

### **C. Tania Espinosa Sánchez**

Muy buenas tardes a todas y a todos.

Muchas gracias a las Senadoras por la invitación a este ejercicio de parlamento abierto.

Wiego es el nombre de mi organización, que son precisamente las siglas en inglés de Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando. Y somos una red global que trabaja con trabajadoras y trabajadores en empleo informal alrededor del mundo.

Aprovechando el carácter global de Wiego, quisiera hacer eco en las intervenciones que mis colegas hicieron antes, al hablar específicamente sobre la ratificación del Convenio 189 como uno de los grandes pendientes que siguen sobre la mesa.

Y al respecto o que hicimos fue hacer un balance sobre, bueno, no tenemos aún la ratificación del Convenio 189 que ha sido una de las luchas de las trabajadoras del hogar, del sindicato, de casa de varias de las organizaciones que nos encontramos aquí.

Pero sí se logró una reforma a la Ley Federal del Trabajo que Wiego saluda, y saluda particularmente la reforma al capítulo trece.

En ese sentido, reconociendo todos los avances que sí existen dentro del capítulo 13, hicimos un balance de cuáles son aquellos aspectos que la Ley Federal del Trabajo recoge, cuáles son los estándares que recoge del Convenio 189, cuáles son las áreas grises que existen, y sobre todo cuáles son las áreas de oportunidad.

Y dado lo corto del tiempo me gustaría enfocarme en las áreas de oportunidad.

El Convenio 189, y tiene que ver con la intervención que hacía la colega de la Redim, establece que en el caso de los trabajadores domésticos menores de 18 años, pero mayores de la edad mínima para el empleo, el trabajo no los debe de privar de la escolaridad obligatoria, ni comprometer sus oportunidades para acceder a la enseñanza superior, o a una formación profesional.

Revisando la Ley Federal del Trabajo se entiende que esto se trató de recoger en el artículo 331, en donde en la fracción III establece que, es el artículo 331 Bis, la fracción III establece que se va a evitar la contratación de personas adolescentes mayores de 15 años que no hayan concluido cuando menos educación secundaria, a excepción de que la persona empleadora se haga cargo de que finalice la misma.

Desde la perspectiva de Wiego este punto sería perfectible, porque si bien entendemos la importancia de incentivar que las trabajadoras continúen con sus estudios y con los grados de enseñanza que establece la ley, también es cierto que el establecer la palabra “evitar” la contratación de personas adolescentes mayores podría ser discriminatorio en el sentido de que una persona trabajadora ya en una

edad adecuada para trabajar no cuente con estos estudios, no la hacen necesariamente menos adecuada para prestar sus servicios como trabajadora del hogar.

Y por el contrario, puede significar la oportunidad de acceder a un medio de sustento que aporte a su desarrollo personal y de vida.

Entonces, creemos que en ese punto particular, tanto en el caso de las trabajadoras del hogar, como con otros grupos ocupacionales con los que trabajamos, siempre insistimos en que poner como requisito estos grados escolares, no necesariamente van de acuerdo con el tipo de actividad que se está realizando. Ese es el primero de los puntos.

El segundo de los puntos es que el artículo del Convenio 189 establece que si las trabajadoras del hogar residen en el hogar en el que trabajan, deben de disfrutar de condiciones de vida decentes que respeten su privacidad.

En el artículo 331 Bis de la Ley Federal del Trabajo se establece que en el caso de las adolescentes que habiten en el domicilio donde se realizan sus actividades, se deberá garantizar que el espacio donde pernocte sea seguro. Sin embargo, este tema de seguridad no se extiende a las trabajadoras de otras edades, para las cuales también se requeriría que sea seguro.

Pero aparte de eso, para ninguna de las dos se habla del tema de privacidad, y consideramos que es un tema que es de gran relevancia, en especial para aquellas mujeres que trabajan y viven en el lugar donde trabajan.

Después, en el caso del artículo 9 del Convenio 189, apartado b), dice que todo miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos que residen en el hogar para el que trabajan, no estén obligados a permanecer en el lugar, o acompañar a miembros del hogar durante los periodos de descanso diarios, semanales, o durante las vacaciones anuales.

En el caso de la Ley Federal del Trabajo se entiende que el artículo 333 habla de estos periodos de tiempo como horas extra de trabajo. Sin embargo, no lo deja claro, como sí lo hace el Convenio 189. Es decir, el Convenio 189 por un lado habla de lo que significarán las horas extras, y por otro lado habla de que se debe de dejar claro que no tienen la obligación de permanecer durante sus tiempos de descanso, ni en el hogar, ni con miembros del hogar.

Consideramos que esa es otra de las cosas perfectibles.

Y por supuesto, y haciendo eco de las dos compañeras que me antecedieron, el artículo 17 del Convenio 189 habla de la inspección laboral, establece que se deben de poner en práctica medidas relativas a la inspección del trabajo tomando en cuenta las características especiales del trabajo doméstico.

Y dice que en la medida en que sea compatible con la legislación nacional, se podrá autorizar el acceso al domicilio del hogar en el debido respeto a la privacidad.

En el sentido se entiende que el artículo 542 habla de la inspección, sin embargo sabemos que se quitó la inspección en el caso de los hogares, y creemos que es otro de los puntos sobre los que se debe de estar reflexionando.