

1

El trabajo del hogar: Convenio 189 de la OIT y la legislación en México

Marta Cebollada

1

El trabajo del hogar: Convenio 189 de la OIT y la legislación en México

Marta Cebollada

SEGOB
SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN



CONSEJO NACIONAL PARA
PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN

Autora: Marta Cebollada.

Coordinación editorial y diseño: Génesis Ruiz Cota.

Cuidado de la edición: Marcela Azuela Gómez,

Armando Rodríguez Briseño y Carlos Martínez Gordillo.

Fotografías: Antonio Saavedra y Paola Ruiz.

Primera edición: diciembre de 2016.

© 2016. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

Dante 14, col. Anzures,

del. Miguel Hidalgo,

11590, Ciudad de México

www.conapred.org.mx

Se permite la reproducción total o parcial del material
incluido en esta obra, previa autorización por escrito
de la institución.

Ejemplar gratuito. Prohibida su venta.

Impreso en México. *Printed in Mexico.*

Índice

Presentación.....	5
El trabajo del hogar remunerado: regulación nacional e internacional	7
Regulación internacional del trabajo del hogar remunerado: Convenio 189 de la OIT	10
Legislación mexicana sobre trabajo del hogar	14
Bibliografía	21

Nota sobre el término *Trabajo del hogar*

El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación utiliza el término *trabajo del hogar* por dos razones: en primer lugar, es una reivindicación que las personas trabajadoras del hogar han hecho en México y, en segundo lugar, porque el término *trabajo doméstico*, utilizado a nivel internacional, tiene una carga negativa o valoración despectiva en nuestro país. También es oportuno recordar que la Conferencia Internacional del Trabajo incluyó una nota relacionada con el texto en español del Convenio 189, sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos (2011) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en la que indica: “Tomando en cuenta la diversidad de la terminología legal utilizada en español por parte de los Miembros, la Conferencia considera que para los propósitos del presente Convenio el término *trabajadora o trabajador del hogar* es sinónimo de *trabajadora o trabajador doméstico*”; por lo que el término *trabajo del hogar* no contradice lo establecido por la OIT. Únicamente en los casos en que las normas o disposiciones legales consultadas y citadas contengan el nombre *trabajo doméstico*, se utilizará dicha denominación.

Presentación

Hasta hace muy poco tiempo se pensaba que la situación y los contextos que viven las personas trabajadoras del hogar eran intocables por la acción del Estado, al ocurrir en el espacio privado y estar sustraídos de la mirada pública. Se pensaba, asimismo, que la violencia, discriminación y subordinación que ocurrían en este ámbito laboral eran consustanciales a la asimetría que define las relaciones familiares; también se conceptualizaba este trabajo como una actividad comercial más, en la que se establecía un contrato libre donde ambas partes recibían un beneficio. No obstante, la existencia de prejuicios y estigmas discriminatorios en torno a esta actividad revela que esto no es tan simple. Por una parte, las relaciones de discriminación que ocurren entre particulares y en el espacio privado sí demandan una acción institucional y, por la otra, no existe un salario lo suficientemente alto para cubrir el historial de agravios, exclusiones y discriminación que depositamos en estas personas.

La perspectiva de la no discriminación nos muestra, más bien, que el trabajo del hogar es una actividad digna, necesaria, que facilita el cuidado y permite que muchas personas puedan al mismo tiempo desarrollarse en la arena laboral y sostener una familia. La discriminación hacia las personas trabajadoras del hogar ocurre cotidianamente, a la vista de nuestros hijos e hijas, en el corazón de nuestras casas, y sin embargo no hemos aprendido a verla y reconocerla como un problema serio. ¿Por qué continuamos pen-

sando que estas personas no requieren de la misma seguridad social, del mismo salario justo, de la misma jornada acotada, del mismo aguinaldo y del mismo trato digno que reciben quienes se desempeñan en el resto de los empleos? Esta publicación, que forma parte de un conjunto de seis cuadernillos, es un esfuerzo por reflexionar y someter a la discusión pública lo que significa garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación en el caso de las personas trabajadoras del hogar; es también una afirmación de las obligaciones que tienen las instituciones públicas en el sentido de combatir la exclusión que afecta a este colectivo y, asimismo, es una manera de dialogar con la sociedad civil acerca de las mejores formas de proteger sus derechos, en el entendido de que, si queremos cambios significativos, tenemos que corresponsabilizarnos todos y todas.

Alexandra Haas Paciuc
Presidenta del Consejo Nacional
para Prevenir la Discriminación

El trabajo del hogar remunerado: regulación nacional e internacional

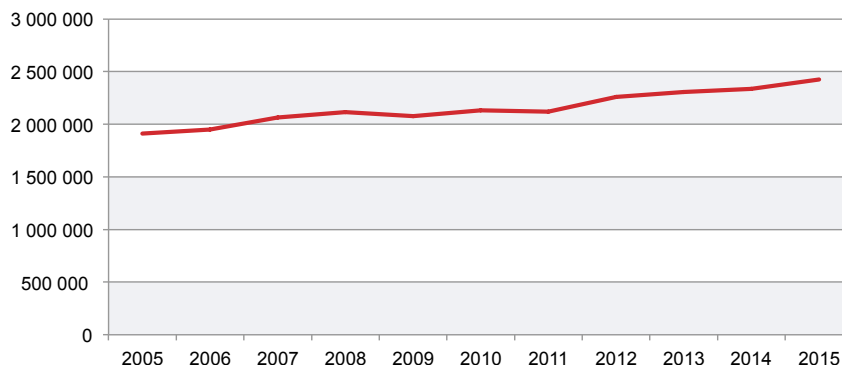
El trabajo al que se refiere este documento¹ es aquel que se realiza en el hogar bajo una relación laboral remunerada. En México, la Ley Federal del Trabajo dedica el capítulo XIII, del título sexto, a definir las condiciones laborales de las personas trabajadoras del hogar. En el artículo 331 se define a este colectivo como “los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia”. Esta definición acoge una gran diversidad de situaciones: trabajadoras/es con uno o varios patronos y que viven o no en el lugar de trabajo.

Según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en México existen casi 2.5 millones de personas trabajadoras del hogar. Se trata de una cifra que ha ido en aumento en los últimos diez años. Sin embargo, el porcentaje de trabajadores formales ha disminuido: en 2005, 5.15% de este colectivo laboraba de manera formal (con prestaciones sociales y registro ante el IMSS); para 2015, el porcentaje era tan sólo 2.65%.

¹ Elaborado por la maestra Marta Cebollada Gay, profesora del Instituto Tecnológico Autónomo de México. Agosto, 2016.



Gráfica 1. Personas trabajadoras del hogar en México



Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI (ENOE).

Si se toma en cuenta la legislación internacional, el texto de referencia es el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, adscrita a la Organización de las Naciones Unidas) sobre el trabajo decente para las personas trabajadoras del hogar. Este Convenio, adoptado el 16 de junio de 2011 en Ginebra, tiene como objetivo la defensa de sus derechos humanos —y por lo tanto laborales— para garantizar entre otras cosas, medidas que impidan su abuso y explotación. El documento está diseñado para que los países firmantes fomenten medidas que aseguren que las personas trabajadoras del hogar “*disfruten de condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente, así como, si residen en el hogar para el que trabajan, de condiciones de vida decentes que respeten su privacidad*” (OIT, 2011: artículo 6). Al Convenio 189 de la OIT le acompaña la Recomendación 201, que desglosa cada uno de los artículos con propuestas sobre cómo facilitar el

cumplimiento del texto en los países miembros (condiciones de vivienda, erradicación de trabajo infantil, contenido del contrato de trabajo, etcétera.).

El Convenio 189 ha sido ratificado y está en vigor en: Alemania, Argentina, Bélgica, Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Filipinas, Finlandia, Guyana, Irlanda, Italia, Mauricio, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Portugal, República Dominicana, Sudáfrica, Suiza y Uruguay.

Regulación internacional del trabajo doméstico remunerado: Convenio 189 de la OIT

En el ámbito internacional, en un principio la regulación del trabajo del hogar se incluía en la legislación general, como la Convención de 1935 de la OIT sobre las jornadas laborales de 40 horas semanales o la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, en cuyo artículo 24 se reconoce que “Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas”.²

² Declaración de Derechos Humanos. Organización de las Naciones Unidas, 1948. <<http://www.un.org/es/documents/udhr/>>.



En 1957 se aprobó el Convenio relativo al descanso semanal en el comercio y en las oficinas de la OIT, que estipula que el descanso laboral de los trabajadores debe ser, al menos, de 24 horas consecutivas a la semana. En 1970 se aprobó el convenio internacional que establece el derecho a tener vacaciones pagadas por un mínimo de tres semanas al año (siempre que se cumpla con un periodo mínimo de meses trabajados). En 1952 se aprobó el Convenio sobre la protección de la maternidad, que en su contenido se dirige explícitamente a trabajadoras del hogar en casas privadas. En el año 2000 fue revisado con dos objetivos: asegurar que el trabajo no amenace la salud de la mujer y el bebé durante el embarazo y lactancia y, segundo, asegurar a la madre la incapacidad por maternidad, beneficios médicos y económicos, la protección de su empleo, protección a su salud y facilidades para la lactancia en el lugar de trabajo (OIT, 2013).

Ante la inexistencia de una legislación específica en el mundo, en 2011 la OIT aprobó el Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, así como la Recomendación 201. Se trata de un instrumento no vinculante, cuya ratificación implica el interés del país por incluir el tema como parte de su agenda política.

El Convenio 189 insta a los Estados miembros a establecer mecanismos de comunicación y diálogo con los actores involucrados, trabajadoras/es y empleadoras/es. Reconoce el derecho de asociación y de negociación colectiva (artículo 3). Aboga por el diseño y puesta en marcha de procedimientos para la investigación de quejas y abusos (artículo 15) y de medidas para la inspección de trabajo (artículo 17). *Es objetivo principal del Convenio eliminar*

las medidas discriminatorias que afectan a las trabajadoras y los trabajadores del hogar y al resto de trabajadoras/es en aspectos como: horas de trabajo y descanso, salario, derecho a la seguridad y salud en el trabajo, condiciones de vivienda para quienes trabajan de planta, acceso a seguro social, protección de maternidad o erradicación de abusos.

México no ha ratificado ante el Senado de la República el Convenio 189 de la OIT. Cabe señalar que, desde la aprobación en 2011 de la reforma constitucional en materia de derechos humanos, todos los convenios internacionales que se ratifiquen y que estén relacionados con estos derechos deberán incorporarse a la legislación nacional con rango constitucional. Es decir, la ratificación del Convenio 189 *supondría de manera inmediata la regulación del trabajo del hogar en México en los términos que establece la OIT y que, sin duda, son mucho más protectores que los que recoge actualmente la Ley Federal del Trabajo.*

Desde el punto de vista de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de uno de sus convenios exige al país trasladar su contenido a la legislación nacional en el año siguiente a su aprobación. Además, se deben enviar memorias anuales a la OIT sobre las medidas que se vayan adoptando para ejecutar los convenios.³

³ Información extraída de <<http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/lang--es/index.htm>>.

Legislación mexicana sobre trabajo del hogar

La ley que rige las condiciones laborales de las personas trabajadoras del hogar en México es la Ley Federal del Trabajo (LFT), aprobada en 1970. El capítulo XIII, título sexto Trabajos Especiales, se encuentra dedicado en exclusiva a este colectivo laboral. Se rigen en parte por artículos generales de la Ley Federal (artículo 21, para el establecimiento de un contrato escrito): el derecho a vacaciones pagadas (artículo 76), a percibir un aguinaldo (artículo 87), disfrute de licencia de maternidad (artículo 170), indemnizaciones, etc. Sin embargo, la *Ley Federal del Trabajo recoge en su capítulo XIII del título sexto una serie de artículos discriminatorios para las trabajadoras y los trabajadores domésticos*. Por ejemplo, el artículo 334 reconoce que hasta 50% de la retribución del trabajador puede ser en especie —alimentación o habitación—, lo que resulta excesivo en términos de la OIT, que recomienda que sea como máximo 33%, y se establece una jornada diaria que puede llegar a ser de 12 horas (artículo 333).

El Senado de la República realizó un informe en 2015 que analiza la ley mexicana al respecto y reconoce algunos de los avances que introdujo la reforma de 2012 en esta ley. Hay que destacar los artículos 333 y 336 sobre los derechos de descanso mínimo obligatorio de las trabajadoras y los trabajadores domésticos durante el día (nueve horas consecutivas y otras tres entre la mañana y la noche) y durante la semana (día y medio ininterrumpido). Este



informe ayuda a identificar los aspectos discriminatorios que recoge la Ley Federal del Trabajo y que no fueron tratados dentro de la reforma de 2012. En este sentido, resalta que *la legislación mexicana reconoce las horas de descanso pero no establece una duración máxima de la jornada laboral* (pudiendo trabajar las doce horas que restan de los periodos de descanso establecidos) ni la remuneración de horas extras. Se determina que la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará un salario mínimo para el colectivo, mismo que no se ha establecido. Además, el artículo 13 de la Ley del Seguro Social define como voluntaria la inscripción al mismo del trabajador/a; quienes son dados de alta en este esquema voluntario estarán cubiertos en temas de riesgos de trabajo, enfermedades, permiso de maternidad, retiro e invalidez. Sin embargo, quedan excluidas/os de prestaciones, como el acceso a servicios de guarderías del Seguro Social y el Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores, Infonavit (Conapred, 2013).

Con la finalidad de sintetizar los derechos laborales que recoge la Constitución y la Ley Federal del Trabajo (en su versión de 1970 y tras la reforma laboral de 2012), así como evidenciar las deficiencias que tienen respecto a la regulación de las condiciones de trabajo del hogar remunerado, se presenta el Cuadro 1 .

Cuadro 1. Legislación comparada sobre personas trabajadoras del hogar en México

Constitución (texto vigente)	Ley Federal del Trabajo 1970	Ley Federal del Trabajo (texto vigente)	Deficiencias de la LFT
Jornada máxima diurna de 8 horas y nocturna de 7 horas.	Derecho de las trabajadoras y los trabajadores de disfrutar de reposos suficientes para tomar alimentos y descansar durante la noche.	Las trabajadoras y los trabajadores domésticos de planta tienen derecho a un descanso mínimo diario de nueve horas consecutivas por noche, más otro de tres horas mínimo entre la mañana y la tarde (artículo 333).	Se reconoce la posibilidad de una jornada laboral máxima de 12 horas de trabajo. No se considera el pago de horas extras.
Salario mínimo se fijará por comisión nacional integrada por representantes de las trabajadoras y los trabajadores, los patrones y el gobierno.	Las comisiones regionales de los salarios mínimos fijarán los salarios mínimos profesionales correspondientes.	La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CNSM) fijará los salarios mínimos profesionales correspondientes (artículo 335).	La CNSM no ha fijado el salario mínimo para trabajadoras/es domésticos. Se establece el pago en especie de hasta 50%, lo que es mucho en estándares OIT, que recomienda como máximo 33%.

Constitución (texto vigente)	Ley Federal del Trabajo 1970	Ley Federal del Trabajo (texto vigente)	Deficiencias de la LFT
Protección del Seguro Social en casos de invalidez, vejez, muerte, cesación involuntaria del trabajo, enfermedades y accidentes, servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de las y los trabajadores.			No hay obligatoriedad de afiliación a la seguridad social y se les excluye de los servicios de guardería (Ley del Seguro Social).
Acceso al Infonavit, mismo que se considera de utilidad social.			Se exime a los patrones de la aportación al Infonavit.

Nota: Esta tabla se basa en el informe “Trabajadores(as) del hogar”, elaborado por el Instituto Belisario Domínguez (2015) con algunas aportaciones de la autora.

Un camino para la eliminación de la discriminación laboral que, amparada por la ley, sufren las personas trabajadoras del hogar sería la ratificación por parte del Estado mexicano del Convenio 189 de la OIT. Esto lo obligaría a adecuar su ley laboral y a eliminar las



normas discriminatorias actuales, sobre todo mediante la fijación de una jornada de trabajo de ocho horas y la obligatoriedad de la formalización laboral de las personas trabajadoras del hogar con acceso a todas las prestaciones sociales, incluidas las de guardería y el Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores (Infonavit). Sería deseable que el registro de trabajadoras/es y empleadas/os al sistema del Seguro Social se beneficiase con trámites simplificados y bien difundidos entre las personas interesadas. Este registro sería de gran utilidad al momento de establecer mecanismos accesibles de defensa de sus derechos para denunciar casos de abuso, acoso y violencia, con el fin de facilitar las acciones judiciales y de inspección laboral.

Para la concreción de estas acciones es recomendable seguir el esquema de diálogo social con representantes institucionalmente reconocidos por el Estado (sindicatos de trabajadoras/es y asociaciones de empleadoras/es). El diálogo social permitiría fijar el salario mínimo para este sector laboral (actualmente reconocido en la ley pero no fijado), así como desarrollar una estrategia de acciones de capacitación y fomento de competencias para las trabajadoras y los trabajadores que mejoren su desempeño y favorezcan un ambiente laboral con medidas de seguridad.

Todas estas acciones facilitarían que en México se cumpliera el objetivo principal del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo: condiciones de trabajo decente para las personas trabajadoras del hogar. Esto es, que la ley y las instituciones garanticen que sus condiciones de trabajo son iguales a las del resto de trabajadoras/es en el país.

Bibliografía

- CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN (Conapred). 2013. *Trabajo del hogar* [en línea]. Tomo VI. México: Conapred. (Legislar sin discriminación). <http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/LSD_TrabajoHogarWEB_INACCSS.pdf>.
- CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN (Conapred). 2015. *Condiciones laborales de las trabajadoras domésticas. Estudio cuantitativo con trabajadoras domésticas y empleadoras* [en línea]. México: Conapred. <http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/TH_completo_FINAL_INACCSS.pdf>.
- INSTITUTO BELISARIO DOMÍNGUEZ (IBD). 2015. “Trabajadores(as) del hogar”, *Reporte Quincenal*, 22. Temas estratégicos. México: Senado de la República.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA (INEGI). 2012. *Perfil sociodemográfico de los trabajadores domésticos remunerados en México 2010*. México: INEGI.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA (INEGI). 2015. *Estadísticas a propósito del Día Internacional del Trabajador Doméstico (22 de julio). Datos Nacionales* [en línea]. México: INEGI. <<http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2015/domestico0.pdf>>.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). 2009. *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*. Editado por María Elena Valenzuela y Claudia Mora. Santiago de Chile: OIT.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). 2011. “Working hours in domestic work”, *Domestic Work Policy Brief*, 2. Ginebra: OIT.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). 2012. *Effective Protection for Domestic Workers: A guide to designing labour laws*. Ginebra: OIT.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). 2013. *Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection*. Ginebra: OIT.

Directorio

SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN
Miguel Ángel Osorio Chong
Secretario

CONSEJO NACIONAL PARA
PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN
Alejandra Haas Paciuc
Presidenta

JUNTA DE GOBIERNO
Representantes del
Poder Ejecutivo Federal

Roberto Rafael Campa Cifrián
Secretaría de Gobernación

Fernando Galindo Favela
Secretaría de Hacienda y Crédito Público

Pablo Antonio Kuri Morales
Secretaría de Salud

Secretaría de Educación Pública

José Adán Ignacio Rubí Salazar
Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Antonio Francisco Aztiazarán Gutiérrez
Secretaría de Desarrollo Social

María Marcela Eternod Arámburu
Instituto Nacional de las Mujeres

Representantes designados por la
Asamblea Consultiva

Mariclaire Acosta Urquidi
Haydeé Pérez Garrido
Santiago Corcuera Cabezut
Mario Luis Fuentes Alcalá
Elena Azaola Garrido
Gabriela Warkentin de la Mora

Instituciones invitadas
Centro Nacional para la Prevención
y el Control del VIH/Sida

Consejo Nacional para el Desarrollo
y la Inclusión de las Personas con
Discapacidad

Comisión Nacional para el Desarrollo
de los Pueblos Indígenas

Instituto Mexicano de la Juventud

Instituto Nacional de Migración

Instituto Nacional de las Personas
Adultas Mayores

Sistema Nacional para el Desarrollo
Integral de la Familia

Órgano de vigilancia

Manuel Galán Jiménez
Sergio Federico Gudiño Valencia
Secretaría de la Función Pública

ASAMBLEA CONSULTIVA
Mariclaire Acosta Urquidi
Presidenta

Elena Azaola Garrido
Santiago Corcuera Cabezut
Sarah Corona Berkin
Mario Luis Fuentes Alcalá
Amaranta Gómez Regalado
José Antonio Guevara Bermúdez
Marta Lamas Encabo
Esteban Moctezuma Barragán
Jacqueline Peschard Mariscal
Haydeé Pérez Garrido
Carlos Puig Soberon
Alejandro Ramírez Magaña
Pedro Salazar Ugarte
Tiaré Scanda Flores Coto
Gabriela Warkentin de la Mora

El trabajo del hogar: Convenio 189 de la OIT y la legislación
en México se terminó de imprimir en diciembre de 2016 en los talleres
gráficos de Impresora y Encuadernadora Progreso (IEPSA), S. A. de C. V.,
San Lorenzo 244, col. Paraje San Juan, del. Iztapalapa,
09830, Ciudad de México.

Se tiraron 5 000 ejemplares.

Dante 14, col. Anzures,
del. Miguel Hidalgo, 11590,
Ciudad de México.
Tel. (55) 5262 1490
01 800 543 0033
(Lada sin costo desde México)
www.conapred.org.mx