
<b><i>Periodo de Pago</i></b>			
diario	18.7	44.7	960, 095.5952
cada semana	51.1	38	919, 319.3344
Cada 15 días/cada mes/ otro periodo	8.6	4.3	112, 829.7671
no supo estimar	19.7	9	239,792.2155
se negó a contestar	1.9	3.9	84, 332.7212
total	100	100	2, 316,833

Fuente: Elaboración propia con base en INEGI, ENOE 2019/I

Los datos en color rojo no son estadísticamente significativos

Cuadro 6. Prestaciones Laborales, 2019

	Cuidadores, cocineros, choferes	Trabajadores domésticos en general
	287,718	2, 029,115
<b>AGUINALDO</b>		
Hombre	55.2	33.8
Mujer	16.9	26.6
Total H y M	26.3	26.8
<b>VACACIONES CON GOCE DE SUELDO</b>		
Hombre	34.1	13.1
Mujer	6.7	8.4
Total H y M	13.4	8.5
<b>SIN PRESTACIONES</b>		
Hombre	43.8	64.0
Mujer	79.7	71.5
Total H y M	70.0	71.3

Fuente: Elaboración propia con base en INEGI, ENOE 2019/I

Los datos en color rojo no son estadísticamente significativos

Cuadro 7. Personas trabajadoras domésticas residentes en Estados de la República, 2013 y 2019

<b>Trabajadores domésticos según condiciones laborales y Estados, 2013 y 2019(%)</b>			
Condiciones laborales	Trabajadores domésticos (%)		Total población 2019
	2013	2019	
	2,176,919	2, 316,833	2, 316,833
Sin acceso a instituciones de salud			
Ciudad de México	87.24843442	99.59105926	167995
Estado de México	97.25680371	100	308437
Nuevo León y Jalisco	94.93814474	98.3645699	197685
Veracruz y Puebla	95.51581596	99.02239737	262888
Resto de Estados	97.3833866	97.45286136	1010742
Total	95.77746468	98.34501093	1947747
Sin prestaciones laborales (sin considerar el acceso a las instituciones de salud)			
Ciudad de México	67.0975369	56.9933629	167995
Estado de México	78.63030182	83.22120887	308437
Nuevo León y Jalisco	62.42075057	84.5561608	197685
Veracruz y Puebla	85.00607648	84.5561608	262888
Resto de Estados	74.83873461	68.61335534	1010742

Total	74.61094852	71.27830257	1947747
Sin contrato escrito			
Ciudad de México	97.78839773	97.85767434	167995
Estado de México	100	100	308437
Nuevo León y Jalisco	98.05645872	98.80719326	197685
Veracruz y Puebla	99.91313204	99.72003287	262888
Resto de Estados	99.69099323	99.12114071	1010742
Total	99.38838011	99.20030682	1947747
Aguinaldo			
Ciudad de México	31.703536	39.62856037	167995
Estado de México	20.94356181	16.27042151	308437
Nuevo León y Jalisco	32.8700506	35.00467916	197685
Veracruz y Puebla	14.8467187	14.58377712	262888
Resto de Estados	23.45655722	29.46419561	1010742
Total	23.80388685	26.80548346	1947747
Vacaciones con goce de sueldo			
Ciudad de México	20.10572864	20.37917795	167995
Estado de México	3.459756804	8.456832352	308437
Nuevo León y Jalisco	21.48845724	11.5850975	197685
Veracruz y Puebla	4.111036938	0.928912693	262888
Resto de Estados	7.647320881	7.881041848	1010742
Total	9.388888364	8.487806681	1947747
No le dan ninguna prestación			
Ciudad de México	67.0975369	56.9933629	167995
Estado de México	78.63030182	83.22120887	308437
Nuevo León y Jalisco	62.42075057	60.75220679	197685
Veracruz y Puebla	85.00607648	84.5561608	262888
Resto de Estados	74.83873461	68.61335534	1010742
Total	74.61094852	71.27830257	1947747

Fuente: Elaboración propia. Con base en la ENOE 2013I y 2019I

Nota: Debido a los valores no especificados, los totales en cada una de las variables puede variar

Cuadro 8. Personas trabajadoras domésticas, según rango de ingresos y estados, 2013 y 2019 (%)

Estados	2008					2018				
	Hasta un SM	Más de 1 Hasta 2 SM	Más de 2 SM	NE	Total	Hasta un SM	Más de 1 Hasta 2 SM	Más de 2 SM	NE	Total
Ciudad de México	20.7	36.6	39.1	3.6	100.0	38.2	35.6	16.0	10.3	100.0

Estado de México	25.2	44.0	26.1	4.8	100.0	36.8	44.7	12.5	6.0	100.0
Nuevo León y Jalisco	24.7	33.9	35.0	6.4	100.0	26.8	45.1	22.1	6.0	100.0
Veracruz y Puebla	33.1	52.3	14.0	0.6	100.0	52.1	37.9	4.7	5.3	100.0
Resto de Estados	34.8	43.0	20.3	1.8	100.0	45.1	41.3	9.2	4.4	100.0
Total	30.8	42.8	23.7	2.7	100.0	42.3	41.3	11.0	5.4	100.0

Fuente: Elaboración propia. Con base en la ENOE 2013I y 2019I  
Los datos de color rojo no son estadísticamente significativos

## ENTREVISTAS

### Personas que se dedican al trabajo domésticos que **NO** están adscritas al programa.

#### Jaime Hernández Torres

- ¿Cuáles son las tareas que realizas en el trabajo?  
Soy chofer de una familia, pero atiendo más al jefe de la familia, cuando hay planes específicos con toda la familia los llevo, pero principalmente al jefe, a él todos los días lo llevo donde me pida.
- ¿Cuánto tiempo al día dedicas al trabajo?  
Todos los días, sin fines de semana, solo cuando es muy necesario y tengo hora de entrada que es a las 7 pero no hora de salida.
- ¿Cuántos patrones tienes?  
Solo tengo uno, con el he trabajado como conductor desde que empecé a trabajar en esto.
- ¿Consideras que tu trabajo es bien remunerado?  
Sí, dentro de lo necesario el sueldo que me dan en este trabajo sufre mis necesidades, cada año mi jefe aumenta mi sueldo.
- ¿Cuentas con alguna prestación?  
Sí, mi jefe me paga aguinaldo, vacaciones y seguro social.
- ¿Alguna vez te has enterado de algún programa que les de algún beneficio a los trabajadores domésticos?  
Escuche de un programa en que otorga seguridad social recientemente.
- ¿Has escuchado del programa piloto que se implementó en la CDMX para otorgarles Seguridad Social? (si la respuesta es sí, pasar a las siguientes preguntas)

Sí, es este programa del que te hablo, la verdad es que no me intereso, conocer más porque yo ya tengo seguridad social, y todo lo que posiblemente me hubiera podido otorgar el programa

8. ¿Qué información tienes del programa y en dónde escuchaste dicha información?  
Sé que había que pagar un monto para la seguridad social, a cambio de tener seguro, que era una cantidad que tenía que pagar el jefe y que lo tenías que hacer por internet.

### **María Trinidad Cattrerán Gutiérrez**

1. ¿Cuáles son las tareas que realizas en el trabajo?  
Me dedico a realizar la limpieza y todo lo que tenga relación a lavar y limpiar el interior de las casas
2. ¿Cuánto tiempo al día dedicas al trabajo?
3. Trabajo de lunes a sábado, de ocho de la mañana a cuatro de la tarde, y ya llevo 17 años trabajado en limpiar casas.
4. ¿Cuántos patrones tienes?  
Trabajo en cuatro casas diferentes durante la semana en algunas casas dos días
5. ¿Consideras que tu trabajo es bien remunerado?  
Pues claro que me gustaría ganar más, en ocasiones no me alcanza, pero nunca he pedido que me aumenten el sueldo, porque pienso que mis jefes no van a querer.
6. ¿Cuentas con alguna prestación?  
Me dan aguinaldo y es proporcional a un mes, solo eso
7. ¿Alguna vez te has enterado de algún programa que les de algún beneficio a los trabajadores domésticos?  
No, no conozco ningún programa relacionado a los trabajadores.

### **Nieve Cruz Núñez**

1. ¿Cuáles son las tareas que realizas en el trabajo?  
Yo me dedico a hacer todas las tareas que tengan que ver con limpiar las casas, pero solo limpieza
2. ¿Cuánto tiempo al día dedicas al trabajo?
3. Yo creo que aproximadamente diez horas al día, y solo entre semana, pero ya llevo dedicándole a este trabajo treinta años.
4. ¿Cuántos patrones tienes?  
Tengo cuatro patrones diferentes y ya llevo mucho tiempo conservando a los mismos, con uno de ellos ya llevo diez años
5. ¿Consideras que tu trabajo es bien remunerado?  
Creo que podría ser mejor, a veces no me alcanza, porque unos jefes me pagan al día y otros al mes, y cuando me pagan al mes siento muy lejano el sueldo y me cuesta administrarme.

6. ¿Cuentas con alguna prestación?  
No siempre, algunos me dan aguinaldo pero no es nada obligatorio ni acordado, casi nunca me dan algo más que el sueldo
7. ¿Alguna vez te has enterado de algún programa que les de algún beneficio a los trabajadores domésticos?  
Sí, escuche uno en la tv. Hace poco
8. ¿Has escuchado del programa piloto que se implementó en la CDMX para otorgarles Seguridad Social? ¿qué información y en dónde se ha escuchado?  
Si, eh escuchado de él. Investigue un poco con mi hija, y supe que había que hacer el procedimiento por internet pero no investigue lo suficiente
9. ¿Por qué no has iniciado tu proceso para formar parte del programa?  
Porque una de las cosas que investigue fue que había que hablar con nuestros jefes para que todo pusieran su parte en el seguro social, y estoy segura de que uno de mis jefes si aceptaría pero nos demás no, y ya no quise seguir.

### **Yolanda Bustos García**

1. ¿Cuáles son las tareas que realizas en el trabajo?  
Me dedico a cuidar a los niños y a los enfermos en las casas particulares. A los niños los cuido, les ayudo a hacer su tarea, y los vigilo, y a los enfermos los tengo que mantener aseados , llevo 9 años trabajando y con mis actuales jefes con uno llevo 4 años y con otro 3 años.
2. ¿Cuánto tiempo al día dedicas al trabajo?  
Trabajo cinco horas al día tres días cuido a los niños y los otros días cuido a un señor de edad mayor, solo no trabajo los domingos
3. ¿Cuántos patronos tienes?  
Ahorita tengo dos jefes, es difícil conseguir trabajo como cuidadora, porque hay mucha gente que desconfía, donde he trabajado es porque me recomienda, pero en total, desde que empecé a trabajar eh tenido 6 jefes.
4. ¿Consideras que tu trabajo es bien remunerado?  
Los jefes que tengo ahorita me pagan bien, porque tuve que pedir más dinero desde un inicio porque el sueldo anterior ya no me alcanzaba y ahora entre los dos me va bien, ha sido de los mejores sueldos que he tenido, pero claro que hay veces que no es suficiente.
5. ¿Cuentas con alguna prestación?  
Mis jefes actuales decidieron darme aguinaldo, pero no hay ningún trato acordado, supongo que el año que no quieran dárme lo no me lo darán.
6. ¿Alguna vez te has enterado de algún programa que les de algún beneficio a los trabajadores domésticos?  
Si, recientemente escuche de un programa por la tv
7. ¿Has escuchado del programa piloto que se implementó en la CDMX para otorgarles Seguridad Social? ¿qué información tiene y donde lo escucho?

Sí, creo que es el programa del que te hablo, sé que teníamos que pagar y la verdad es que ya no seguí investigando, porque la idea de pagar no me pareció buena para mi situación, no gano lo suficiente para pagar.

### **Ángeles Barrios de a Rosa**

1. ¿Cuáles son las tareas que realizas en el trabajo?  
Me encargo de hacer la limpieza en las casas y también de lavar y planchar en otras casas.
2. ¿Cuánto tiempo al día dedicas al trabajo?  
Casi todo el día de lunes a viernes, no trabajo los fines de semana
3. ¿Cuántos patrones tienes?  
Tengo tres patrones diferentes con dos me dedico a hacer limpieza y con el otro a lavarles y plancharles la ropa
4. ¿Consideras que tu trabajo es bien remunerado?  
Pues ahora como solo atiendo tres casas no me va tan bien, antes tenía más y me iba mejor, pero ahora no tanto, creo me podría ir mejor
5. ¿Cuentas con alguna prestación?  
No, con ninguna, antes me daban un dinero como aguinaldo, pero con estos jefes no llevo tanto tiempo, y no me dan.
6. ¿Alguna vez te has enterado de algún programa que les de algún beneficio a los trabajadores domésticos?  
Si escuche de uno por la televisión.
7. ¿Has escuchado del programa piloto que se implementó en la CDMX para otorgarles Seguridad Social?  
Supongo que es el que te digo, pero la verdad es que no investigue mucho, lo que supe era que había que pagar y eran cantidades altas que no puedo pagar. Entonces decidí no buscar más

### **Georgina Martínez**

1. ¿Cuáles son las tareas que realizas en el trabajo?  
Me dedico a limpiar casas y al cuidado de adultos mayores
2. ¿Cuánto tiempo al día dedicas al trabajo?  
Mi trabajo es prácticamente de tiempo completo, solo llego a mi casa a dormir, y mis días libres son los domingos,
3. ¿Cuántos patrones tienes?  
Solo tengo uno, son los mismos jefes que he tenido desde hace diez años.
4. ¿Consideras que tu trabajo es bien remunerado?
5. Es bueno porque me dan comidas y a veces para los pasajes, pero desde que inicie tengo el mismo sueldo, nunca me lo han aumentado, la verdad es que no he querido decirles, porque me tratan muy bien y me siento como en casa trabajado en este lugar, pero muchas veces no me alcanza

6. ¿Cuentas con alguna prestación?  
No, no tengo ninguna prestación
7. ¿Alguna vez te has enterado de algún programa que les de algún beneficio a los trabajadores domésticos?  
No, de ninguno
8. ¿Has escuchado del programa piloto que se implementó en la CDMX para otorgarles Seguridad Social?  
No, no sabía que había un programa que nos pudiera dar servicio social, voy investigar.

### **Personas que se dedican al trabajo domésticos que están adscritas al programa.**

#### **Aidé Justo Nazario**

1. ¿Cuáles son las tareas que realizas en el trabajo?  
Me dedico a realizar la limpieza de las casas
2. ¿Cuánto tiempo al día dedicas al trabajo?  
Alrededor de seis horas al día durante toda la semana excepto los fines de semana.
3. ¿Consideras que tu trabajo es bien remunerado?  
Creo que mi sueldo es suficiente porque atiendo cinco casas diferentes, estoy segura que si tuviera una o dos no podría vivir con eso, porque normalmente te pagan lo mismo en todas las casas, son pagos que varían muy poco
4. ¿Cuentas con alguna prestación?  
Tengo seguridad social, y me dan aguinaldo, pero porque ya llevo mucho tiempo trabajando con esas familias, al principio no me daban nada de eso, tuve que ganarme su confianza y trabajar duro para que me pudieran dar estas dos prestaciones
5. ¿Cómo te enteraste del programa?  
Lo vi en la televisión y uno de mis jefes me platicó en qué consistía más a detalle, porque él quería darme seguro social, pero me dijo que también mis demás jefes tenían que hacerlo.
6. ¿Qué fue lo que te convenció de ingresar al programa?  
El hecho de que iba a tener seguro social, y con eso la oportunidad de algún día dejar de trabajar
7. ¿Tuviste dificultades para ingresar al programa?  
La verdad es que sí, es bastante difícil, en primera porque es difícil entrar a la página en internet y meter toda la información de mis jefes, yo tuve que hacer el proceso sola sin ayuda de ellos, y me tarde mucho
8. ¿Has recomendado el programa a alguien más?

- Pues todas mis conocidas están dentro del programa, yo pertenezco al Sindicato Nacional de Trabajadoras y trabajadores domésticos y casi todas las personas que conozco están aquí en el sindicato, y aquí casi todas entramos al programa
9. ¿Qué cambios reales has experimentado dentro del programa piloto en tu trabajo?  
Pues solo el hecho de que ya tengo seguridad social, ya fui a una cita médica.
  10. Desde tu punto de vista ¿Cuál es el problema más fuerte dentro del trabajo doméstico?  
Los malos tratos de los jefes, a mí no me ha pasado, nunca me han tratado mal, pero casi siempre es de lo que se quejan, ellos no nos tratan bien, y que las condiciones de trabajo no son las mismas entre nosotras
  11. ¿Piensas que el programa piloto lo soluciona? si, no ¿por qué?  
No, el programa busca solucionar otras cosas, darnos seguro médico, que eso es algo bueno, pero no repara muchas cosas
  12. ¿Qué propuestas harías al programa?  
Que sea más fácil el ingreso, y que nos capaciten para hacerlo

### **Enriqueta Sánchez**

1. ¿Cuáles son las tareas que realizas en el trabajo?  
Me dedico a la limpieza al interior de las casas
2. ¿Cuánto tiempo al día dedicas al trabajo?  
Le dedico alrededor de seis horas al día al trabajo del aseo y trabajo cuatro días a la semana en cuatro casas diferentes
3. ¿Consideras que tu trabajo es bien remunerado?  
No, no es bien pagado, yo trabajo casi toda la semana y no es suficiente, me gustaría que me pagaran más pero no hay ninguna regla que o estándares para que nos paguen bien
4. ¿Cuentas con alguna prestación?  
Tengo seguridad social y me dan aguinaldo pero no es proporcional.
5. ¿Cómo te enteraste del programa?  
Me enteré por amigas que empezaban a inscribirse y me explicaron cómo era el proceso de inscripción
6. ¿Qué fue lo que te convenció de ingresar al programa?  
El hecho de tener seguridad social, y porque las personas que me rodeaban lo estaba haciendo, entonces pensé que era algo que yo también quería tener
7. ¿Tuviste dificultades para ingresar al programa?  
No tanto porque amigas ya lo habían hecho, ellas me ayudaron mucho
8. ¿Has recomendado el programa a alguien más?  
No, no he tenido la oportunidad de recomendarlo, pero creo que si lo haría
9. ¿Qué cambios reales has experimentado dentro del programa piloto en tu trabajo?  
Pues ya tengo seguridad social, y me siento más segura y agradecida con mis jefes que me apoyan

10. Desde tu punto de vista ¿Cuál es el problema más fuerte dentro del trabajo doméstico?  
El que yo alcanzo a comprender es el sueldo es bajo, y no existen condiciones iguales entre nosotras como trabajadoras domésticas, a cada una le va diferente, gana diferente, trabaja horarios diferentes y creo que eso no es justo.
11. ¿Piensas que el programa piloto lo soluciona? si, no ¿por qué?  
En parte un poco, porque lo que busca es igualar las condiciones con la seguridad social
12. ¿Qué propuestas harías al programa?  
Que si de verdad tuvieran la intención de ayudarnos sería algo que no deberíamos de pedir a nuestros jefes a ver si quieren, ellos nos tendrían que pedir que nos inscribamos en el programa y tener servicio médico.

### **Karime Sandoval**

1. ¿Cuáles son las tareas que realizas en el trabajo?  
Yo me dedico al cuidado de niños y de adultos mayores y enfermos en casas particulares
2. ¿Cuánto tiempo al día dedicas al trabajo?  
Trabajo todos los días de la semana excepto los sábados y domingos, de once de la mañana a seis de la tarde. Me toca recoger a los niños de la escuela, cuidarlos, hacer sus tareas, y con los adultos mayores atenderlos médicamente, y cuidarlos en todo momento
3. ¿Consideras que tu trabajo es bien remunerado?  
Nos podría pagar más, nada más que no hay un pago establecido para esta clase de trabajos, por todo el trabajo que hacemos creo que podría ganar más, si solo trabajaré en una casa en definitiva no me alcanzaría para nada, ayuda atender varias casas
4. ¿Cuentas con alguna prestación?  
Cuento con seguridad social
5. ¿Cómo te enteraste del programa?  
Me entere por los medios, la televisión y la radio, y de ahí investigue un poco más por internet
6. ¿Qué fue lo que te convenció de ingresar al programa?  
El beneficio de tener seguro social, yo soy alguien muy enfermiza y es algo muy beneficioso para mi, porque puedo gastar menos
7. ¿Tuviste dificultades para ingresar al programa?  
No tantas, la cuestión más complicada es hablar con tus jefes y convencerlos de que es algo importante, yo creo que si no llevará tantos años con los mismo, en definitiva no me la hubieran ayudado.

8. ¿Has recomendado el programa a alguien más?  
No, la verdad es que no tengo conocidas que se dediquen al trabajo doméstico, pero si pudiera recomendarlo lo haría porque es algo necesario que todas merecemos tener
9. ¿Qué cambios reales has experimentado dentro del programa piloto en tu trabajo?  
Diciéndote la verdad es muy difícil, porque como ya te dije, soy muy enfermiza, y pensé que sería más fácil la utilización y sobre todo la atención, pero ir a recibir el servicio a alguna clínica es muy tardado, y muchas veces no me da tiempo de hacer cita, y luego ir a la hora que se les ocurra, por el trabajo que tengo.
10. Desde tu punto de vista ¿Cuál es el problema más fuerte dentro del trabajo doméstico?  
Las condiciones de trabajo, todas las prestaciones que deberían darnos como a cualquier otro trabajador y que no nos dan, y los malos tratos que tenemos al interior de las casas y que nadie se entera, y que tienes que aguantar para poder ser recomendada, porque es la única forma en la que nosotras podemos obtener trabajo, cuando nos recomiendan, porque tienen que confiar en la persona que va a entrar a su casa y va a cuidar a algún familiar o niño.
11. ¿Piensas que el programa piloto lo soluciona? si, no ¿por qué?  
El programa soluciona una de las tantas cosas que hay que solucionar, pero aún falta mucho.
12. ¿Qué propuestas harías al programa?  
Que tomen en cuenta lo poco práctico que es para nosotras como trabajadoras domésticas y supongo que para todos es lo mismo, lo tardado que es el servicio y que incluso a veces tomaremos otro camino médico para no perder un día de trabajo, y por lo tanto dinero perdido por ir al seguro social

### **Sandra Pérez González**

1. ¿Cuáles son las tareas que realizas en el trabajo?  
Yo me dedico a la limpieza de las casas y en algunas casas también plancho y lavo la ropa
2. ¿Cuánto tiempo al día dedicas al trabajo?  
Todos los días de la semana trabajo en las casas como seis horas, depende cuanto haya que hacer, pero más o menos siempre es eso, y trabajo de lunes a sábado.
3. ¿Consideras que tu trabajo es bien remunerado?  
Pues no tanto, a mí no me pagan tan bien, a otras compañeras les va mejor, pero yo llevo poco tiempo con las personas con las que estoy, y no me pagan tan bien. a veces no me alcanza
4. ¿Cuentas con alguna prestación?  
Tengo seguro social nada más
5. ¿Cómo te enteraste del programa?

- Me entere porque unas compañeras de trabajo me dijeron
6. ¿Qué fue lo que te convenció de ingresar al programa?  
Pues que las demás lo estaban haciendo, y si ellas tenían seguro yo también podía, y claro el hecho de tener seguro está bien, porque uno nunca sabe cuándo se puede enfermar
  7. ¿Tuviste dificultades para ingresar al programa?  
Pues sí, lo más difícil fue convencer a mis jefes, porque uno de ellos no quería, y tarde para convencerlo, otro de mis jefes hablo con él para convencerlo y pues ya, pero eso fue lo más difícil, me daba miedo que después mi jefe me tratará mal por darme el seguro.
  8. ¿Has recomendado el programa a alguien más?  
Pues todas mis conocidas ya lo tienen, entonces no ha sido necesario recomendarlo, ellas me lo recomendaron a mí
  9. ¿Qué cambios reales has experimentado dentro del programa piloto en tu trabajo?  
Pues mis ganas de trabajar, el hecho de que mi jefe pague por mí un monto para mi seguridad me anima a hacer mejor mi trabajo, y pues ya tengo seguro, la verdad es que no he ido, pero voy a utilizarlo pronto
  10. Desde tu punto de vista ¿Cuál es el problema más fuerte dentro del trabajo doméstico?  
El poco dinero que nos pagan, a veces no nos alcanzan, y que no podemos cotizar para un día jubilarnos, ya llevamos toda una vida haciendo esto, y nunca vamos a descansar.
  11. ¿Piensas que el programa piloto lo soluciona? si, no ¿por qué?  
Pues en parte porque a las personas más jóvenes que están trabajando en esto podrán algún día a través del seguro, cotizar para después de muchos años de trabajo puedan descansar, pero hay muchos otros problemas.
  12. ¿Qué propuestas harías al programa?  
No sé si se pueda, pero estaría bien que el trabajo de convencer a los jefes para que paguen el monto lo hagan ellos, porque es difícil, y a veces da miedo que por pedirle algo que necesitamos nos corran.

### **Niralda Terán**

1. ¿Cuáles son las tareas que realizas en el trabajo?  
Yo me dedico a cuidar a niños en las casas
2. ¿Cuánto tiempo al día dedicas al trabajo?  
Todo el día, casi doce horas al día, todos los días, solo atiendo una casa y prácticamente vivo ahí con ellos
3. ¿Consideras que tu trabajo es bien remunerado?  
Pues como es de tiempo completo si es bien pagado, y ahí me dan la comida y tengo un cuartito para dormir ahí y no pago nada, y pues todo el dinero es para mí, me va

- bien, pero porque ya llevo mucho tiempo trabajado con mis jefes de ahorita, y ya me han aumentado el sueldo varias veces
4. ¿Cuentas con alguna prestación?  
Me dan seguro social
  5. ¿Cómo te enteraste del programa?  
Porque mi jefa me dio un papelito con la información
  6. ¿Qué fue lo que te convenció de ingresar al programa?  
Pues ella me dijo que me ayudaba a hacer el trámite, y como nada más tengo una jefa es más fácil
  7. ¿Tuviste dificultades para ingresar al programa?  
Pues si un poco, porque lo hicimos en la computadora y la verdad es que yo no sabía usarla, mi jefa me ayudó mucho porque ella solo me preguntaba mi información y yo se la daba y ella lo hizo, pero yo no hubiera podido hacerlo sola
  8. ¿Has recomendado el programa a alguien más?  
No, no conozco a nadie para recomendárselo, pero si tengo la oportunidad si lo haría porque el seguro tenemos que tenerlo todo, y aunque es un poco difícil yo les diría que busquen ayuda
  9. ¿Qué cambios reales has experimentado dentro del programa piloto en tu trabajo?  
Pues que el día que me enfermo el gasto ya no sale por mi cuenta, aunque a veces es difícil porque llegar a la clínica y hacer cita toma mucho tiempo
  10. Desde tu punto de vista ¿Cuál es el problema más fuerte dentro del trabajo doméstico?  
Pues a mí me ha tocado que te tratan mal, las personas son groseras y no valoran tu trabajo, y el pago, muchas veces es muy malo, y no existe la libertad de decirle a los jefes que nos suban de sueldo.
  11. ¿Piensas que el programa piloto lo soluciona? si, no ¿por qué?  
No, el programa nos da un seguro, y si, resuelve algo, pero no lo suficiente
  12. ¿Qué propuestas harías al programa?  
Que nos ayuden a realizar la inscripción al programa, a mí me ayudo mi jefa, pero no quiero saber de las personas grandes como yo, que no hay nadie que las ayude

### **Josefina Pires**

1. ¿Cuáles son las tareas que realizas en el trabajo?  
Yo me dedico a cocinar y a hacer limpieza en las casas
2. ¿Cuánto tiempo al día dedicas al trabajo?  
Cinco horas al día, trabajas de lunes a jueves
3. ¿Consideras que tu trabajo es bien remunerado?  
Pues sí, como mi único trabajo necesito ganar bien porque mantengo a mis hijos todavía, entonces siempre intento cuando entro a trabajar, pedir un buen sueldo, sino, no me conviene

4. ¿Cuentas con alguna prestación?  
Tengo seguro social y me dan aguinaldo
5. ¿Cómo te enteraste del programa?  
Lo vi por la televisión, y mis hijos me ayudaron a investigar un poco para saber e que se trataba
6. ¿Qué fue lo que te convenció de ingresar al programa?  
El necesitar seguro social, en ese momento estaba enferma y estaba gastando mucho dinero en el médico
7. ¿Tuviste dificultades para ingresar al programa?  
Pues un poco para hablar con mis jefes, porque como tengo varios entonces necesitaba hablar con todos y que todos quisieran ayudarme, esa fue la parte más difícil, porque tienen que pagar un monto algo la verdad, y me daba miedo que quisieran bajarme el sueldo.
8. ¿Has recomendado el programa a alguien más?  
No, no tengo conocidas que se dediquen a trabajar en las casas como yo, entonces no lo he podido recomendar
9. ¿Qué cambios reales has experimentado dentro del programa piloto en tu trabajo?  
Pues solo el hecho de que ya tengo seguridad social, porque otra ayuda no la he sentido.
10. Desde tu punto de vista ¿Cuál es el problema más fuerte dentro del trabajo doméstico?  
Para mí es el hecho de vivir a la expectativa de que un día tienes trabajo y al otro no sabes, nadie tiene un contrato, todo es de palabra con los jefes y no sientes seguridad en ningún momento
11. ¿Piensas que el programa piloto lo soluciona? si, no ¿por qué?  
No, claro que no, el programa te ayuda a sentirte más segura medicamente y también pues al estar inscritas en el programa sientes la seguridad de que es más difícil que te corran, porque están pagando para ti en el seguro, pero no garantiza nada
12. ¿Qué propuestas harías al programa?  
Que no solamente nos den seguridad social, si ya empezaron por soluciones para nosotras, que busque solucionar otros problemas, que esto sea el inicio para ver las condiciones de trabajo, el trato que nos dan, el sueldo que nos pagan y que hagan formal nuestro trabajo

### **Maribel Gutiérrez**

1. ¿Cuáles son las tareas que realizas en el trabajo?  
Yo me dedico al lavado y planchado de ropa en casas particulares
2. ¿Cuánto tiempo al día dedicas al trabajo?

De cuatro a cinco horas, depende la casa que me toque, porque hay casas en donde son muchos y tengo que dedicarle más tiempo a la ropa, y trabajo de lunes viernes, atiendo a cinco casas diferentes

3. ¿Consideras que tu trabajo es bien remunerado?  
Pues gano lo suficiente para vivir, pero a veces, si me gustaría ganar más, nada más que en este trabajo es muy difícil porque cuando cobras más la gente deja de recomendarte y de contratarte, entonces, los precios deben de ser bajos
4. ¿Cuentas con alguna prestación?  
Sí, tengo seguro médico
5. ¿Cómo te enteraste del programa?  
A través de otras compañeras de trabajo que me dijeron, nos untamos todas para hacer el proceso
6. ¿Qué fue lo que te convenció de ingresar al programa?  
Pues ellas, y la idea de que tendría seguridad social
7. ¿Tuviste dificultades para ingresar al programa?  
Si, quizá lo difícil son los tiempo, porque el proceso es un poco largo, hay que pedirle a los jefes que te apoyen, y eso te lleva mucho tiempo, y yo que tengo cinco tuve que convencer a todos
8. ¿Has recomendado el programa a alguien más?  
Si, se lo recomendado a unas conocidas, y les he explicado un poco como tiene que hacerle
9. ¿Qué cambios reales has experimentado dentro del programa piloto en tu trabajo?  
Pues, siento que tengo más responsabilidad y compromiso con mis patrones porque me están pagando mi servicio social, pero no he sentido ningún otro cambio.
10. Desde tu punto de vista ¿Cuál es el problema más fuerte dentro del trabajo doméstico?  
Que nuestro trabajo no es muy estable, y que hacemos nuestro trabajo en un lugar privado, donde nadie sabe que pasa más que nuestros jefes y nosotros y a veces se aprovechan porque el trato nos es bueno
11. ¿Piensas que el programa piloto lo soluciona? si, no ¿por qué?  
El programa piloto a lo mejor ayuda a que el trabajo sea más estable y más controlado, porque ahora sabrán cuantas trabajadoras somos por el seguro, pero no soluciona el problema del trabajo mal pago y los malos tratos que nos dan
12. ¿Qué propuestas harías al programa?  
Que la inscripción fuera más corta y más rápida porque nuestros tiempos son muy limitados y a veces no podemos perder un día de trabajo para los trámites porque nosotras vivimos al día y si no trabajamos un día ese día no comemos

## **Rosalba Nava**

1. ¿Cuáles son las tareas que realizas en el trabajo?  
Yo me dedico a realizar el aseo de las casas
2. ¿Cuánto tiempo al día dedicas al trabajo?  
Le dedico de 5 a seis horas diarias, depende del tamaño de la casa, ahora hago la limpieza de seis casas, una cada día de lunes a viernes.
3. ¿Consideras que tu trabajo es bien remunerado?  
Pues a mí ahora ya me pagan mejor, porque eh trabajado mucho tiempo para las mismas familias, y me han ido aumentando el sueldo, pero la verdad es que al principio si me iba muy mal.
4. ¿Cuentas con alguna prestación?
5. Tengo seguro médico
6. ¿Cómo te enteraste del programa?  
Me entere porque mi hija de dijo y ella se informó para informarme a mí de qué hacer
7. ¿Qué fue lo que te convenció de ingresar al programa?  
La posibilidad de no gastar en caso de alguna enfermedad, ya que es más común a esta edad enfermarme
8. ¿Tuviste dificultades para ingresar al programa?  
Si, muchas, de no ser por mi hija no hubiera podido ingresar, al principio me pidieron un correo electrónico y yo no tenía uno, entonces tuve que crearlo y aprender a usarlo, para mi si fue difícil, y también el reunir lo requerido de mis jefes para poder entregarlo
9. ¿Has recomendado el programa a alguien más?  
No, no conozco a más trabajadoras domésticas
10. ¿Qué cambios reales has experimentado dentro del programa piloto en tu trabajo?  
Pues me siento más segura, de que si me llega a pasar algo se dónde ir, pero algún cambio dentro del trabajo no lo he notado
11. Desde tu punto de vista ¿Cuál es el problema más fuerte dentro del trabajo doméstico?  
Los malos tratos y el sueldo que no es suficiente y acorde a lo que hacemos
12. ¿Piensas que el programa piloto lo soluciona? si, no ¿por qué?  
No, el programa piloto nos da algo que todos los demás trabajadores tienen y que nosotros debemos de tener
13. ¿Qué propuestas harías al programa?  
Yo les propondría que pensarán más en las personas más grandes como yo y que a veces los requisitos que nos piden para el ingreso con cosas que nosotros no tenemos, y hay personas que no tienen quien les ayude

## Oswaldo Meza

1. ¿Cuáles son las tareas que realizas en el trabajo?  
Yo me dedico a conducir para una familia
2. ¿Cuánto tiempo al día dedicas al trabajo?  
Entro a las ocho de la mañana y no tengo hora de salida, a veces me necesitan por más tiempo, y trabajo solo entre semana,
3. ¿Consideras que tu trabajo es bien remunerado?  
La verdad es que no vivimos solo de esto, sino no nos alcanzaría, a pesar de que trabajo todos los días el salario no es tan bueno
4. ¿Cuentas con alguna prestación?  
Recientemente tengo seguro médico y mi jefe me da aguinaldo proporcional a un mes de trabajo
5. ¿Cómo te enteraste del programa?  
Porque lo escuche en la radio, y justamente mi jefe venía conmigo cuando lo escuchamos, entonces él me dijo que era buena idea investigar de qué se trataba eso
6. ¿Qué fue lo que te convenció de ingresar al programa?  
La idea de que mi jefe me estaba de acuerdo con eso, porque si no hubiera sido tiempo perdido, y por supuesto, yo nunca había tenido seguro social, entonces que mi trabajo de chofer me diera seguro social es muy bueno
7. ¿Tuviste dificultades para ingresar al programa?  
Pues no, solo tengo un jefe y el me apoyo diciéndome que me daba lo que le correspondía
8. ¿Has recomendado el programa a alguien más?  
No conozco a nadie que pueda entrar como beneficiario del programa
9. ¿Qué cambios reales has experimentado dentro del programa piloto en tu trabajo?  
Pues que estoy asegurado, y ya no tengo tanto pendiente de que si me enfermo tenga que gastar mucho dinero en resolverlo
10. Desde tu punto de vista ¿Cuál es el problema más fuerte dentro del trabajo doméstico?  
Que se vive al día, que el sueldo que nos pagan nos alcanza solo para resolver los problemas de manera inmediata, no creo que alguien que trabaje tanto merezca vivir así
11. ¿Piensas que el programa piloto lo soluciona? si, no ¿por qué?  
Pues de cierto modo quizá, porque creo que el seguro ayuda a subir un poco el sueldo, lo que tienes que pagar en el seguro social supone un salario que debes de pagar
12. ¿Qué propuestas harías al programa?  
Que vuelvan la idea de tener seguro social algo que sea obligatorio para todos los trabajadores, porque por lo menos se nos quita un pendiente de encima

### **Benjamín Lepez**

1. ¿Cuáles son las tareas que realizas en el trabajo?  
Yo me dedico a ser chofer mi jefe, a veces manejo para su familia, pero solo a veces, casi siempre me dedico a llevarlo a él a sus actividades.
2. ¿Cuánto tiempo al día dedicas al trabajo?  
Todo el día, entro a las 6 y salgo a las cuatro de la tarde, a veces más tarde o más temprano, depende del día,
3. ¿Consideras que tu trabajo es bien remunerado?  
Si, porque no solamente me dedico a llevarlo y traerlo a lugares, como en este trabajo hay muchos tiempos muertos me dedico también a cuidarle todos sus coches y darles mantenimiento, pero mi jefe me paga bien
4. ¿Cuentas con alguna prestación?  
Cuento con seguro médico y cada año me da aguinaldo
5. ¿Cómo te enteraste del programa?  
Por la radio y luego por la televisión, aunque al principio no estaba seguro de que mi tarea como chofer entrara en el rubro de trabajadores domésticos
6. ¿Qué fue lo que te convenció de ingresar al programa?  
La posibilidad de tener seguro social ante cualquier enfermedad
7. ¿Tuviste dificultades para ingresar al programa?  
Tuve que invertir mucho tiempo y no soy tan bueno con la computadora y el trámite lo hice en línea
8. ¿Has recomendado el programa a alguien más?  
Si, a un amigo que también es chofer, y ahora él también tiene seguro social
9. ¿Qué cambios reales has experimentado dentro del programa piloto en tu trabajo?  
En realidad ninguna, solo que ya me siento más seguro ante lo que pueda pasar
10. Desde tu punto de vista ¿Cuál es el problema más fuerte dentro del trabajo doméstico?  
Pues yo te puedo hablar en específico de los que conducimos, y te puedo decir que es un trabajo muy volátil, y hay mucha responsabilidad en tus manos, porque transportas a personas y a veces no pagan lo suficiente o no son amables en cuanto al trato, pero de ahí creo que es solo eso.
11. ¿Piensas que el programa piloto lo soluciona? si, no ¿por qué?  
Pues el programa es bueno porque nos ayuda como conductores a tener la seguridad que podemos acudir a algún lugar si pasa algo y tendremos el acceso sin necesidad de gastar mucho dinero
12. ¿Qué propuestas harías al programa?  
Que haya más publicidad, y que nos ayuden a realizar el trámite.

**Personas expertas en el programa piloto y/o análisis de diseño.**

## **Rocio Torres Fonseca**

1. ¿Quiénes fueron los encargados del diseño del programa?  
El IMSS fue el encargado de la creación y la idea del programa piloto
2. ¿Cuáles fueron las razones principales para la creación del programa piloto?  
La razón principal es la sentencia de la Suprema Corte que obliga al IMSS a incorporar a las trabajadoras del hogar a los derechos que cualquier trabajador debe de poseer, en este sentido, la seguridad social, dándole tres años para que prácticamente todas las trabajadoras y trabajadores estén inscritos al IMSS, entonces, como no se podía lazar de pronto una idea tan abrupta y se necesitaba de una prueba, se lanza la prueba piloto para calar las formas en las que esto se puede implementar.
3. ¿La propuesta del programa piloto es con un fin federal o local?  
El programa piloto como es creado desde el IMSS, así que era federal, pero estadísticamente no se llegó a tantas inscripciones es por esto que después de tres meses la prueba piloto acaba, iniciando en Abril y terminando en Julio
4. ¿Qué es lo que se pretende conseguir con el programa?  
La inserción total de la población a la seguridad social, descubriendo a través del programa las formas en las que se pueda realizar sin el menos caos posible, tanto para los trabajadores y trabajadoras domésticas como para los patrones de estas trabajadoras
5. ¿Cuál es el seguimiento que se les da a las personas participantes del programa piloto?  
Este punto es algo complicado porque se pretende dar un seguimiento a través de la supervisión de condiciones que se les está dando al trabajador doméstico, al principio se pretendía hacer casa por casa, a través una de una inspección, solo así se puede corroborar que sí se esté pagando, que sea un lugar digno, pero es algo sumamente complicado. Ahora nos estamos agarrando de los lineamientos que creo Costa Rica para la inspección de condiciones pero en realidad es muy punto que no está aún claro para llevarlo a cabo, apenas se están planteando las ideas.
6. ¿Este programa es el primero diseñado para este fin?  
En México sí, es por eso que empezamos con una prueba piloto, porque no teníamos ningún antecedente de algo similar, hablando de fines, pero en Latinoamérica ya se ha hecho antes, en Costa Rica ya se implementó y claro, España, Dinamarca, entonces lo que se está haciendo es que volteamos a ver a estos países y vemos en la medida de lo posible que podemos aplicar a nuestras condiciones que a ellos les haya funcionado.
7. ¿El acceso al programa cuenta con algunas restricciones de entrada?  
Si, en primera instancia la idea de que tiene que ser en línea limita a muchas personas, pero en realidad el límite no era con el trabajador doméstico, era con el patrón, porque por mucho que ellas quisieran inscribirse al programa dependían del

pago del patrón, y si ellos no estaban de acuerdo, no lo podían hacer. Ahora bien, una vez pasado la prueba piloto ya no se tendrá este obstáculo, porque debido a la publicación de los lineamientos del 6 de julio, la aportación que tienen que dar los patrones para su trabajador doméstico ya será legal, de hecho ya es legal, pero no se está llevando a la práctica, ya no estarían en la afiliación voluntaria sino estarían en el régimen obligatorio de seguridad social, entonces es obligación del patrón inscribirlas, de lo contrario las tienes trabajando en la ilegalidad.

8. ¿Existe algún tipo de límite de cupo para formar parte del programa?

No, límite de cupo no había, podía entrar todo el que quisiera y claro, que pudiera, pero justo, fue un número muy pequeño de inscritos, no tuvo la respuesta que se esperaba

9. ¿Cuáles son los resultados que se esperan obtener?

Muchos más, pero sabíamos que habían limitaciones de inscripción que muchas veces no estaba en manos de los trabajadores

10. ¿Cuál es el plan a futuro para el programa piloto?

Que ya no sea programa piloto, el programa piloto como te decía ya concluyó, entonces lo que quiere es pasar a la siguiente fase, es decir, que lo que está establecido en la ley se lleve a cabo, de manera obligatoria.

11. A lo largo del desarrollo del programa piloto ¿Han surgido sugerencias para su mejoría?

Si, el programa piloto nos sirvió, tanto al IMSS como a la STPS, para darnos cuenta en que nos correspondía tomar parte respecto al programa, la tarea de la Secretaría por ejemplo es llevar a cabo las inspecciones y las supervisiones de condiciones, pero una vez que las trabajadoras ya están inscritas, la labor por otro lado del IMSS es que los y las trabajadoras se inscriban y creen condiciones fáciles para que esto suceda, cada uno de nosotros sigue trabajando en nuestras respectivas obligaciones porque claro que nos falta solucionar formas.

### **Graciela Bensusán**

1. ¿Quiénes fueron los encargados del diseño del programa?

El Diseño del programa empieza como una obligación que tiene el IMSS con los trabajadores en esta área, hablando en términos legales y de derecho. La suprema corte dicta la ley y le da un plazo para cumplir las condiciones de los trabajadores. Es así que se empieza a plantear la idea el IMSS, claramente poniéndolos en aprietos porque esto es una idea que transforma por completo las condiciones del trabajador, de que tengan seguridad social.

2. ¿Qué es lo que se pretende conseguir con el programa?

El programa busca formas para implementar de manera permanente, es decir, intenta ver si las formas que se tienen planteadas funcionan en la práctica, y sobre

todo se busca hacerlo fácil para los trabajadores, escucha bien, eso se pretendía, pero en realidad estoy muy poco convencida que ese objetivo se haya cumplido

3. ¿Cuál es el seguimiento que se les da a las personas participantes del programa piloto?

El programa piloto, según lo que yo sé, no está llevando a cabo un seguimiento, eso se pretende hacer en realidad una vez que este formalmente implementado el programa, y es que es un punto que tienen que pensar mucho, porque de esto dependerá el conocer verdaderamente los resultados reales

¿El acceso al programa cuenta con algunas restricciones de entrada?

En la teoría no, pero en la práctica sí, yo te puedo decir claramente que las trabajadoras domésticas no se inscriben al programa porque muchas veces ni sus jefes tienen seguro médico, cómo pretendes darle a los trabajadores seguro médico si los jefes es algo que ni siquiera conciben, el IMSS tiene que llevar a cabo un trabajo más a fondo, en primera mejorando sus sistema de ingreso y de inscripción , porque es de pereza pensar en la inscripción, es una pérdida de tiempo increíble, pero aún más pérdida de tiempo en las consultas, no se está tomando en cuenta que las trabajadoras domésticas no quieren inscribirse porque prefieren invertir 30 minutos de su día yendo a similares o a cualquier otra farmacia donde pasas a cita directo y al salir te dan tu receta, que hacer una cita en el IMSS, esperar a que te la den cuando se les dé la gana y a la hora que se les antoje, y después de eso ir a cita y perder un día de trabajo esperando tu turno, cuando muchas de las trabajadoras domésticas viven al día. Creo que en la práctica real el IMSS aún no ha entendido a lo que se enfrenta, este problema no se puede arreglar desde la superficialidad, porque si no, no habrá beneficio para los trabajadores. Otro problema es la situación del dinero, los montos de pago son muy altos, esas cuotas de pago deberían bajarse o de lo contrario, subir el sueldo a los trabajadores.

Yo creo que es una idea fantástica, me parece un parteaguas increíble histórico para la situación del trabajo doméstico, pero tienen que pensar y repensar siempre en los trabajadores, y en la efectividad que se pueda obtener.

Según yo, el programa piloto no tuvo la respuesta que se esperaba, y es justamente por esto, porque tienes que rebajarte a las condiciones reales que viven diario los trabajadores.

### **Ángel Mundo**

1. Desde tu opinión ¿Cuáles son los rubros/dimensiones que se utilizan para evaluar el diseño de un programa

Normalmente cualquier experto en evaluaciones de diseño te podría decir que las 30 preguntas del CONEVAL, y son buenas pero insuficientes, si tú quieres valorar un enfoque de derecho el CONEVAL no te es de mucha ayuda, los árboles de

probabilidad también ha sido algo que se ha institucionalizado pero es un recurso que no soluciona el problema

2. ¿Cuál de esos rubros sugieres que es el más importante?

Pienso que son varios, es algo policéntrico, en principio, y aunque suene absurdo, que el diseño sea evaluable, en segundo lugar una batería de herramientas, de cómo vamos metiendo a la población beneficiaria, es decir, tenemos que incluir y hacerla participe del problema y por ende de las soluciones, tenemos que involucrarnos sino no es política pública, otra cosa es que el diseño permita ser evaluado, normalmente unos diseñan para que otros implementen y en el transcurso de ese paso de información ya nada salió bien, esto se tiene que evitar, otro punto importante es que se deben considerar las relaciones de poder, porque quien define decide, y normalmente al interior de la planeación de una evaluación hay poderes en el interior que persiguen los recursos y que buscan hacer su voluntad, y te pagan muy bien por evaluar, pero no por implementar, entonces a pesar de que no quisiéramos, esto provoca sesgos, otro punto que considero importante es que el diseño este dentro del ciclo de la política pública, y aunque de antemano sé que el ciclo de la política pública no siempre es el mismo o sigue un orden se debe procurar que el programa busque y piense en cambios a futuro porque normalmente nos quedamos en los términos de referencia y si estos se cumplen por ejemplo yo tenía que realizar 30 foros abiertos para que el programa tuviera resultados y como ya realice esos foros pues ya, mi evaluación es favorable porque las metas se cumplieron, y muchas veces se pone un candado a la política porque ese era su fin y ya no se avanza ni se logra nada, eso se debe evitar no arraigándonos a esas metas y quedándonos ahí porque los indicadores son guías solamente y si nosotros le damos demasiado peso a eso, el indicador termina comiéndose a la política pública y el problema público sigue igual y se evalúan bien porque cumplieron metas.

3. ¿Conoces el programa piloto implementado para darles Seguridad Social al trabajador doméstico?

Claro que sí, es un estupendo diseño pero, las relaciones de poder que ya mencione antes no se están tomando en cuenta y hay fisuras grandes en el diseño, te pongo un ejemplo, se les está pidiendo a los trabajadores domésticos un correo electrónico para el ingreso, tú crees que tienen correos electrónicos, claro que no, muchos de ellos ni siquiera saben usar una computadora, como pretendes que tenga un correo y eso está permitiendo que se niegue el acceso a muchas personas, el programa está perdiendo de vista lo obvio, es un programa muy loable pero no contempla las carencias, y lo que te decía en uno de los puntos anteriores, no está contemplando ni integrando a los trabajadores domésticos, donde están sus diagnósticos incluyentes, y claro como todo esto cuesta dinero prefieren no realizarlo. Se tiene que generar una línea basal de los requerimientos mínimos del trabajador, tenemos que bajarnos a su nivel operativo, enseñándoles desde cómo hacer un correo hasta diciéndoles donde están las casillas de ayuda para ingresar al programa, pero el

programa no está contemplando los accesos. Tenemos que entender que se están obviando muchas cosas se tienen que empezar a ajustar modelos a las necesidades de la población, no ajustar necesidades a los modelos, porque entonces nada sale, el hacer una evaluación de diseño es algo cuasi artesanal, en donde no podemos seguir los mismos rubros con todos, porque todos tiene sus particularidades.

### **Carlos Aguilar Astorga**

1. Desde tu opinión ¿Cuáles son los rubros/dimensiones que se utilizan para evaluar el diseño de un programa

En primer lugar identificar un problema público, normalmente esto no se hace, lo hacen al revés, hacen un programa y lo adecuan a un problema, y la existencia de reglas de operación tiene que ser muy claras

2. ¿Cuál de esos rubros sugieres que es el más importante?

Los objetivos, tienen que estar adecuadamente planteados, estas normalmente se confunden con actividades a realizar y entonces desde ahí se construye un programa ambiguo.

3. ¿Consideras que haya algún patrón negativo que se vea reflejado en los diseños de programas aquí en México y que eso provoque obtener resultados no favorables en una evaluación?

Considero que es la mala identificación de los objetivos porque se diseñan a posteriori, lo que te decía ya existe un proyecto y lo terminan adecuando a alguna necesidad de la población y en realidad no existe un problema, para mi ese es el grande error que percibo constantemente, y el programa no termina siendo el adecuado para el problema. El gran problema es que no hay ninguna formación de evaluadores, los contratan sin tener experiencia y a eso súmale las debilidades del funcionario y esto es un gran problema para el rediseño.

Tengo que hacer hincapié en que el CONEVAL es estandarizado, y cada evaluación tiene que ser diseñada de manera específica, cada evaluación tiene que tener su propia lógica.

4. ¿Conoces el programa piloto implementado para darles Seguridad Social al trabajador doméstico?

No he investigado tanto en el tema pero sé que ha sido una demanda que se ha postergado durante mucho tiempo, el gobierno entonces tiene una participación tripartita con la secretaria del trabajo y el IMMS, pero no están teniendo en cuenta el grado de compromiso ni el grado de coerción que tienen los patrones hacía sus empleadas domésticas, se da por hecho que ellos tendrán la obligación o de pura amabilidad cederán, cuando esto no es así, el programa está evitando esta realidad y no otorga remedios ni soluciones.

## Sara Muñoz

1. Desde tu opinión ¿Cuáles son los rubros/dimensiones que se utilizan para evaluar el diseño de un programa  
Depende de la metodología que decidas utilizar, por un lado está la metodología cuantitativa, que sería un estudio muy rígido estadístico, y por otro lado el cualitativo que es todo lo contrario, y en casos particulares la metodología mixta que es una combinación de ambas que te ayuda a ver de manera completa un diseño
2. ¿Cuál de esos rubros sugieres que es el más importante?  
El más importante es identificar el problema público, si no hay problema no existe nada, no hay nada que soluciona. Pero normalmente tú te creas de estrategias específicas para entender y ordenar el problema,
3. ¿Consideras que haya algún patrón negativo que se vea reflejado en los diseños de programas aquí en México y que eso provoque obtener resultados no favorables en una evaluación?  
Es muy difícil generalizar, tendrías que decirme que programa y podría ver en qué falla, pero normalmente cada uno tiene sus sesgos particulares
4. ¿Conoces el programa piloto implementado para darles Seguridad Social al trabajador doméstico?  
Se muy poco del asunto, sé que se tardaron diez años para el problema de los trabajadores domésticos se añadiera a la agenda y que ahora se hace porque de manera legal se exige. Pero a mi parecer ha sido un programa implementado de manera muy rápida y no tomando mucho en cuenta los obstáculos de los trabajadores para su ingreso

Tablas de resumen de entrevistas.

<b>Cuadro 9. Personas que se dedican al trabajo domésticos que <u>NO</u> están adscritas al programa.</b>					
Entrevistado	Área de trabajo	Años de trabajo	Prestaciones	Conocimientos del programa	Especificidad de cada entrevista
Jaime Hernández Torres - 51 años	Chofer	8 años	Vacaciones Aguinaldo Seguro médico	Conoce el programa porque lo escuchó en la radio, sólo sabe que era una prueba para ver si funcionaba.	Trabaja en 1 casa. Cuenta con las prestaciones requeridas porque su jefe lo añadió a los beneficios que su empresa ofrece.

					Su actividad no solamente es conducir, en sus tiempos muertos es mecánico y electricista dentro de casa. No tiene contrato
María Trinidad Cattrerán Gutiérrez - 52	Limpieza	17 años	Aguinaldo	No conoce el programa	Trabaja en 4 casas diferentes. El pago es diario Durante todos sus años de trabajo a ninguno de sus jefes le ha pedido un aumento por miedo. No tiene contrato.
Nieve Cruz Núñez-	Limpieza	30 años	Sin prestaciones	Conoció el programa a través de la TV. Y lo que sabe es que hay que pagar una cantidad y que tiene que ella tiene que convencer a sus jefes para que paguen.	Trabaja en 4 casa diferentes. El pago varía según el jefe, algunos son al día y otros al mes. No se inscribió al programa porque necesita que alguien la ayude a hacerlo por internet y porque piensa que no todos sus jefes estarán de acuerdo. No tiene contrato.
Yolanda Bustos García -38	Cuidado	9 años	Aguinaldo	Conoció el programa a través de tv. Sabe que le darán seguridad social por parte de sus jefes.	Trabaja en 2 casas diferentes. No se inscribió al programa porque piensa que sus jefes no estarán de acuerdo. No tiene contrato.
Ángeles Barrios de la Rosa - 35	Limpieza y planchadora	3 años	Sin prestaciones	Conoció el programa a través de la tv. Sabe que tiene que pagar un monto y que es mayor que su salario	Trabaja en 3 casas diferentes, en dos haciendo limpieza en otra lavando y planchando. No se inscribió al programa porque considera que sus jefes no tienen los recursos

					suficientes para pagar su seguro. Sin contrato.
Georgina Martínez - 44	Limpieza y cuidado de adulto mayor	10 años	Sin prestaciones	No conoce el programa	Trabaja en 1 casa, la misma durante 10 años. Durante los diez años no le han aumentado el sueldo.

**Cuadro 10. Personas que se dedican al trabajo domésticos que están adscritas al programa.**

Entrevistado	Área de trabajo	Años de trabajo	Prestaciones	Opinión del programa	Propuestas al programa
Aidé Justo Nazario -41	Limpieza	15 años	Seguro social	Dificultad al convencer a mis jefes para que me pagarán el seguro, porque la condición era que tenía que hacer todo el proceso sola, porque ellos no tenían tiempo	Una capacitación para saber cómo ingresar los datos a la página
Enriqueta Sánchez - 39	Limpieza	7 años	Seguro social Aguinaldo	Busca la igualdad de condiciones en el sentido de seguridad social, pero necesitamos igualdad de condiciones en muchos aspectos más y no se están buscando resolver	Que sea algo que no tengamos que pedir y haya una posibilidad de que nos digan que no, sino que sea algo obligatorio
Karime Sandoval - 37	Cuidado	9 años	seguro social	El programa busca solucionar un problema de mucho, y aunque haya inscritas, es difícil acudir a este servicio por el tiempo que hay que invertirle a una cita en el seguro social	que se mejoren las condiciones del seguro social para que sea más accesible y rápido

Sandra Pérez González - 43	Limpieza, planchado y lavado	21 años	Seguro social	Es una oportunidad para empezar a cotizar y algún día llegar a jubilarse a través del seguro social, pero el programa no resuelve todos los problemas	Que el proceso de convencimiento de los jefes no corra por cuenta de las empleadas, sino que se tomen en cuenta el poder que tienen los jefes sobre nosotras y el miedo que tenemos al pedir la inscripción
Niralda Terán -40	Cuidado	19 años	Seguro social	Es difícil la inscripción al programa, porque hay que usar computadora y muchas no saben usarla, y una vez estando dentro es muy tardado el servicio	Que haya personas ayudando a las trabajadoras a realizar el trámite, porque es un proceso que para las personas mayores que quieren inscribirse es difícil
Josefina Pires -42	Cocinera y limpieza	17 años	Seguro social Aguinaldo	Es una buena iniciativa para solucionar el problema de la seguridad pero es difícil el proceso de hablar con cada uno de los jefes para solicitar la ayuda	Que a través del programa se busquen solucionar otros problemas como las condiciones laborales y el trato digno hacia el empleado.
Maribel Gutiérrez-43	Lavado y planchado	21 años	Seguro social	Es una buena propuesta para solucionar alguno de los problemas pero es un proceso tardado que implica perder días de trabajo	Que el trámite del programa sea un proceso más corto.
Rosalba Nava -51	Limpieza	25 años	Seguro social	En la realidad laboral no se observa ningún cambio, solo la sensación de seguridad que se posee. Y no le parece de fácil acceso para las personas más	Que los requisitos sean más fáciles para las personas adultas que quieren inscribirse, o en su defecto que haya personas capacitadas que las puedan ayudar

				grandes que puede que no cuenten con los requisitos	
Oswaldo Meza-47	Chofer	10 años	Aguinaldo Seguro social	Es una buena idea para para que los sueldos se igualen y se creen	Que se vuelva algo obligatorio porque lo merecen todos los que trabajamos
Benjamín Lepez-52	Chofer	7 años	aguinaldo seguro social	Nos da la seguridad del bienestar, y del acceso a un servicio que es necesario, pero el tiempo que hay que invertir para formar parte del programa es mucho	Capacitaciones para el ingreso.

<b>Cuadro 11. Personas expertas en el programa piloto y/o análisis de diseño.</b>	
Entrevistado	Área de trabajo
Rocio Torres Fonseca	STPS. Jefa de publicidad del programa piloto.
Graciela Bensusán	Profesora en UAM-Xochimilco. Especialista en trabajo doméstico y análisis del diseño.
Ángel Mundo	Profesor UAM-Xochimilco. Especialista en análisis del diseño.
Carlos Aguilar Astorga	Profesor en UAM-Lerma. Especialista en análisis del diseño
Sara Muñoz	Especialista en análisis del diseño