

EL CONVENIO 189 DE LA OIT SOBRE TRABAJADORES DOMÉSTICOS. VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE SU RATIFICACIÓN (CASO GUATEMALA)

Dr. Augusto Valenzuela Herrera

www.valenzuela-herrera.com

avalenzuela@valenzuela-herrera.com

El trabajo doméstico es una fuerza de trabajo que se encuentra dentro del sector informal. Históricamente ha tendido a ser un tipo de trabajo vulnerable debido a la falta de claridad en las condiciones de trabajo, así como a la explotación laboral y abusos a los que muchas veces se ven expuestos los trabajadores domésticos. Lamentablemente no siempre se tiene en cuenta que a los trabajadores domésticos, como a cualquier otro trabajador de cualquier otro sector, deben reconocérseles los derechos laborales mínimos, así como garantizarles un trabajo decente que les otorgue las oportunidades y condiciones mínimas para lograr su desarrollo personal.

Es oportuno resaltar que según el informe de la Organización Internacional del Trabajo denominado *Trabajadores domésticos en el mundo: Estadísticas mundiales y regionales y la extensión de la protección legal*, “sólo el 10 por ciento de todos los trabajadores domésticos (5,3 millones) está cubierto por la legislación laboral general al mismo nivel que los demás trabajadores. En cambio, más de una tercera parte –29,9 por ciento, unos 15,7 millones de trabajadores domésticos– están excluidos por completo del alcance de la legislación laboral de los países”¹.

Ciertamente los datos mencionados evidencian la deficiente o inclusive nula protección de la ley para los trabajadores domésticos en el mundo, lo que

¹ Organización Internacional de Trabajo. *Los trabajadores domésticos en el mundo Estadísticas mundiales y regionales, y alcance de la protección jurídica, Resumen Ejecutivo*. Fecha de publicación: 2013, (En red) Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_200965.pdf.

se traduce en la necesidad de contar con una legislación laboral inclusiva para ellos, así como en la implementación de medidas que garanticen su aplicación y cumplimiento efectivo. En este sentido se orienta actualmente la normativa internacional de trabajo, con el objeto que los países revisen su normativa interna y amplíen, o reconozcan en su caso, la protección legal para los trabajadores domésticos.

En esta línea de pensamiento, la Organización Internacional de Trabajo (OIT), adoptó el 16 de junio de 2011 el Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos y la Recomendación 201, con el objeto de establecer un marco normativo que sirva de base para el tema. Cabe mencionar que éste a la fecha ha sido ratificado por 11 países (Alemania, Bolivia, Ecuador, Filipinas, Guyana, Italia, Mauricio, Nicaragua, Paraguay, Sudáfrica y Uruguay) y ya entró en vigor en 5 de ellos².

Este Convenio tiene por objeto brindar protección laboral y social a los trabajadores domésticos, estableciendo los derechos y principios básicos aplicables a ellos. Asimismo, exige a los Estados tomar una serie de medidas con el fin de lograr que el trabajo decente sea una realidad para trabajadoras y trabajadores domésticos³. Por su parte la Recomendación constituye una serie de disposiciones que permiten “el fortalecimiento de la legislación y las políticas de cada país en materia de trabajo doméstico” indicando qué medidas pueden tomarse para la aplicación del Convenio y el cumplimiento del mismo. Ambos instrumentos son el resultado de una amplia investigación de las legislaciones y prácticas nacionales, así como de la celebración de consultas y debates en los órganos tripartitos de la OIT; constituyen la primera norma internacional de trabajo

² Organización Internacional de Trabajo. **Ratificación de los Convenios de la OIT: Ratificación por Convenio**, Sin fecha de publicación (En red) Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:2551460.

³ Oficina Internacional de Trabajo. **Convenio 189, Trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos**, Sin fecha de publicación, (En red) Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_164520.pdf.

elaborada por la OIT para este sector de trabajadores⁴.

Previo a abordar de lleno el contenido del Convenio, debemos determinar qué se entiende por “trabajo doméstico”. Según el artículo 1 del Convenio 189 de la OIT, es “el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos”. Asimismo, este artículo define trabajador doméstico como “toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo”; por último indica que no son trabajadores domésticos quienes de forma ocasional o esporádica realizan algún tipo de trabajo doméstico sin que éste sea una ocupación profesional.

Por su parte, el Código de Trabajo guatemalteco en su artículo 161 indica que “trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseos, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono”.

Con base en las definiciones anteriores podemos afirmar que un trabajador doméstico es toda persona que desempeña habitualmente labores dentro del hogar, tales como servicio de limpieza, mayordomos, cocineros, choferes, niñeras, jardineros, entre otros, recibiendo una retribución por ello.

Hecha esta consideración previa abordamos ahora el tema del Convenio 189 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos. El preámbulo del mismo hace énfasis en la importancia que tienen los trabajadores domésticos en la economía mundial, así como en el poco valor que se le otorga a su trabajo. Asimismo, recuerda que “los convenios y las recomendaciones internacionales del trabajo se aplican a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores domésticos, a menos que se disponga otra cosa”. Por lo tanto, es importante resaltar aquí que

⁴ Oficina Internacional de Trabajo. **Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos. Convenio número 189 y Recomendación número 201 en pocas palabras**, Fecha de publicación: 2011, (En red) Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_170440.pdf.

se encuentran cubiertos por el convenio todos los trabajadores domésticos, con el objeto de que éstos “gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia”. Sin embargo, cabe mencionar que existe la posibilidad de excluir total o parcialmente del ámbito de aplicación del Convenio a ciertas categorías de trabajadores, previa consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores.

En cuanto al contenido del Convenio, éste en líneas generales establece algunas normas mínimas para los trabajadores domésticos, tales como: derechos básicos, información sobre los términos y condiciones de empleo, horas de trabajo, remuneración, seguridad y salud, seguridad social, trabajo infantil doméstico, normas para los trabajadores domésticos que viven en la casa de sus empleadores, normas relativas a trabajadores domésticos migrantes, agencias de empleo privadas, resolución de conflictos, así como lo relativo a quejas y el cumplimiento de la ley.

Específicamente en el tema de las **horas de trabajo**, cabe mencionar que para más de la mitad de la totalidad de los trabajadores domésticos, las legislaciones no prevén “un límite de horas de trabajo semanales y para alrededor del 45 por ciento no prevé el derecho a períodos de descanso semanales”⁵. Por consiguiente, el Convenio establece en su artículo 10, tres elementos importantes que representan un avance significativo en el tema. El primero de ellos es que los trabajadores domésticos deben recibir igualdad de trato respecto de los trabajadores en general, en consecuencia, deben tener una jornada normal de trabajo, se les deben compensar las horas extraordinarias que laboren y deben contar con períodos de descanso diarios y semanales así como vacaciones anuales pagadas, siempre tomando en cuenta las características especiales de este tipo de trabajo. El segundo elemento es que los trabajadores domésticos

⁵ Organización Internacional de Trabajo. *Los trabajadores domésticos en el mundo Estadísticas mundiales y regionales, y alcance de la protección jurídica, Resumen Ejecutivo*. Fecha de publicación: 2013, (En red) Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_200965.pdf.

deben tener un período de descanso semanal de 24 horas consecutivas como mínimo. Por último, el tercer elemento es que deben considerarse como horas de trabajo los períodos en que los trabajadores domésticos no disponen libremente de su tiempo y están pendientes a que se pueda requerir su servicio.

Igualmente, el Convenio en su artículo 13 reconoce que los trabajadores domésticos tienen derecho a un **entorno seguro y saludable**, y para el efecto se deben adoptar las medidas que garanticen estas condiciones. Sin embargo, no establece específicamente cuáles son estas medidas, por lo que se entiende que cada Estado Miembro debe adoptar las que considere convenientes, teniendo en cuenta las características especiales de este tipo de trabajo y siempre en consulta con las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores.

Por otro lado, el Convenio reconoce en su artículo 14 que los trabajadores domésticos tienen derecho a gozar de la protección de la **seguridad social** en las mismas condiciones aplicables a los trabajadores en general, inclusive en lo relativo a la maternidad, para lo cual deben adoptarse progresivamente las medidas correspondientes. En definitiva, como ya hemos indicado, no existe ninguna diferencia entre un trabajador doméstico y los demás trabajadores, por lo que éstos también tienen derecho a ser incluidos dentro del régimen de seguridad social haciendo las aportaciones correspondientes, para que oportunamente puedan gozar de sus beneficios.

Otro aspecto muy importante a considerar es la **remuneración** que reciben los trabajadores domésticos por los servicios que prestan. Generalmente suelen percibir salarios bajos (inclusive menores al salario mínimo establecido), debido en parte, a que los requisitos y competencias necesarias para desempeñar el trabajo suelen ser poco exigentes, así como a “la poca valoración de que es objeto el trabajo doméstico por parte de la sociedad y la debilidad que caracteriza la posición negociadora de los trabajadores domésticos”⁶; estas circunstancias demuestran la necesidad de que se fije un salario mínimo justo para estos

⁶ *Ídem.*

trabajadores. Sobre esta tema el Convenio en su artículo 11 contempla la efectiva aplicación del sistema de salario mínimo para los trabajadores domésticos, así como evitar que exista discriminación por motivo de sexo al momento de la fijación del monto de la retribución. Igualmente, el artículo 12 establece que los pagos deben realizarse en efectivo y únicamente podrán ser en especie con la anuencia del trabajador y cuando estos se destinen a su uso y beneficio personal.

Para el caso particular de Guatemala, el Código Trabajo, dentro del título cuarto relativo al trabajo sujeto a regímenes especiales, contempla un capítulo dedicado al trabajo doméstico. Sin embargo, a pesar de ser una legislación bastante escueta, podemos resaltar los siguientes aspectos relevantes: la retribución de los trabajadores domésticos está conformada del pago en dinero y el suministro de habitación y manutención; el empleador le puede exigir al trabajador doméstico la presentación de un certificado de buena salud; los trabajadores domésticos deben disfrutar de un descanso absoluto, mínimo y obligatorio de diez horas diarias, y los días domingos y feriados deben disfrutar de un descanso adicional de seis horas remuneradas; finalmente, se establece todo lo relativo a los casos de enfermedad, así como justas causas para dar por terminado el contrato.

Como bien se indicó, la regulación del tema es bastante escasa en nuestro país, razón por la cual han existido diversas iniciativas de ley presentadas al Congreso de la República, algunas encaminadas a la reforma del Código de Trabajo y otras a la aprobación de una ley específica para el tema.

Dentro de las iniciativas encaminadas a la reforma del Código de Trabajo podemos mencionar la número 2857 presentada en mayo de 2003, que busca modificar el artículo 164 del Código de Trabajo de la siguiente manera: “Las personas trabajadoras en casa particular gozarán de los mismos derechos y prestaciones que los trabajadores en general, que establecen la Constitución

Política de la República de Guatemala y las demás leyes de trabajo y previsión social”⁷. Con este simple artículo se busca reconocer que un trabajador doméstico tiene los mismos derechos que un trabajador en general, lo cual se encuentra conforme a la orientación que actualmente le da la OIT a este tema.

La iniciativa más reciente de reforma al Código de Trabajo es la número 4075, presentada en agosto de 2009, la cual busca una reforma integral al capítulo cuarto del título cuarto del Código, empezando por el cambio de denominación del mismo de “Trabajo Doméstico” a “Trabajo de Casa Particular”. Dentro de los aspectos más relevantes que pretende esta reforma podemos resaltar: la fijación del salario mínimo para la parte trabajadora de casa particular; goce de prestaciones laborales; reconocimiento de ventajas económicas; obligación de suministrar o no alimentación y habitación según el trabajo sea permanente o por horas; pago de salario por hora cuando aplique; obligación de suscribir contrato de trabajo por escrito y rendir copia a la Dirección General de Trabajo; el Ministerio de Trabajo debe mantener un registro de personas trabajadoras y velar por el cumplimiento y promoción de sus derechos; el trabajo de casa particular se sujeta a lo que el Código ya establece en cuanto a jornadas de trabajo, feriados, días de asueto y demás derechos⁸. Evidentemente, vemos que esta iniciativa es más completa y detallada en cuanto al reconocimiento de los derechos laborales mínimos de los trabajadores domésticos y busca regularizar su situación laboral.

Asimismo, existen tres iniciativas para la aprobación de una normativa específica en el tema. La primera de ellas es la iniciativa número 2131, presentada en enero de 1999, la cual busca la aprobación de la “Ley de Trabajadora de Casa Particular”; la segunda, la iniciativa número 3243, presentada en mayo de 2005, que busca la aprobación de la “Ley de Protección al Trabajo de Casa Particular”; y la tercera, la número 3467, presentada en mayo de 2006, que busca la aprobación de la “Ley de Protección al Trabajador de Casa Particular”. Ésta última tiene por

⁷ Dirección Legislativa del Congreso de la República de Guatemala, *Iniciativa de Ley número 2857, Reformas al Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República*, Guatemala.

⁸ Dirección Legislativa del Congreso de la República de Guatemala, *Iniciativa de Ley número 4075, Reformas al Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República*, Guatemala.

objeto “regular las relaciones laborales de las personas que trabajan en casa particular”, estableciendo que los derechos en ella consignados constituyen “un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajo en casa particular, irrenunciables únicamente para la persona trabajadora, susceptibles de ser mejoradas en las relaciones laborales particulares”⁹. En términos generales, esta iniciativa contempla los derechos y obligaciones laborales de la parte empleadora y la parte trabajadora con motivo de la relación laboral entablada entre ellas.

Por otro lado, en el tema de seguridad social para trabajadores domésticos en Guatemala, es importante mencionar que en el año 2009, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social –IGSS– mediante el Acuerdo número 1235, creó el Programa Especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular –PRECAPI–, con el objeto de ampliar la cobertura del régimen de Seguridad Social para la población femenina que realiza trabajos domésticos. Dicho programa brinda protección a los riesgos de maternidad, control de niño sano y accidentes, a través de prestaciones en salud y prestaciones en dinero. De conformidad con el artículo 2 de este reglamento, “esta protección abarca en calidad de afiliada, a las trabajadoras domésticas que se dediquen en forma habitual y continua a labores de aseo, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importe lucro o negocio para el empleador”. Es oportuno indicar que este programa tiene carácter de obligatorio para los empleadores que ocupen a una o más trabajadoras domésticas, que laboren por lo menos tres días semanales. Por otro lado, en cuanto al financiamiento del programa, debe realizarse una contribución mensual del 6.3225% del salario mínimo mensual fijado para la actividad no agrícola, distribuido en las siguientes proporciones: Empleadores, 2.5290%; trabajadoras domesticas afiliadas, 1.2645%, Estado, 2.5290%.

⁹ Dirección Legislativa del Congreso de la República de Guatemala, *Iniciativa de Ley número 3467, Ley de Protección al Trabajador de Casa Particular*, Guatemala.

También cabe mencionar que en Guatemala existen diversas organizaciones que apoyan la creación de leyes para la protección de los trabajadores domésticos, así como la ratificación del Convenio 189 de la OIT; algunas de las más activas y representativas son el Centro de Apoyo de las Trabajadoras de Casa Particular –CENTRACAP– y la Asociación de Trabajadoras del Hogar a Domicilio y de Maquila –ATRAHDOM–. Ésta última participó activamente en la 100ª Conferencia Internacional de Trabajo de la OIT remitiendo 4 delegadas para participar en las discusiones de aprobación del Convenio 189¹⁰.

Luego de haber evaluado el contenido del Convenio y la situación actual del tema en Guatemala, enumeraremos ahora las ventajas y desventajas que representaría la ratificación del mismo en nuestro país.

En cuanto a las ventajas que Guatemala obtendría con la ratificación del Convenio la más importante es evidentemente la ampliación de la protección legislativa para los trabajadores domésticos, lo que implicaría una readecuación de la legislación laboral local a la normativa internacional de la OIT, tal y como lo establece el mismo artículo 18 del Convenio. Otra ventaja notable sería que los empleadores estarían obligados a pagar el salario mínimo a sus trabajadores domésticos, el cual necesariamente debería pagarse en efectivo; asimismo, estarían obligados a incluir a sus trabajadores domésticos en el régimen de seguridad social y a realizar las contribuciones respectivas. También, aumentaría su período de descanso semanal, respecto del tiempo con el que ya cuentan actualmente.

En cuanto a las desventajas cabe mencionar que, evidentemente, al momento en que Guatemala decida ratificar este Convenio, el mismo sería vinculante para nuestro país, es decir, de aplicación obligatoria, lo que conllevaría

¹⁰ ATRAHDOM. *Capítulo Guatemala hacia la Ratificación del Convenio 189 y la Recomendación 2011, Trabajo decente para el Trabajo Doméstico, 100ª Conferencia Internacional del Trabajo*, Fecha de publicación: 28 de mayo de 2012, (En red) Disponible en: <http://atrahdom.files.wordpress.com/2012/05/cap3adtulo-guatemala-hacia-la-ratificacic3b3n-del-convenio-189-y-la-recomendacic3b3n-2011.pdf>.

el cumplimiento de cada una de las disposiciones contenidas en el mismo, incluyendo la presentación de memorias que indiquen las medidas adoptadas para la aplicación del Convenio, así como la fiscalización permanente por parte de la OIT con el objeto de verificar las condiciones laborales de los trabajadores domésticos y el cumplimiento de dicha normativa, lo cual no resulta adecuado en este momento puesto que ya contamos con diversos compromisos internacionales. Asimismo, hay que hacer notar que sería bastante difícil lograr una adecuada fiscalización en este tema, tomando en cuenta que el trabajo doméstico se realiza en el interior de la vivienda, por lo que, en virtud del derecho fundamental de inviolabilidad de la vivienda, reconocido en el artículo 23 de la Constitución, no se podría permitir el ingreso de los inspectores de trabajo tan fácilmente, pues requerirían de orden de Juez competente para poder recopilar esta información.

En conclusión, como bien indicamos al inicio, el trabajo doméstico siempre ha sido poco valorado, inclusive las legislaciones laborales en el mundo tampoco se han preocupado por regular su situación, y si lo han hecho ha sido de manera muy superficial. En virtud de estos antecedentes, la Organización Internacional del Trabajo –OIT– emitió el Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos y la Recomendación 201, instrumentos con los cuales busca establecer un marco normativo de carácter internacional con miras a la reforma de las normas nacionales de cada país en el sentido de incluir a estos trabajadores dentro de la protección legal, para así mejorar sus condiciones laborales. En Guatemala contamos con una legislación básica en el tema, y recientemente se han logrado avances en materia de seguridad social para los trabajadores domésticos; sin embargo, en cuanto a la normativa laboral específicamente todavía faltan aspectos que mejorar, razón por la cual diversos grupos interesados han promovido iniciativas de ley ante el Congreso de la República para lograr este objetivo. Finalmente debemos preguntarnos ¿debe Guatemala ratificar el Convenio 189 de la OIT? Para saberlo se deben evaluar las condiciones del país, pues si bien es innegable que los trabajadores domésticos tienen derecho a la

mejora de sus condiciones laborales, también es cierto que se debe evaluar la situación del país y determinar si estamos preparados para el cumplimiento de estos compromisos.

BIBLIOGRAFÍA

- ATRAHDOM. ***Capítulo Guatemala hacia la Ratificación del Convenio 189 y la Recomendación 2011, Trabajo decente para el Trabajo Doméstico, 100ª Conferencia Internacional del Trabajo***, Fecha de publicación: 28 de mayo de 2012, (En red) Disponible en: <http://atrahdom.files.wordpress.com/2012/05/capc3adtulo-guatemala-hacia-la-ratificacic3b3n-del-convenio-189-y-la-recomendacic3b3n-2011.pdf>.
- Dirección Legislativa del Congreso de la República de Guatemala, ***Iniciativa de Ley número 2857, Reformas al Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República***, Guatemala.
- Dirección Legislativa del Congreso de la República de Guatemala, ***Iniciativa de Ley número 4075, Reformas al Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República***, Guatemala.
- Dirección Legislativa del Congreso de la República de Guatemala, ***Iniciativa de Ley número 3467, Ley de Protección al Trabajador de Casa Particular***, Guatemala.
- Dirección Legislativa del Congreso de la República de Guatemala, ***Iniciativa de Ley número 2131, Ley de Trabajadora de Casa Particular***, Guatemala.

- Dirección Legislativa del Congreso de la República de Guatemala, ***Iniciativa de Ley número 3243, Ley de Protección al Trabajo de Casa Particular***, Guatemala.
- Oficina Internacional de Trabajo. ***Convenio 189, Trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos***, Sin fecha de publicación, (En red) Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_164520.pdf.
- Oficina Internacional de Trabajo. ***Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos. Convenio número 189 y Recomendación número 201 en pocas palabras***, Fecha de publicación: 2011, (En red) Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_170440.pdf.
- Organización Internacional de Trabajo. ***Los trabajadores domésticos en el mundo Estadísticas mundiales y regionales, y alcance de la protección jurídica, Resumen Ejecutivo***. Fecha de publicación: 2013, (En red) Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_200965.pdf.
- Organización Internacional de Trabajo. ***Los trabajadores domésticos en el mundo Estadísticas mundiales y regionales, y alcance de la protección jurídica, Resumen Ejecutivo***. Fecha de publicación: 2013, (En red) Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_200965.pdf.
- Organización Internacional de Trabajo. ***Ratificación de los Convenios de la OIT: Ratificación por Convenio***, Sin fecha de publicación (En red) Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:2551460.