

6

Negociación colectiva en el sector del trabajo del hogar remunerado: experiencias internacionales y recomendaciones para México

Marta Cebollada

6



Negociación colectiva en el sector del trabajo del hogar remunerado: experiencias internacionales y recomendaciones para México

Marta Cebollada

Autora: Marta Cebollada.

Coordinación editorial y diseño: Génesis Ruiz Cota.

Cuidado de la edición: Marcela Azuela Gómez, Armando Rodríguez Briseño.

Fotografías: Paola Ruiz.

Primera edición: junio de 2017.

© 2017. 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
Negociación colectiva en el sector del trabajo del hogar remunerado: experiencias internacionales y recomendaciones para México	7
Bibliografía	19

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

pensando 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

Negociación colectiva en el sector del trabajo del hogar remunerado: experiencias internacionales y recomendaciones para México

El trabajo del hogar 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 (LFT) dedica el capítulo XIII, del título sexto, a definir las condiciones laborales de las personas trabajadoras del hogar (que en la ley se denominan “trabajadores domésticos”). 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”.

El trabajo del hogar remunerado en México se desarrolla en condiciones discriminatorias si tomamos en cuenta cifras como las siguientes: de 2.4 millones de personas trabajadoras del hogar que existen en México, sólo 2.5% realiza su trabajo en un régimen formal (INEGI, 2015). Es decir, menos de 3 de cada 100 personas que trabajan de manera remunerada en labores del hogar tienen

¹ Elaborado por la maestra Marta Cebollada Gay, profesora del ITAM, Instituto Tecnológico Autónomo de México. Mayo, 2017.

servicios de salud o ahorro para el retiro. El porcentaje de este colectivo que se desempeña en la formalidad ha disminuido en la última década, lo que nos hace pensar que las previsiones para el futuro no son positivas.

Para los pocos trabajadores y trabajadoras del hogar que existen en un régimen laboral formal, las prestaciones de seguro social a las que tienen acceso son menores que las que se ofrecen al resto de las personas trabajadoras asalariadas, ya que, por ejemplo, no cuentan con las prestaciones de guardería.

Además, 30% de esta población trabajadora cobra menos de un salario mínimo al día (INEGI, 2015). Es decir, casi una tercera parte de quienes trabajan en el hogar no gana ni 80 pesos al día y 70% no gana más de dos salarios mínimos al día (esto es 160 pesos). Y encima la ley mexicana que regula sus condiciones de trabajo (capítulo XIII, título sexto, de la LFT) es discriminatoria: permite jornadas de hasta 12 horas al día para este sector. Si bien la Ley del Seguro Social exige que quienes trabajan contratados por cuenta ajena estén inscritos en el Instituto Mexicano de Seguro Social (IMSS), esta disposición no se aplica a las personas trabajadoras del hogar en México, para quienes, según la ley, la inscripción al seguro social es voluntaria y depende de la voluntad del empleador/a.

Todos estos datos nos dibujan una imagen de la persona trabajadora del hogar que en México labora en circunstancias muy desfavorables si se le compara con el perfil general de una trabajadora o trabajador remunerado por cuenta ajena.

En esta situación, uno de los mecanismos más frecuentes y útiles para la mejora del entorno laboral de este sector ha sido la



negociación colectiva. Desde inicios del siglo xx, la negociación colectiva es un mecanismo muy efectivo para el avance de las condiciones laborales en el mundo.

El término *negociación colectiva* se refiere a los “acuerdos que conciertan los representantes de los factores de producción, es decir, tiene lugar entre un empleador, un grupo de empleados o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por la otra con el fin de”, señala García Morales (2011: 199):

- Fijar las condiciones de trabajo y empleo.
- Exigir ciertas prestaciones económicas.
- Regular las relaciones entre empleadoras/es.

En el año 2011, la Organización Internacional del Trabajo (oit) aprobó el Convenio 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Este convenio tiene como objetivo regular las condiciones para el trabajo del hogar. El texto de la oit insta a los Estados miembros a establecer mecanismos de comunicación y diálogo con los actores involucrados, personas trabajadoras y empleadoras/es. Reconoce el derecho de asociación y de negociación colectiva (artículo 3). Se debe señalar que México no ha ratificado este convenio internacional, que exigiría el cambio de las leyes mexicanas que actualmente discriminan a este colectivo.

La Recomendación 204 de la oit, aprobada en 2015, reconoce que la negociación colectiva es esencial para la transición de una economía informal a una formal. El mecanismo de negociación



colectiva se ha aplicado para el sector laboral del trabajo del hogar en países de Latinoamérica como Argentina y Uruguay, y se ha empezado a implementar en Bolivia.

Argentina instrumentó, desde inicios del siglo **xxi**, una política de importantes incrementos en los salarios mínimos (Bensusán, 2016). Para el caso de las personas trabajadoras del hogar (denominadas en ese país como “trabajadores en casas particulares”), en 2013 se aprobó la ley 26.844, que estableció un mecanismo de negociación colectiva para el incremento del salario mínimo, condiciones de trabajo y prestaciones (alimentación y vivienda, entre otras), normas de higiene y seguridad laboral, capacitación y difusión de la normativa. Este mecanismo fue la creación de la Comisión Nacional de Trabajo para el Personal de Casas Particulares. Tiene una composición tripartita integrada por representantes de las empleadoras/es, de las personas trabajadoras y del gobierno. Las personas trabajadoras están representadas por varios sindicatos que agrupan a personal de casas particulares. Por parte de las empleadoras/es participa la asociación civil Empleadores de Trabajadores Comprendidos en el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares (Em-tracap). Por parte del gobierno argentino participa conjuntamente el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, el Ministerio de Desarrollo Social y el Ministerio de Economía y Finanzas. La creación y funcionamiento de la Comisión Nacional de Trabajo para el Personal de Casas Particulares incentiva la negociación colectiva en favor de los derechos de este colectivo y sus empleadoras/es (Conapred, 2013). Cabe destacar que esta Comisión

aprobó en 2015 el aumento del salario mínimo para este sector laboral (OIT/Forlac, 2016).

En el caso de Uruguay, a mediados de los años 2000 y en coherencia con las reformas laborales de la época, se reconoció la necesidad de legislar sobre el trabajo doméstico para acabar con la discriminación laboral que afectaba a este sector. En 2006 se dictó la ley 18.065 y su decreto reglamentario, que regula las normas de trabajo doméstico y que supuso la total inclusión del trabajo del hogar en los esquemas de afiliación obligatoria a la seguridad social. Un capítulo significativo en la legislación uruguaya es la creación del sistema de fijación de salarios que consideró, además, la incorporación de la negociación colectiva y la suma de actores al proceso regulatorio y de implementación de la política.

En 2008 se creó en Uruguay el primer convenio colectivo celebrado en el ámbito del Consejo de Salarios del sector Servicio Doméstico. En este convenio se fijó el salario mínimo y se estableció la gratificación extraordinaria, primas por antigüedad, indemnización por despido, pago de horas extras, etc. También se acordaron avances en el establecimiento de medidas para un ambiente de trabajo digno, libre de acoso moral y sexual (OIT/Forlac, 2016). Este convenio colectivo se actualizó y suscribió por las partes afectadas en 2010, 2013, 2014 y 2015. Según el informe del Ministerio de Trabajo uruguayo, el salario real por hora de las personas trabajadoras del hogar (salario/hora) pasó de ser de 55.5 a 73.5% del salario promedio de personas ocupadas. De esta manera, la ley y política pública de mejora de las condiciones laborales de quienes se dedican al trabajo del hogar en Uruguay supone un avance no



sólo en los derechos laborales y de seguridad social del colectivo, sino también en el ejercicio de representación ciudadana, tomando en cuenta al sindicato en el proceso de negociación colectiva. Cabe señalar que en un principio fue difícil encontrar la contraparte representativa de las empleadoras/es, que finalmente asumió la Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios del Uruguay (Gallo y Santos, 2015).

En Bolivia son recientes las acciones para promover el diálogo social entre representantes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, la Liga Boliviana de Amas de Casa y la Federal Nacional de Trabajadoras Asalariadas del Hogar en Bolivia. Gracias a este mecanismo de negociación colectiva se acordó el establecimiento de un Contrato Individual de Trabajo y se iniciaron las reuniones para determinar las bases de una agenda de trabajo tripartita en favor de la mejora de las condiciones laborales de las personas trabajadoras del hogar (OIT/Forlac, 2016).

En el caso de México, hay algunos avances pero también varios obstáculos al establecimiento de mecanismos de negociación colectiva sobre el trabajo del hogar. El principal avance que se ha producido en nuestro país es el reconocimiento, desde septiembre de 2015, del Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal. Este sindicato pertenece a la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (Conlactraho) y a la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (FITH). El 18 de febrero de 2016, la organización sindical del trabajo del hogar recibió su toma de nota ante las autoridades del entonces Distrito

Federal (hoy Ciudad de México), en la que quedó registrada la directiva del sindicato como su órgano ejecutivo y representativo. El reconocimiento de este sindicato es un elemento importante para incluir los derechos de las personas trabajadoras del hogar en la agenda sindical (OIT/Forlac, 2016).

Uno de los obstáculos principales que encontramos en México para avanzar en la negociación colectiva es la percepción que existe en el poder ejecutivo de que la naturaleza especial de este trabajo impide garantizar algunos derechos laborales como son, precisamente, la negociación y la contratación colectiva.²

Otro obstáculo que encuentra la negociación colectiva para el trabajo del hogar en México es el reconocimiento del otro actor involucrado: las empleadoras/es. De cara a una negociación colectiva es necesario el reconocimiento de las empleadoras/es a través de asociaciones oficiales (sindicatos patronales, como los regula la LFT) como sucede en Francia (Fédération des Particuliers Employeurs de France), Italia (Federazione Italiana Datori di Lavoro Domestico), Argentina (Empleadores de Trabajadores Comprendidos en el Régimen Especial de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, Emtracap) o Uruguay (Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios de la República Oriental del Uruguay)

² Argumento que se incluye en la respuesta de la Secretaría de Gobernación en octubre de 2015 a un punto de acuerdo de la Cámara de Diputados, que exhorta al Ejecutivo Federal a la ratificación del Convenio 189 y la Recomendación 201 de la OIT. El oficio está disponible en <http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2015/10/asun_3285374_20151015_1444935457.pdf>.

(OIT, 2015). En México no se ha identificado una asociación con dichas características.

El reconocimiento de actores y su participación, junto con el gobierno, en una institución que favorezca la negociación colectiva, sería el instrumento óptimo para la mejora de las condiciones de trabajo, que permita lograr acuerdos y compromisos entre las personas trabajadoras y las empleadoras/es. Casos como Uruguay y Argentina —y los de muchos otros países—, avalan esta idea y muestran los avances realizados mediante la negociación colectiva en la mejora de las condiciones de trabajo, aumento salarial y otros derechos como el establecimiento de una prima de antigüedad o de estímulos por puntualidad o asistencia.

El reconocimiento de actores es también importante ante la visibilidad del problema público y la concientización de sus soluciones. Acciones como la promoción de modelos de contrato que puedan ser usados por empleadoras/es y trabajadoras/es ayudan a sensibilizar y garantizar de manera efectiva los términos y condiciones de trabajo. No debemos olvidar que el contrato de trabajo es un mecanismo útil para acabar con la discriminación que sufren las personas trabajadoras y, en este caso, quienes se desempeñan en tareas del hogar en México (OIT, 2015).

En nuestro país, la negociación colectiva sería de gran importancia para el aumento salarial de este colectivo. La Ley Federal del Trabajo especifica, en su artículo 335, que la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos debe fijar los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a quienes trabajan en este sector. Sin embargo, este hecho no ha sucedido hasta el momento. La experiencia

internacional nos muestra que la negociación colectiva es un instrumento muy útil en la mejora de los salarios de este colectivo laboral. En este sentido, la creación de una mesa de diálogo social específica para el trabajo del hogar sería un instrumento importante para la mejora salarial y laboral.

La introducción de instrumentos institucionales de diálogo social en el trabajo del hogar en México sería una garantía para la mejora de sus condiciones laborales mediante el cambio de la legislación y la implementación de medidas de política pública que ayuden al cumplimiento de las normas legales.

La negociación colectiva es un instrumento de gran utilidad para reducir la vulnerabilidad de las personas que realizan trabajo del hogar remunerado y para mejorar sus condiciones laborales. Un mecanismo exitoso de negociación colectiva permitirá reconocer con claridad los actores institucionales que defienden tanto a empleadoras/es como a trabajadoras/es, así como determinar los instrumentos para el establecimiento de la relación de trabajo formal y precisar el papel del gobierno como facilitador del diálogo social en la defensa de los derechos laborales de sus ciudadanas y ciudadanos (OIT, 2015).

BIBLIOGRAFÍA

- BENSUSÁN, Graciela. 2016. “Rupturas y continuidades en las relaciones laborales: evidencias en Argentina, Brasil y México”. Documento de Trabajo. México: Universidad Autónoma Metropolitana, Xochimilco.
- 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>.
- GALLO, Alejandra y Santos, Silvia. 2015. “Trabajo doméstico remunerado en Uruguay. Regulación, resultados y situación actual. Actualización de informe”, *Comentarios de Seguridad Social*, núm. 39, 3er. trimestre.
- GARCÍA MORALES, Lilia. 2011. “La importancia de la negociación colectiva en las relaciones laborales”. *Revista Cultura Jurídica*, núm. 3.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). 2015. “Labour relations and collective bargaining. Improving working conditions for domestic workers: organizing, coordinated action and bargaining”, *Issue brief*, núm. 2. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)/Forlac. 2016. *Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe*. Lima: Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Forlac.

Fuente de datos

INEGI. 2015. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) [en línea]. <<http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/Proyectos/encuestas/hogares/regulares/enoe/>>.

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
Elena Azaola Garrido
Miguel Concha Malo
Gabriela Warkentin de la Mora
Amaranta Gómez Regalado
Marta Lamas Encabo

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

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

Negociación colectiva en el sector del trabajo del hogar remunerado: experiencias internacionales y recomendaciones para México
se terminó de imprimir en julio de 2017 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