

CONVENIO 189 DE LA OIT: *VIABILIDAD Y VENTAJAS DE SU RATIFICACIÓN*



Elaborado por:
**Mtra. Andrea Santiago y
Mtro. Luis Fernández¹**

¹ Coordinadora de la Causa Trabajadoras del Hogar de Nosotrxs y Director de Nosotrxs. El presente documento fue elaborado en colaboración con Marta Cebollada Gay [ITAM] y Christian Mendoza [ILSB].



NOSOTR·XS





CONVENIO 189

SOBRE EL TRABAJO DECENTE
PARA LAS TRABAJADORAS Y
TRABAJADORES DOMÉSTICOS
DE LA OIT EN AMÉRICA LATINA*

*Organización Internacional del Trabajo

PAÍSES QUE HAN RATIFICADO

Argentina	República Dominicana
Bolivia	Guyana
Brasil	Jamaica
Chile	Nicaragua
Colombia	Panamá
Costa Rica	Paraguay
Ecuador	Uruguay

PAÍSES QUE NO HAN RATIFICADO

Cuba	Honduras
El Salvador	México
Guatemala	Venezuela

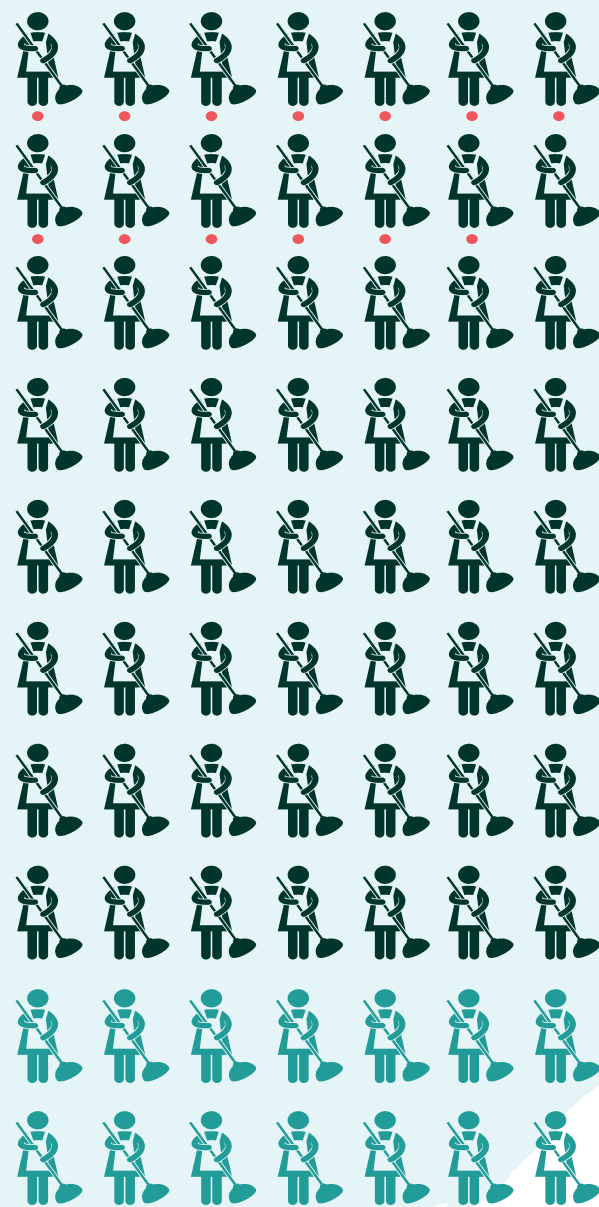
El 16 de junio de 2011 México firmó el *Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)* que establece los criterios básicos sobre condiciones laborales dignas y trabajo decente para las personas trabajadoras del hogar. Éste permite, a los países que lo adoptan, avanzar en el reconocimiento de los derechos laborales de este sector, si bien de forma paulatina y progresiva, haciendo las adecuaciones legislativas y de política pública pertinentes de acuerdo al contexto del país que ratifica.

En América Latina y el Caribe 14 países ya han ratificado el Convenio e iniciado procesos de reforma paulatinos y de implementación escalonada. El Gobierno de la República, en voz de su Secretario de Gobernación, se comprometió públicamente en 2014 a enviarlo al Senado para su ratificación. A la fecha, senadoras/es de todas las fracciones parlamentarias han realizado más de 13 exhortos al Ejecutivo para que envíe el Convenio para ser ratificado.

VENTAJAS DE LA RATIFICACIÓN



- Sentar las bases para hacer efectivos, en el corto, mediano y largo plazo, los derechos de las personas trabajadoras del hogar.
- Impacto en las **2.4 millones de trabajadoras** y sus familias.
- De acuerdo con cifras del INEGI, aproximadamente 9 millones 400 mil personas se benefician directamente de los ingresos percibidos.
- Contribución a un cambio histórico y cultural de reconocimiento de los derechos de un sector cuyos derechos han sido sistemáticamente violentados.



Casi el 80% son madres y más del 20% son madres solteras.

FACTIBILIDAD

VIABILIDAD ECONÓMICA+



La implementación progresiva y escalonada del Convenio permite iniciar con una carga fiscal mínima, con pruebas piloto de incorporación en el año de entrada en vigor del Convenio y, así, una distribución de la carga fiscal entre varios años.

El país que ratifica decide el porcentaje de personas trabajadoras del hogar con el cual se iniciará la implementación. Lo anterior con base en el establecimiento de ciertos criterios elegidos por el mismo país.

VIABILIDAD

+ POLÍTICA Y SOCIAL

- La entrada en vigor del Convenio se da 12 meses después de su ratificación. Esto permite contar con todo un año de preparación de las instituciones, en conjunto con organizaciones de la sociedad civil y expertos en la materia, para actualizar el marco jurídico e institucional.

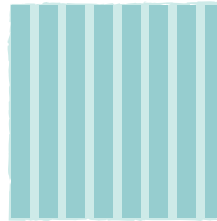
Podrían contemplarse los siguientes pasos:

Convocatoria de las dependencias sustantivas para el diseño detallado de las acciones que compongan una política pública integral de atención a este sector.

Diseño conjunto de la implementación piloto para la incorporación de un porcentaje inicial al sistema de seguridad social.

Diseño y presentación de iniciativas de modificación de las leyes relacionadas con el Convenio.

La formalización de trabajadores y trabajadoras del hogar aumenta la capacidad de recaudación del Estado y garantiza el ejercicio pleno de derechos de uno de los sectores económicos más vulnerables.



La carga fiscal del Convenio, de acuerdo con el IMSS, se reparte entre el Estado, los patrones, trabajadoras y trabajadores.

• El artículo 14 del Convenio establece que:

1 Todo Miembro, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico y actuando en conformidad con la legislación nacional, deberá adoptar medidas apropiadas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos 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 en lo relativo a la maternidad.

2 Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior podrán aplicarse progresivamente, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

• De esta forma, como señala la STPS (OIT,STPS, 2016), las reformas y medidas propuestas podrán, cuando sea necesario y procedente, incluir disposiciones transitorias que establezcan:

- Un plazo durante el cual una norma determinada no será obligatoria, o
- Condiciones específicas para acceder a determinada prestación, servicio o beneficio, y
- Un periodo razonable extraordinario para darle cumplimiento al inicio de la vigencia de la norma que la contenga, cuando se imponga una obligación a cargo de empleadores o trabajadores.
- En todos los casos, las disposiciones transitorias deberán establecer la temporalidad durante la cual mantendrán su vigencia y sólo se podrán incorporar para garantizar la sustentabilidad de la medida en cuestión.

ANÁLISIS COMPARADO

Uruguay fue el primer país del mundo en ratificar y es considerado uno de los países con la legislación más avanzada en la protección de los derechos laborales del sector. Aun así, en 2015, tan sólo la mitad de las trabajadoras del hogar en este país contaban con cobertura social.



El Convenio ya ha sido implementado de manera escalonada y progresiva en Uruguay, Argentina, Ecuador y Brasil. Estos países diseñaron mecanismos alternativos de financiamiento para la seguridad social, además de facilitar trámites que permitan la afiliación. Aunado a esto, han cambiado sus leyes para asegurarse de que éstas no sean discriminatorias hacia el sector.

En España, desde 2012, la ley de Seguridad Social incluye un régimen general a trabajadores del hogar remunerados, cotizado en función de las horas que trabajan para cada patrón. Las contribuciones que pagan los patrones, cuentan con deducciones.



En Bélgica y Francia, el pago a las y los trabajadores del hogar, y los impuestos devengados por su trabajo, se realiza a través de un sistema de vouchers (que garantiza el pago de un salario mínimo) y se dan incentivos fiscales a trabajadores y empleadores: deducciones fiscales, créditos fiscales, registro simplificado de trámites y pagos de seguridad social.

En Argentina se otorga como incentivo la deducción fiscal para el registro laboral de trabajadoras del hogar, ello ha incrementado la recaudación y ha fomentado el desarrollo de una cultura tributaria para formalizar a este sector. La deducción es aplicable tanto para trabajadores independientes como asalariados con un monto máximo a deducir por año.



BIBLIOGRAFÍA

• Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) "El trabajo doméstico en México, la gran deuda social". (OIT- STPS, p. 91, octubre, 2016).

Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/189956/Libro-EL_trabajo_domestico_en_MexicoLa_gran_deuda_social.pdf

