

Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña
(UNPHU)

Facultad De Ciencias Jurídicas Y Políticas de la República
Dominicana Escuela De Derecho



Las Domesticas y su Condición de Desigualdad en la Sociedad.

Trabajo De Grado Presentado por:

Marlin Esperanza Ferrand Lugo 12-1897

Rosanna Denis Hernández Hiraldo 12-1808

Para La Obtención del Grado de Licenciatura en Derecho

Asesor:

Dra. Aracelis Betances

Santo Domingo, República Dominicana, Año 2016.

Índice

INDICE

“LAS DOMESTICAS Y SU CONDICION DE DESIGUALDAD EN LA SOCIEDAD”.

AGRADECIMIENTOS Y DEDICATORIA.....	5
INTRODUCCIÓN.....	11
CAPÍTULO I- APORTE DE LAS MUJERES AL DESARROLLO SOCIAL Y ECONOMICO DESDE LAS LABORES DOMÉSTICAS.....	15
1.1 Incorporación Cultural Del Trabajo Doméstico	16
1.2 Retribuir O Recompensar El Trabajo Domestico Y De Cuidado.....	19
1.2.1 Contabilidad.....	22
1.2.2 El Tiempo.....	22
CAPITULO II- EL ACCESO A LA JUSTICIA –NO EXISTE.....	26
2.1 El Acceso A La Justicia –No Existe.....	27
2.2 Derechos Humanos O Derechos Fundamentales.....	28
2.3 Accidentes.....	34
2.4 Protección Maternal.....	34

CAPÍTULO III- ESFUERZOS CONCERTADOS PARA LA REVALORACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO.....	37
3.1 El Trabajo Doméstico Como Principal Fuente De Ingreso Para Mujeres De Escasos Recursos Y Su Des-valoración Social.....	38
3.2 El Trabajo Doméstico En El Debate De Las Conferencias De Trabajo.....	46
3.3 Normativa Internacional, Lento Avance De Los Derechos De Las Trabajadoras Domésticas.....	51
3.4 Beneficios Que Reciben Las Trabajadoras Domésticas Basados En Las Políticas Públicas Para La Igualdad De Género.....	54
3.5 Importancia De La Legislación Nacional Y Su Efectivo Cumplimiento.....	60
3.6 Papel De La Organización.....	63
3.6.1 Composición De Las Primeras Organizaciones De Las Trabajadoras Domésticas.....	65
CONCLUSIONES.....	71
SUGERENCIAS... ..	91
BIBLIOGRAFÍA.....	94
ANEXOS.....	97
ENTREVISTAA DOMESTICA.....	98
LEY DE LA PAGINA WEB DE LA CAMARA DE DIPUTADOS.....	100
LEY 103-99.....	105

AGRADECIMIENTOS

Y

DEDICATORIAS

DEDICATORIA

A Dios: Por enviarme a este mundo, haberme permitido llegar hasta este punto, mantenerme siempre en salud y haberme brindado ese amor incondicional y la paciencia que tanto le rogué para lograr este objetivo.

A mi hermosa madre Joseline Lugo: Por haberme apoyado en todas las fases de mi vida y esta carrera moral y económicamente, por siempre estar lista para ayudarme, sufrir mis preocupaciones, disfrutar conmigo mi felicidad cada vez que pasaba una materia que me preocupara, por sus excelentes consejos que me mantenían siempre en pie, por esa motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, motivarme a la superación, pero más que nada, por su amor incondicional, gracias por tanto mami TE AMO.

A mi ejemplo a seguir (mi padre: Francisco Ferrand): Por esa motivación a cada día ser mejor en la que hago, esos ejemplos de perseverancia y constancia que lo caracterizan y son los que me hacen verlo como mi ejemplo a seguir, es lo que me ha infundado siempre, por ese valor mostrado para salir adelante y por su amor brindado, ese apoyo económico y moral que tanto me has dado, TE AMO papi.

A mis hermanos Madeline y Lewis: para que vean esto como un ejemplo que por más piedras de tropiezos que aparecieron en el camino no desmaye y seguí siempre hacia adelante.

MARLIN E. FERRAND LUGO

DEDICATORIA

A Dios: porque fue por su voluntad que llegue a mi meta, porque él siempre me ha guiado en cada paso a dar y decisión a tomar, siempre sosteniéndome de la mano para que sepa que él está conmigo a cada momento y que con él todo es posible.

A mi madre: Benita Hiraldo Martínez que con su demostración de mujer fuerte, dedicada y decidida me ha enseñado que todo lo que me proponga lo puedo lograr, gracias mami por tu apoyo incondicional, y por todos los sacrificios que has hecho por llevarme hasta esta etapa de mi vida, gracias por quererme y por nunca tirar la toalla y siempre luchar para darme lo mejor, te amo mami.

A mi padre: Juan Genaro Mota Cerda que aunque no sea mi padre biológico es el padre que Dios y la vida me regalaron y es el único padre que tengo, gracias por siempre estar ahí conmigo apoyándome, enseñándome a hacer bien las cosas, ayudándome a hacer mis tareas desde siempre con amor y dedicación, gracias por guiarme y por toda la ayuda brindada para que hoy día yo haya podido terminar mi carrera, te amo.

A mi hermano: Rafael Jorge Hiraldo gracias por estar ahí dando siempre carpeta, los momentos en los que ibas a molestarme eran los mejores momentos para distraerme y relajarme un poco de lo ajetreada que es la vida, te dedico esta tesis para que veas que si te lo propones y luchas por lo que quieres lo puedes lograr, te amo Rafa.

A mis demás familiares: SOTERA HIRALDO (mama Ramona), FRANCISCA HIRALDO (mami guela), JOSE MANUEL HERNÁNDEZ, a mis tíos DOMINGA, ABRAHAM Y BELKIS por creer en mí.

ROSANNA D. HERNANDEZ H.

AGRADECIMIENTOS

Por ese amor incondicional, paciencia y guía que me has brindado hasta este último segundo de mi vida, Gracias Dios.

Tus ayudas fueron fundamentales para la culminación de este grado, Gracias Mami.

Me ayudaste hasta donde se te hizo posible para que yo lograra este objetivo, Gracias Papi.

Desde el principio hasta el fin de la carrera nos brindamos un mutuo apoyo y fuiste de gran ayuda y soporte, mi compañera de tesis Gracias Rosanna Hernández.

Por esas pocas horas que nos juntábamos a estudiar previo a un examen y me ayudaban bastante a entender y aclarar ideas, por ese espíritu de cooperación que mostraron cada uno de ustedes en el transcurso de la carrera, Gracias a la Promoción 2012-2016.

Por ser la guía, nuestra mano derecha, brindarnos sus conocimientos incondicionalmente y habernos ayudado en la realización de esta tesis, Gracias a mi asesor, Aracelis Betances.

Por su entrega y gran interés en el proceso de mi aprendizaje, Gracias a todos mis profesores.

MARLIN E. FERRAND LUGO

AGRADECIMIENTOS

Por guiarme todos los días y nunca dejarme sola.

Gracias DIOS.

Porque eres una madre ejemplar y luchadora, por dedicar tu vida a hacerme una mujer de bien y preocuparte por hacerme una profesional.

Gracias mami.

Usted ha sido una parte indispensable en mi vida y por supuesto en la culminación de esta etapa de mi vida.

Gracia Genaro.

Mi compañera de estos cuatro años, quien es mi compañera de tesis, por siempre estar dispuesta a ayudarme y escucharme las veces que fueren necesarias a lo largo de estos cuatro años.

Gracias Marlin.

Porque de una manera u otra ustedes son parte importante de este logro.

Gracias promoción 2012-2016.

Por ser la guía, nuestra mano derecha, brindarnos su conocimiento incondicionalmente y habernos ayudado en la realización de esta tesis.

Gracias Aracelis Betances.

Por su entrega y gran interés en el proceso de nuestro aprendizaje.

Mis profesores, gracias

ROSANNA D. HERNANDEZ H.

INTRODUCCIÓN

“LAS DOMÉSTICAS Y SU

CONDICIÓN DE DESIGUALDAD EN

LA SOCIEDAD”

INTRODUCCIÓN

La Organización Internacional del Trabajo, en un extraordinario informe sobre el “Trabajo Doméstico”, “Un largo camino hacia el trabajo decente”; nos señala que cerca de 14 millones de mujeres latinoamericanas están realizando estas labores y que su número sigue en aumento en lo futuro.

En la República Dominicana puede clasificarse como una de las peores formas de trabajar de las mujeres marginada, analfabeta, campesina y por supuesto abusada en sus diversas maneras, suelen llamarlas con el término peyorativo de “chopas” “sirvientas”, etc. Y sus turnos de trabajo en el 87%, se publicaba en febrero del 2016, en un conocido periódico de circulación nacional, no tienen horario y suele pegársele de manera irregular.

Todos sabemos que las labores de cuidar en el hogar son indispensables para el buen funcionamiento del núcleo familiar y de la sociedad en ser conjunto pero sin embargo, es desvalorado y muchas veces denigrante por el trato que reciben.

Frecuentemente es abusivo el salario pagado, pero otras veces es negado el mismo descargo, y todos conocemos de las cosas que son acusadas con el fin de despedirlas sin pago, como que “me robo”, “no encuentro algo que tenía aquí”, “tenía dinero aquí” etc., pero no hay como probar la inocencia y peor, no existe ninguna institución, ni departamento específico en el Ministerio de Trabajo, que se especialice en estas pobres personas, la mayoría del interior del país, con pocos parientes, quizás ninguno y otros de origen haitiano, que no hablan bien el idioma y su discriminación es mayor. En la obra

literaria “Análisis de algunas de las implicaciones socio-jurídicas de la nueva Constitución en la vida de las mujeres”, elaborado por el Comité de América Latina y el Caribe por los Derechos de la Mujer –CLADEM- República Dominicana, para la fundación Friedrich Ebert., el en 2011, se reproducen y analizan todos los impactos socio-jurídicos de la Nueva Constitución, los cuales también comentan con la misma finalidad de comprender mejor el fenómeno.

En su acápite Cinco del artículo 39 la Constitución actual integra el principio de la igualdad, reconoce el carácter universal de la libertad y la igualdad de todas las personas después de nacer.

Obliga nuestra Constitución al Estado a promover las condiciones jurídicas y administrativas para que esta igualdad señalada sea real y efectiva y que el Estado tome todas las medidas para prevenir y combatir la discriminación, la marginalidad, la vulnerabilidad y la exclusión.

Por primera vez en la historia Constitucional, se reconoce el trabajo del hogar como una actividad económica que crea valor agregado y produce riqueza y bienestar social y que debe ser incorporado en la formulación y ejecución de las políticas públicas.

La declaración explícita sobre el carácter económico del trabajo del hogar o doméstico representa una valiosa oportunidad de atender una realidad que afecta a la mitad de la población y que constituye un asunto de derechos humanos, justicia social y desarrollo. Esto así porque la no intervención del Estado en el reconocimiento y retribución del trabajo doméstico se convierte en negación o restricción de los derechos humanos de las mujeres. Negación de sus derechos como trabajadoras y restricción de todos aquellos que

no ejercen plenamente ante la falta de disponibilidad de tiempo. Entre ellos el derecho a participación política, salud, seguridad social, educación y recreación.

Actualmente la disponibilidad de tiempo para integrarse al trabajo productivo remunerado es una importante estrategia para promover el desarrollo y combatir la pobreza.

En consecuencia, la intervención del Estado en este tema debe ocupar un lugar prioritario en la agenda de desarrollo, cuyo punto de partida sea la efectiva aplicación del principio de igualdad de derechos y oportunidades para hombres y mujeres, en todos los ámbitos de la vida, incluido el espacio privado.

CAPÍTULO I

APORTE DE LAS MUJERES AL

DESARROLLO SOCIAL Y

ECONÓMICO DESDE LAS LABORES

DOMÉSTICAS

CAPITULO I- APORTE DE LAS MUJERES AL DESARROLLO SOCIAL Y ECONÓMICO DESDE LAS LABORES DOMÉSTICAS

1.1 Incorporación Cultural Del Trabajo Doméstico.

Entender porque ha sido tan aplazado el reconocimiento del aporte de las mujeres al desarrollo social y económico como señala la Lic. Alina Ramírez, investigadora jurídica y social, integrante del CLADE,-R.D, requiere de una mirada al pasado para ver la forma en que el mismo ha sido incorporado a la cultura y luego a la ciencia económica.

La cultura actual responde plenamente al sistema patriarcal, instaurado por los varones, quienes como grupo social y en forma individual y colectiva, oprimen a las mujeres, del mismo modo individual y colectivamente se apropian de su fuerza productiva y reproductiva, de sus cuerpos y sus productos, ya sea con medios pacíficos o mediante el uso de la violencia.¹

Los valores culturales de subordinación y discriminación de género se convierten en el principal obstáculo para que esas actividades sean concebidas socialmente como trabajo.

Sobre la base de la división sexual del trabajo se han creado las distintas teorías económicas. A través de ellas se ha explicado como natural que hombres y mujeres realicen trabajos distintos en espacios distintos. La diferencia biológica entre los sexos ha servido para argumentar una supuesta naturaleza de la mujer destinada a procrear y

¹ Comité de América Latina y el Caribe por los derechos de las mujeres.

cuidar y la del hombre a proveer. En virtud de esta división se ha asignado a las mujeres la responsabilidad de la reproducción humana, que abarca no solo la gestión y lactancia (vinculados a la biología), sino también la responsabilidad del cuidado de los hijos/as, demás miembros de la familia y todas las tareas relacionadas a dicho cuidado.

El trabajo que realizan las mujeres en el espacio privado es considerado como expresión de la naturaleza inherente al sexo femenino. Por esa razón cuando en ese espacio transforman materia prima, ofrecen servicios o crean las condiciones necesarias para la reproducción de la fuerza de trabajo, se valora socialmente como cumplimiento de su función natural. Así, el trabajo doméstico es un trabajo no reconocido, no contabilizado y no retribuido a quienes lo realizan.²

Mientras el trabajo doméstico, indispensable para la reproducción de la fuerza de trabajo y por consiguiente para la producción mercantil no es reconocido como tal, las mujeres son descartadas como agentes económico, con prioridades y recursos distintos a los hombres, en función de los cuales destinan una gran parte de su tiempo al trabajo doméstico y del cuidado de las personas que integran la familia.³

Aunque la teoría económica marxista identifica el carácter económico de la producción doméstica, no reconoce que la división sexual del trabajo es la principal causa de la subordinación de las mujeres y de su incorporación al mercado laboral en condiciones de desventaja.

² Tomar como referente o patrón al hombre, Carrasco, Cristina (Ed...) (2003). Mujeres y Economía: nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas, Icaria Barcelona.

³ Castaño, Cecilia (1999) Género y Economía, Universidad Complutense de Madrid, Política y Sociedad No. 32, Madrid.

Para el pensamiento marxista la lógica del capital respecto a las mujeres es adueñarse del valor agregado de su fuerza de trabajo productivo en el hogar. De acuerdo a esta teoría lograr la liberación de la explotación capitalista pasa necesariamente por la incorporación de las mujeres al espacio productivo, es decir, la liberación de la explotación del proletariado termina automáticamente también con la explotación de las mujeres.

Demostraron que la mayor incorporación de las mujeres al campo laboral no se traduce en menor explotación de su fuerza de trabajo en el hogar. Al contrario, se evidencia una carga de trabajo para las mujeres, quienes continuaron asumiendo la mayor parte de las responsabilidades familiares en el hogar, en detrimento también de su calidad de vida.

Otras teorías como las del capital humano y la nueva economía de la familia justifican la división sexual del trabajo como especialización del trabajo en reproductivo y productivo. Dada esta especialización se concibe al hombre y a la mujer como actores que toman decisiones informadas y racionales y que buscan la maximización de utilidades o beneficios, dividiéndose la producción de bienes y servicios dentro y fuera del hogar, proceso que resulta más eficiente cuando uno de los miembros se especializa en la producción en el mercado (el hombre) y el otro se especializa en la producción del hogar (mujer).

La teoría feminista hace una crítica de esos discursos económicos sobre el trabajo productivo/ reproductivo y plantea “un cambio radical en el análisis económico que pueda transformar la propia disciplina y permita construir una economía que integre y analice la realidad de las mujeres y hombres, teniendo como principio básico la satisfacción de las necesidades humanas.

1.2 Retribuir O Recompensar El Trabajo Doméstico Y De Cuidado.

El reconocimiento del valor económico del trabajo doméstico remite necesariamente a una definición previa de trabajo, para después concentrarse en que abarca el trabajo doméstico, las formas de retribución que corresponden y como contabilizar su valor económico.

Existen distintos enfoques de la definición de trabajo. Para las teorías económicas tradicionales “trabajo” (en términos generales), es toda actividad humana realizada a cambio de una compensación económica. Esa acepción hace referencia únicamente a la producción mercantil y obvia la existencia de otro tipo de trabajo, como el doméstico realizado en los propios hogares.

Son precisamente algunas de las tareas contempladas en el trabajo de cuidado las que son objeto de mayores debates respecto a su inclusión dentro de la definición del trabajo doméstico. Hay quienes plantean que aunque los trabajos de cuidado están más vinculados a las expresiones de afecto que al trabajo, ese no es un argumento válido para no considerarlo como trabajo.

Al contrastar las características de los trabajos de cuidado con la definición que sobre “trabajo” hace el planteamiento tradicional económico, se observa que cumple con importantes elementos que integran dicha definición como el valor de uso y, en muchos casos, poseen también valor de cambio en el mercado.

No cabe duda de que esta delimitación no es sencilla, por un lado muchas veces las tareas de cuidados se hacen motivadas mas por obligación que por afecto, pero, por otra parte el

realizar las tareas de cuidado conlleva generalmente la gratificación de una relación afectiva más cercana con las personas que queremos. En todo caso lo importante es que se reconozca el aporte social y económico que representan estas actividades.

Reconocer al trabajo doméstico como trabajo, es adjudicarle la categoría de actividad económica. Surge entonces la interrogante acerca de la mejor manera de su valoración económica. Aquí entra en juego el desafío de encontrar la forma de otorgar valor a lo que históricamente ha carecido de él.

Varias autoras plantean diferentes vías de referente analítico del trabajo doméstico no remunerado para su valoración. Esos planteamientos van desde el reconocimiento del valor de cambio del trabajo doméstico, hasta la retribución social concebida como derecho de ciudadanía, pasando por una retribución al margen del mercado. Se han aportado igualmente puntos de análisis sobre limitaciones y posibilidades de aplicación de las propuestas.

La salarización del trabajo doméstico por ejemplo, presenta importantes inconvenientes. Uno de estos es reforzar la división de roles por género, promoviendo las mujeres como responsables del trabajo doméstico y de cuidados, en lugar de procurar el reparto de estos trabajos. Por otra parte, esta opción apunta a considerar como único referente posible de valorizar el trabajo doméstico la economía del mercado, legitimando solo el trabajo que puede ser económicamente valorado.

Además, el esquema en el que operaría la remuneración del trabajo doméstico sería el de la familia nuclear, en el que uno de los miembros realiza el trabajo productivo y el otro/a

el trabajo doméstico. Habría que resolver también el problema de la financiación: ¿estatal, de las familias, personal?

El aspecto positivo de esta propuesta es el reconocimiento social de un trabajo que ha sido invisibilizado y naturalizado históricamente y que ha representado una fuerte carga para las mujeres, muchas veces acompañada de la renuncia de su propio proyecto de vida y bienestar.

Siempre en el marco de la salarización del trabajo doméstico, hay que señalar que los servicios domésticos (internalización del trabajo doméstico), se caracterizan por condiciones de explotación laboral, desprotección legal y social. Existe una importante proporción de trabajadoras domésticas en la fuerza de trabajo que se encuentran excluidas de las principales políticas y leyes laborales. Según la OIT en los países en desarrollo el trabajo doméstico (realizado mayoritariamente por mujeres) representa entre el 4 y el 10% del empleo total, frente a los países industrializados, donde el porcentaje oscila entre el 1 y 2,5% del empleo total. La misma fuente estima que en América Latina el trabajo doméstico representa el 15,8% del empleo femenino (OIT, 2010).

En República Dominicana se estima que la cantidad de trabajadoras/es domésticas/os es de 250,000 mil personas (230,000 mil mujeres y 20,000 mil hombres). Esta actividad económica se ubica dentro de la rama de actividad “otros servicios”, que emplea el mayor número de personas en el país y que concentra a su vez el mayor porcentaje de mano femenina.

Se propone un salario o renta social individual de carácter universal, suficiente para satisfacer las necesidades básicas de cada persona, independientemente que realice

trabajo remunerado o no remunerado, sin olvidar la necesaria implicación de las instituciones a través de equipamientos sociales. Esta propuesta, en combinación con algunos elementos anteriores pareciera la más factible, desde luego partiendo desde las particularidades, necesidades y recursos de cada estado.

1.2.1 Contabilidad.

En ese orden, un primer paso para la valorización económica del trabajo doméstico es su contabilización. Tarea que conlleva sus propios desafíos, derivados de la escogencia y utilización de los mejores mecanismos e instrumentos que aseguran la inclusión de todos los escenarios en que se desarrolla el trabajo doméstico, así como la superación de barreras como la subvaloración de las actividades que comprende este trabajo y que proviene de la misma discriminación y segregación laboral que enfrentan las mujeres por razones de género.

1.2.2 El Tiempo.

La incorporación del módulo de uso del tiempo en encuestas de hogares constituye un valioso instrumento de verificación y estimación del esfuerzo que implica el trabajo doméstico. En el 2005 la CEPAL realizó un análisis y propuestas concretas sobre los diferentes métodos de medición del uso del tiempo, sus limitaciones y conveniencias.

Así mismo, se presentó un informe a partir de los resultados obtenidos en encuestas sobre el uso del tiempo realizados en cinco países de América Latina: México, Guatemala, Nicaragua, Ecuador y Bolivia, países que aunque con metodologías distintas, ofrecen valiosa información acerca de la diferencia de género en este tema.

La comunidad internacional ha hecho eco de los resultados de estos y otros estudios, así como de los valiosos aportes de la teoría feminista sobre este tema. Acorde con ello se han aprobado en diferentes espacios e instancias internacionales resoluciones, recomendaciones y convenciones respecto al necesario reconocimiento y protección del trabajo doméstico remunerado y no remunerado.

Dichos acuerdos se han plasmando en diversos instrumentos internacionales, entre ellos: el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, el Plan de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, el Plan de Acción de la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo, Conferencias Regionales sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, CEPAL, (Consenso de Quito, 2007 y Consenso de Brasilia, 2010), y Convenios y Resoluciones de la OIT sobre Trabajo Decente.

Este último organismo de las Naciones Unidas elaboró un informe sobre el tema que fue presentado durante la reunión de la Conferencia Internacional Del Trabajo (CIT) en el 2010, en donde se discutió la formulación de una norma internacional (Recomendación y Convenio) dirigido a mejorar las condiciones de trabajo de los y las trabajadoras domésticas.

La valoración del trabajo doméstico, realizada a través de estimaciones del uso del tiempo, o del costo de oportunidad o restitución, es indispensable para el reconocimiento social y económico del aporte no valorizado que hacen las mujeres a la economía. Sin embargo su registro y estimación no basta para lograr la retribución de este trabajo. Como hemos mencionado debe superarse la principal barrera: la cultura patriarcal. En ese

sentido, el mayor reto está dirigido a promover el reparto del trabajo doméstico y de cuidados entre hombres y mujeres.

Si bien cada vez más los hombres se involucran en el trabajo del hogar, persiste todavía en el imaginario colectivo el considerar dicha participación como “ayuda” y no como cumplimiento de una responsabilidad compartida. Se entiende que el trabajo doméstico y de cuidados es de obligación directa y exclusiva de las mujeres, independientemente si desempeñan o no un trabajo remunerado.

Transformar esa situación de discriminación y exclusión de las mujeres exige de la intervención del Estado, mediante una política integral que genere en la gestión pública una nueva visión sobre el aporte de las mujeres a la economía y al bienestar social. Ello comprende, entre otros aspectos, la introducción e implementación de cambios en el marco jurídico nacional y en las políticas públicas que resultan claves en la promoción de nuevos valores culturales, como las educativas y de comunicación social.

De igual manera, el derecho a recibir cuidados de calidad (de niñas/os, personas envejecientes, con necesidades especiales o de salud) es un asunto de interés público, y en consecuencia debe ser asumido por toda la sociedad. Las mujeres han cumplido casi de manera exclusiva con esa responsabilidad liberando a los hombres de cumplir con su cuota y subsidiando al Estado en su obligación de garantizar de derechos sociales a toda la población.

Resulta también imprescindible una política de empleo con un enfoque de derechos que incorpore como meta el principio de igualdad en el trabajo y a equidad de género como una de las estrategias para su consecución. Esto abarca el promover la co-responsabilidad

del trabajo doméstico y de cuidados entre hombres y mujeres, facilitando las condiciones en el espacio de trabajo, a través del otorgamiento de licencias de paternidad, de permisos a los padres para acompañar el proceso educativo y del cuidado de la salud de los hijos e hijas y, fundamentalmente el funcionamiento de las estancias infantiles.

La valoración de los derechos de las trabajadoras domésticas con los reconocidos al resto de trabajadores/as es condición *sine qua non* de la valoración del trabajo doméstico.

El tratamiento jurídico a las trabajadoras/es domésticas/os y sus diferencias con el otorgado a los demás trabajadores es igualmente reflejo de la desvalorización del trabajo que realizan las mujeres en el espacio del hogar.

Eso explica que los servicios domésticos se regulen a través de un régimen especial de la legislación laboral, que niega y disminuye derechos a las trabajadoras domésticas, consignando jornadas de trabajo sin ningún límite de horario, negando el derecho a prestaciones laborales como el preaviso y la cesantía, otorgando periodos fijos de vacaciones, independientemente de los años de servicio que tenga la trabajadora, entre otros.

CAPÍTULO II-

EL ACCESO A LA JUSTICIA-NO

EXISTE

CAPÍTULO II- EL ACCESO A LA JUSTICIA- NO EXISTE

2.1 El Acceso A La Justicia- No Existe

La emancipación de las mujeres ha sido posible en los últimos años gracias al trabajo de la doméstica y el cuidado de niños, ancianos y enfermos por parte de mujeres nacidas con el estigma de ser domésticas por sus escasos recursos, sin alfabetizar algunas, pero condenadas a trabajar mucho, percibir escasa retribución por su trabajo y estar bajo la autoridad de una “patrona”, para lo que todo esto nos recuerda que nuestra emancipación es aun es aun precaria, ilusoria y permanece sin resolver.

Ahora existe una nueva modalidad que es el trabajo doméstico a tiempo parcial, donde muchos trabajan menos de 35 horas semanales. Pero la mayoría de estas mujeres buscan más trabajo debido a que no se le permite el trabajo completo, por ser de clase media o media baja, la familia donde realiza ese trabajo, y siempre tiene que buscar vivienda, transporte y algunos días de alimentación, que reducen el salario a solo subsistencia.

En el caso de los trabajadores domésticos, la vulnerabilidad se profundiza por las barreras que encuentran para ejercer plenamente sus derechos.

A pesar de que se ha logrado un aumento de la formalización del trabajo doméstico después de la ley 103-99, no se ha avanzado en la revisión y reforma del régimen laboral de este segmento ocupacional.

Nuestra ley limita la aplicación de otras leyes, y restringe el alcance de sus derechos, en comparación al resto de domésticas en América Latina, que le incluye la seguridad social y hasta pensión en países como Argentina por el aporte que dan sus patronos, como a cualquier empleado.

De ahí la importancia de analizar el papel de las instituciones encargadas de la administración del trabajo y el acceso real de las trabajadoras domésticas a una justicia que les garantice el goce de los derechos.

2.2 Derechos humanos o derechos fundamentales

En un sistema democrático que tenga por objeto garantizar los derechos de todos por igual, el acceso a la justicia constituye un derecho humano fundamental, ya que es la vía para reclamar ante los tribunales cuando otros derechos son violados. Por lo tanto, es una garantía de la igualdad ante la ley.

Este derecho está reconocido en la Constitución de la República Dominicana y surge, además, de la consagración de la jerarquía constitucional de los tratados internacionales de derechos humanos, que hace que todas y cada una de sus cláusulas sean obligatorias y de aplicación inmediata.

Las normas constitucionales y legales de origen nacional y otras contenidas en tratados o convenciones internacionales acentúan la importancia de la jurisdicción como mecanismo de solución de conflictos y la asistencia legal como garantía de los derechos.

Sin embargo, esta preocupación por las normas ha sido insuficiente para enfrentar el acceso a la administración de justicia, ya que la posición económica de una persona, su falta de confianza en el sistema, o el desconocimiento de la normativa, pueden llegar a impedir que ejerza los derechos que le garantiza la Constitución.

Como todo derecho, el acceso a la justicia requiere un sistema de garantías que posibilite su pleno ejercicio. Pero además, los componentes del sistema legal no se agotan en las leyes, ni en regulaciones de diverso rango o jerarquía, instituciones y procedimientos. Como sostiene la OIT “el Derecho es un discurso social y, como tal, dota de sentido a la conducta de los seres humanos y los convierte en sujetos, al tiempo que opera como el gran legitimador del poder, que habla, convence, seduce y se impone a través de las palabras de la ley”.

El acceso de la justicia, entonces, puede ser considerado desde varios aspectos diferenciados, aunque complementarios:

- a) El acceso propiamente dicho, es decir, la posibilidad de llegar al sistema judicial contando con la representación de un abogado, que resulta fundamental en el camino de convertir un problema en un reclamo de carácter jurídico;
- b) La posibilidad de contar con un buen servicio de justicia, es decir, que el sistema brinde la posibilidad de obtener un pronunciamiento judicial justo en un tiempo prudencial;
- c) La posibilidad de sostenerse a lo largo del proceso una garantía que necesitan especialmente las mujeres que concurren a las diversas instancias procesales con sus niños y tienen dificultades para el traslado. Para la población que vive bajo la línea de la pobreza, trasladarse al juzgado, enfrentar los gastos elementales que éste genera y

perder una jornada de trabajo, son obstáculos significativos, y

- d) El conocimiento de los derechos por parte de los ciudadanos/as, de los medios para poder ejercer y hacer reconocer esos derechos y, específicamente, la conciencia del acceso a la justicia como un derecho y la consiguiente obligación del Estado de brindarlo y promoverlo en forma gratuita, tanto para casos penales como civiles.

El acceso a la justicia tiene un doble significado: en un sentido amplio, se entiende como garantía de la igualdad de oportunidades para acceder a las instituciones, órganos o poderes del Estado que generan, aplican o interpretan las leyes y regulan normativas de especial impacto en el bienestar social y económico.

Esto significa la igualdad en el acceso sin discriminación por razones económicas y está vinculado al bienestar económico, la distribución de ingresos, bienes y servicios, al cambio social e, incluso, a la participación en la vida cívica y política.

En sentido estricto, incluye el conjunto de medidas que se adoptan para que las personas resuelvan sus conflictos y protejan sus derechos ante los tribunales de justicia. Aunque ambas perspectivas no son excluyentes, el enfoque de este capítulo es en el sentido estricto de acceso a la justicia.

Más allá del reconocimiento constitucional del acceso a la justicia como derecho, las trabajadoras domésticas se ven privadas de su ejercicio por el propio texto legal, que las discrimina en la ley 103-99.

La legislación que regula las relaciones laborales en República Dominicana excluye en principio a las trabajadoras domésticas. Esta ley, que establece derechos y obligaciones

mínimos, exceptúa expresamente de su marco de protección a los trabajadores del servicio doméstico.

Al estar excluidas de la Ley de contrato de trabajo, lo están también del acceso a la justicia en los términos que sí lo están los demás trabajadores. Sus conflictos se dirimen, no ante los Tribunales del Trabajo, sino ante un abusador que es su patrono.

La existencia de una reglamentación especial para el trabajo doméstico viola, en la práctica, el principio constitucional de igualdad ante la ley. Esta exclusión carece de sustento constitucional y desconoce el fundamento del Derecho Laboral, que no es sino la justicia social, la solidaridad y la complementariedad con los tratados de derechos humanos, que reconocen expresamente el derecho al trabajo en condiciones dignas y al salario justo.

La normativa requiere ser revisada judicial y legislativamente para adaptarla a las normas constitucionales, los tratados de derechos humanos y las convenciones internacionales que integran el plano constitucional.

Como se mencionó, el principal obstáculo para que las trabajadoras del servicio doméstico accedan a la justicia surge del Código Laboral Dominicano y sus disposiciones, que establece prestaciones restringidas para las asalariadas del servicio doméstico. Exige que las tareas se desarrollen en el hogar del empleador, por un tiempo mínimo de servicios, y que no signifiquen un lucro para el empleador.

Sin embargo, el trabajo doméstico siempre trae aparejado beneficio económico para quien lo recibe. Si las tareas no fueran realizadas por el trabajador, deberían serlo por el interesado (es decir, el empleador) que tendría que sustraer tiempo a otras labores para invertirlo en

éstas, si no hubiese servicio doméstico, “una madre cariñosa, para planchar las ropas de sus hijos, sustraería tiempo a sus funciones como docente, investigadora, profesional, o al proyecto de desarrollo personal o expansión familiar.

Del mismo modo, nadie puede reprochar a un alto ejecutivo sin servicio doméstico que dedique tiempo a limpiar su vivienda o a prepararse la comida y no lo utilice en llegar más temprano a su oficina”. Desde este enfoque, parece indicado rechazar el argumento de la falta de lucro para el empleador, porque éste no toma en cuenta que la disponibilidad del servicio doméstico supone una liberación de tiempo y de trabajo para el empleador, que tiene valor económico.

Aun cuando pudiera argumentarse que quien emplea a la trabajadora doméstica no recibe ganancia, la inexistencia de fin de lucro por parte del empleador no puede explicar por sí sola la creación de dos sistemas diferenciados, que trata en forma desigual a dos grupos de trabajadores y les otorga distinto rango de acuerdo con el tipo de tareas que desarrollan.

A demás, las trabajadoras en servicio doméstico no gozan de protección por maternidad, ni licencia correspondiente, como tampoco protección ante despido discriminatorio en caso de matrimonio.

En cuanto al régimen de vacaciones, sólo permite a las empleadas domésticas los días asignados caprichosamente por su empleador durante a pesar de que el Art. 263 del Código de Trabajo de la República Dominicana establece que las domésticas tienen

derecho a dos semanas de vacaciones remunerada cada vez que cumplan un año, por enfermedad de la trabajadora, marcando nuevamente una discriminación en relación con el régimen general para los demás trabajado-res, previstos en la Ley de Contrato de Trabajo.

Ante estos hechos es importantísima la necesidad de que el Estado tome medidas de orden constitucional y reponga a las domésticas sus derechos constitucionales, humanos y fundamentales que les son negados hoy en día.

La situación de precariedad de estas trabajadoras se evidencia con mayor claridad si se la compara con la del resto de los trabajadores asalariados. En primer lugar, hay que considerar las características particulares del ámbito en que se desarrolla la actividad laboral de estas trabajadoras. Dado que el lugar de empleo, es decir la vivienda, no se considera parte de la estructura productiva de la economía que sólo tiene en cuenta la producción y las relaciones laborales para el mercado.

En consecuencia, no se encuentra sujeta a políticas específicas de inspección laboral, el trabajo desarrollado en hogares es prácticamente invisible al control y la regulación por parte del Estado. Por lo tanto, la decisión de cumplir con la normativa laboral queda exclusivamente en manos del empleador.

2.3 Accidentes.

La ley dominicana tampoco contempla la cobertura por accidente de trabajo “Ley de Riesgo Laboral No. 87-01”, la trabajadora ante un accidente laboral en la sede de la casa de sus empleadores sólo puede reclamar por la vía civil, la reparación de un daño. Ello implica demostrar el resultado dañoso y la existencia del nexo de causalidad situaciones que resultan difíciles en tanto solo podrían atestiguar los propios demandados empleadores.

2.4 Protección Maternal.

Un tema de especial relevancia es el derecho a la licencia por maternidad de las trabajadoras domésticas, ya que el mayor porcentaje de los empleados en esta actividad son mujeres, y un alto porcentaje de ellas están en edad reproductiva. No obstante, el Código de Trabajo de la República Dominicana, no contempla este derecho para las trabajadoras.

El trato discriminatorio del Código hacia las trabajadoras del servicio doméstico contrasta con la Ley de Contrato de Trabajo, que en el Artículo 167 y siguientes prohíbe el trabajo de las mujeres que dan a luz, durante 45 días antes y 45 después del parto.

El Convenio 3 de 1919 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre licencia y prestaciones por parto, establece que las mujeres no están autorizadas a trabajar durante un

período de seis semanas antes y seis después del parto, y que durante este lapso deben recibir suficientes prestaciones para mantenerse a ellas mismas y al bebé recién nacido. Además, cuando se reintegran al trabajo, deben gozar del derecho a dos descansos de media hora durante la jornada, para facilitar la lactancia de su hijo/a.

El Convenio también prohíbe el despido en el caso de que se produzca una ausencia por enfermedad motivada por el embarazo o el parto. Este Convenio fue revisado en 1952 para contemplar las legislaciones y las prácticas nacionales, especialmente en lo referente a la seguridad social.

El Convenio 103 de 1952, revisado en el año 2000 con la redacción del Convenio 183, introdujo la maternidad como bien jurídico tutelado, y amplió así considerablemente el ámbito de aplicación de la protección a todas las mujeres ocupadas en labores industriales, no industriales y agrícolas, así como a las ocupadas en el trabajo doméstico y en el trabajo asalariado a domicilio. No obstante, si bien extendió la cobertura a las empleadas incluidas en formas atípicas de trabajo dependiente y amplió la licencia por maternidad a 14 semanas, retrocedió en términos de las prestaciones.

El convenio establece, por ejemplo, que el financiamiento de las prestaciones pecuniarias se hará “mediante un seguro social obligatorio, o con cargo a fondos públicos o según lo determinen la legislación y la práctica nacionales”. Esto supone un retroceso, ya que únicamente con prestaciones financiadas socialmente se puede proteger a la maternidad, entre otras cosas.

La mayoría de las trabajadoras domésticas no tienen conciencia de que podrían efectuar el reclamo de licencia por maternidad, ya que se trata de un derecho garantizado por la Constitución mediante los tratados de derechos humanos que la integran.

Actualmente debería considerarse a la luz de la reforma Constitucional de 2010, que incorpora los Tratados Internacionales a la Constitución de la República. También se deberán aplicar supletoriamente los tratados internacionales de derechos humanos, que forman parte del cuerpo constitucional, lo que reafirmaría el principio de no discriminación y la obligatoriedad del Estado de asegurar la igualdad de derechos entre varones y mujeres. De este modo, no hay ningún fundamento legal que justifique la exclusión de las trabajadoras domésticas del régimen que rige para el conjunto del país.

Los tratados de derechos humanos y las normas dictadas como corolario de tratados de integración, por organizaciones supra estatales les son aplicables a las trabajadoras del servicio doméstico y están por encima del Estado, dado que poseen jerarquía superior.

La constitución de una familia, toda mujer en estado de gravidez o en época de lactancia, así como todo niño, tienen derecho a protección, cuidado y ayuda especiales, entre otros derechos humanos fundamentales reconocidos en los diversos tratados, la maternidad de la trabajadora doméstica no puede estar desamparada. Desde esta óptica, los convenios internacionales del trabajo son aplicables a las trabajadoras del servicio doméstico”.

CAPÍTULO III-

ESFUERZOS CONCERTADOS PARA

LA REVALORACION DEL TRABAJO

DOMÉSTICO REMUNERADO

TEMA III- ESFUERZOS CONCERTADOS PARA LA REVALORACION DEL TRABAJO DOMESTICO REMUNERADO

3.1. El Trabajo Domestico Como Principal Fuente De Ingreso Para Mujeres De Escasos Recursos Y Su Des-valoración Social.

En la mayoría de los países de la región el servicio doméstico es la puerta de entrada al mercado del trabajo para las mujeres más pobres, con menor nivel de educación y que viven en un entorno de mayor exclusión social. Hay países en que todavía existe el trabajo infantil doméstico y factores como la etnia o la raza se suman a los factores socioeconómicos agudizando la exclusión social de las trabajadoras domésticas.

Existen distintos factores que inciden en las precarias condiciones de trabajo de la mayoría de las trabajadoras domésticas. Se realiza en forma aislada, sin contacto con otras trabajadoras como ellas y esto repercute en una limitada capacidad de organización y representación de intereses.

Sus demandas tienden a ser invisibles y, en general, se considera que las competencias y habilidades para realizar este trabajo son sencillas e innatas en las mujeres, lo que acentúa la subvaloración de su trabajo.

Las trabajadoras conviven con la familia a la cual prestan sus servicios, desempeñando

tareas vinculadas a la reproducción de las condiciones necesarias para la vida cotidiana, a cambio de un salario. Los empleadores no son empresas sino familias, que no persiguen utilidades económicas sino mejor calidad de vida a través de los servicios que presta la trabajadora doméstica.

El espacio de trabajo es la vivienda en que habitan los integrantes del hogar, lo cual lleva a una superposición del espacio laboral con el espacio privado. Todas estas condiciones han llevado a subestimar este trabajo y regularlo insuficientemente, dejando a las trabajadoras del hogar menos protegidas ya sea porque quedan excluidas por ley o porque no se respeta su cumplimiento. Incluso, por ser de naturaleza diferente a las ocupaciones productivas, hay un mayor margen de tolerancia social a la informalidad y desprotección, lo que se traduce en una bajísima cobertura de seguridad social.

El trabajo doméstico es una de las ocupaciones con peor calidad del empleo. Sus jornadas de trabajo son más extensas especialmente en el caso de las trabajadoras que viven en la residencia de sus empleadores. Sus remuneraciones tienden a estar entre las más bajas de las economías nacionales y existe un alto nivel de incumplimiento respecto a las obligaciones legales de celebrar contrato de trabajo, registro y aporte a la seguridad social.

Además, se ven enfrentadas a accidentes laborales propios de la actividad que realizan, pero muchos de estos no son reconocidos como tales ni forman parte de los listados de enfermedades profesionales.

El trabajo doméstico remunerado está adquiriendo un nuevo estatus en Latinoamérica

según estudios realizados previamente. Aun cuando todavía existen serios déficit de trabajo decente, se observa un mayor reconocimiento social, una revaloración de su aporte a las estrategias de conciliación y una nueva preocupación de las organizaciones sindicales por los derechos laborales de estas trabajadoras.

Algunos países de Latinoamérica han puesto en práctica diversas iniciativas para mejorar las condiciones de trabajo, aumentar el cumplimiento de la ley que las ampara y equiparar sus derechos laborales con los del resto de los asalariados.

Según estudio realizado por la OIT, la tasa de participación laboral femenina pasó en menos de tres décadas desde poco más de un 30% (1990) a un 62% en la actualidad. Las políticas públicas no han dado cuenta de las nuevas necesidades que han surgido a partir de este fenómeno y al interior de los hogares no se ha producido una redistribución entre hombres y mujeres del trabajo no remunerado.

La organización del trabajo y de la vida en sociedad continúan inspirándose en un modelo de familia hoy minoritario en que hay una mujer dedicada en forma exclusiva a las tareas reproductivas y un hombre que percibe un salario que le permite proveer para sí y para su familia.

La nueva realidad de ciertos países de Latinoamérica muestra que la familia con doble proveedor es hoy la mayoritaria en tanto los hogares con jefatura femenina constituyen un tercio del total de hogares y va en aumentando. Ante la ausencia o insuficiencia de políticas públicas, las familias de mayores niveles de ingresos acuden a la contratación de los servicios de otras mujeres para el desempeño de las tareas domésticas.

Se estima que, dependiendo del país, entre un 20% y un 32% de los hogares de la región cuenta establemente con apoyo doméstico remunerado y si a esto se suma la contratación de trabajo por día o por hora, este porcentaje se incrementa de manera importante, ya que acceden a él familias de sectores medios.

El trabajo doméstico sigue siendo desde el punto de vista numérico la ocupación más importante para las mujeres en América Latina: alrededor de 14 millones de mujeres son trabajadoras domésticas, y su peso en la ocupación femenina (en torno al 14%) ha caído en las últimas dos décadas solo levemente.

La ampliación de oportunidades laborales para las mujeres, el mayor control sobre sus vidas y conciencia de sus derechos se ha sumado a otros cambios sociales asociados a la modernidad, y ha impulsado una progresiva transformación de la forma en que se realiza el trabajo doméstico remunerado.

El modelo tradicional, según el cual la trabajadora se hospeda en la vivienda de sus empleadores, ha ido dando paso a una variedad de modalidades. En la actualidad el trabajo que se desempeña establemente para una familia pero regresando diariamente a su hogar sin dormir en la vivienda de su empleador ha pasado a ser la modalidad más frecuente en la mayoría de los países.

Principalmente en grandes ciudades ha aumentado el número de trabajadoras que prestan funciones en diferentes hogares, por día o por hora, en algunos casos en tareas de un mayor nivel de especialización además de permitir una mayor separación entre la vida laboral y

personal, estas nuevas modalidades han dado lugar a un creciente reconocimiento del carácter de “trabajadoras” y sujetos de derechos laborales de quienes se desempeñan a cambio de una remuneración en este tipo de tareas.

En los últimos años casi todos los países de la región han realizado modificaciones legales para avanzar en la equiparación de derechos de las trabajadoras del hogar. Por ejemplo tenemos el caso más notable que es el de Uruguay, que aprobó a fines de 2006 una ley que otorga a las trabajadoras domésticas un marco normativo similar al del resto de los asalariados, incluyendo su derecho a negociar colectivamente.

Estos esfuerzos apuntan a modificar la diferencia en el trato legal del trabajo doméstico que tiene como consecuencia la negación de una serie de derechos que la ley consagra al resto de los trabajadores. Por ejemplo, se ha extendido la obligatoriedad de celebrar contrato escrito, como medida de protección para la trabajadora.

Las leyes modelos de América Latina establecen:

- *Jornada laboral*: máximo de 8 horas diarias y de 48 horas semanales.
- *Descanso intermedio*: de media hora pagada para trabajadores “con retiro” y dos horas para trabajadoras “sin retiro”. Las partes deben fijar la hora de inicio y finalización del descanso.
- *Descanso semanal*: de 36 horas ininterrumpidas, que comprenderá todo el día domingo, acordando las partes el día de la semana en que gozará el descanso restante.
- *Descanso nocturno*: las trabajadoras “sin retiro” podrán descansar 9 horas continuas con derecho a alimentación adecuada y habitación higiénica y privada.
- *Salario y categorías*: pertenecen al sistema de fijación de salarios y categorías.

- *Indemnización por despido especial:* estando embarazada y antes que hayan transcurrido 180 días desde su reintegro de la licencia tendrá derecho a la indemnización especial, al igual que el resto de las asalariadas.
- *Subsidio por desempleo:* están incluidas/os en la cobertura de desempleo.
- *Cobertura de enfermedad común:* pueden optar por la atención de una institución de asistencia médica colectiva o por la que brinda la Administración de los Servicios de Salud del Estado, al igual que el resto de los asalariados.
- *Capacidad para contratar:* la edad mínima para desempeñarse como trabajadora de servicio doméstico es de 18 años, con la excepción el Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay que podría autorizarlo/a a partir de los 15 años de edad.
- *Documentación de trabajo:* los patrones deberán extender recibo de sueldo.
- *Contralor e infracciones laborales:* el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social, de ciertos países de Latinoamérica vigila el cumplimiento de la ley pudiendo realizar inspecciones domiciliarias cuando exista presunción de incumplimiento de las normas laborales y de la seguridad social, para lo cual deberá contar con orden judicial.
- *Aplicabilidad del derecho del trabajo y seguridad social:* serán aplicables a las trabajadoras del servicio doméstico todas las normas del derecho del trabajo y de la seguridad social.

La regulación de la jornada de trabajo ha sido objeto de debate y controversia. La mayoría de los países no establecen una jornada máxima de trabajo diario o semanal, aunque sí regulan la jornada mínima de descanso, la cual se ha fijado comúnmente en 12 horas de descanso diario y un día de descanso semanal, en las disposiciones legales de la

República Dominicana la jornada de descanso consta de nueve horas ininterrumpidas entre dos jornadas de trabajo.

Destaca en este contexto la legislación de Bolivia, Brasil, Perú y Uruguay, que han fijado una jornada diaria de ocho horas, similar a la del conjunto de los trabajadores. La regulación de la jornada es particularmente importante para las trabajadoras que viven en la casa de su empleador, pues tienden a laborar en largas jornadas y suelen producirse abusos.

Las legislaciones latinoamericanas coinciden además en aplicar un principio diferente para la fijación del salario del servicio doméstico, en el que una parte se paga en especies. La mayoría aplica el salario mínimo nacional pero considera que éste se compone de dos elementos: uno constituido por la remuneración en dinero y otro por el pago en especie, que incluye la alimentación y vivienda que provee el empleador.

A raíz de esto, en la mayor parte de la región las trabajadoras domésticas están sujetas en la práctica a un salario mínimo inferior al que establece la ley para el resto de los trabajadores.

La posibilidad de equiparar el salario mínimo de las trabajadoras del hogar con el resto de los asalariados, aun cuando en muchos países el salario de mercado es superior al salario mínimo estipulado. Solo en Bolivia y Brasil el salario de las trabajadoras domésticas representa el 100% del salario mínimo nacional y en Chile se estableció en 2008 una

modificación legal que permitirá un aumento progresivo de la proporción del salario mínimo pagado en dinero.

Al focalizar nuestro estudio en esta rama de servicios, nos hemos propuesto ampliar el conocimiento sobre los condicionantes de género en el funcionamiento del mercado laboral, y al mismo tiempo aportar elementos de análisis sobre la ocupación que mejor representa la discriminación de la mujer en el trabajo y la subordinación en un orden de género que la ubica en un papel secundario.

El creciente reconocimiento de derechos laborales y de la calidad de trabajador de quienes se ocupan en el trabajo doméstico ha estado ligado al desarrollo de una normativa internacional cada vez más inclusiva de actividades y sujetos incorporados a su ordenamiento. Por otra parte, un importante factor de promoción de los derechos de las trabajadoras domésticas ha sido el rol jugado por las organizaciones sindicales, nacionales a pesar de que en nuestro país no están debidamente registrados en el Ministerio de Trabajo e internacionales.

Aun cuando la sindicalización de las trabajadoras domésticas es todavía en su etapa de inicio, sus organizaciones nacionales y el organismo internacional que las agrupa, la Confederación Latinoamericana de Trabajadoras del Hogar, se han movilizado exitosamente por la incorporación en el debate internacional de las condiciones laborales del sector.

En este ámbito la OIT crea en un instrumento internacional en La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de

Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 1. ° De Junio de 2011 en su centésima reunión para promover el trabajo decente y proteger los derechos de las trabajadoras domésticas.

3.2 El trabajo doméstico en el debate de las Conferencias de Trabajo.

Han pasado unos de ochenta años desde la primera vez que se hizo mención en un foro internacional acerca de la desventajosa situación de las trabajadoras domésticas y la consecuente necesidad de proteger sus derechos.

En 1936, la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), notando que el borrador del Convenio Internacional sobre vacaciones anuales pagadas, 1936 (posteriormente adoptado como el Convenio 52) no cubría a las trabajadoras domésticas, solicitó al Consejo de Administración incluir el tema en la agenda de futuras sesiones. Se acordó también que debería considerarse al mismo tiempo si otras condiciones de trabajo de las trabajadoras domésticas podrían formar parte de una regulación internacional. Sin embargo, el tema perdió relevancia frente a otras prioridades y la Confederación Internacional del Trabajo demoró 12 años en volver a tratar el tema, los cuales la República Dominicana no hizo ratificaciones.

La primera pronunciación oficial llamando a proteger a las trabajadoras domésticas se realizó en América Latina, en la Segunda Conferencia del Trabajo de los Estados Americanos realizada en 1939 en La Habana. La Conferencia adoptó una resolución indicando que *“el empleo de mujeres en servicio doméstico... debería ser regulado por*

una legislación social adecuada, estableciendo normas sobre horario, salario y otras condiciones de trabajo... ”.

La Conferencia Internacional del Trabajo adoptó en 1945 una resolución respecto a la protección de niños y jóvenes trabajadores, en la cual se sugería regular la admisión de niños en el servicio doméstico fuera de su familia, de la misma manera que en otras ocupaciones no industriales, y llamaba a desplegar esfuerzos para eliminar la costumbre de emplear niños en sistemas de pseudo-adopción en que trabajaban en tareas domésticas a cambio de su manutención.

En 1948 la Conferencia Internacional del Trabajo retomó la discusión iniciada en 1936, repuso entre sus prioridades la situación de las trabajadoras domésticas y decide que *“ha llegado el momento para una completa discusión sobre este importante tema”* y solicita nuevamente al Consejo de Administración incluir en la agenda de futuras sesiones el tema del *“estatus y empleo de trabajadoras domésticas”*.

En lugar de esto, el Consejo de Administración decidió organizar en 1952 una reunión de expertos, la cual entre otras recomendaciones, señalaba *“la conveniencia de otorgar a las trabajadoras domésticas una protección equivalente a otros trabajadores, en la perspectiva de asegurarles derechos sociales y ventajas equivalentes y para prevenir tanto el aislamiento como la discriminación hacia las trabajadoras domésticas”*. El grupo además recomendó tomar acciones encaminadas a la adopción de normas internacionales.

Nuevamente esta vez no se tomaron acciones y la Conferencia Internacional del Trabajo

demoró 17 años para volver en 1965 a tratar el tema de las condiciones de trabajo de las trabajadoras domésticas.

Una nueva resolución hacía ver la urgente necesidad de dotar a las trabajadoras domésticas de elementos básicos de protección a fin de asegurarles un nivel de vida mínimo, compatible con el respeto y la dignidad esencial de la justicia social.

La CIT avanzaba con respecto a resoluciones anteriores, ya que ubicaba el tema en el marco de los problemas de las mujeres trabajadoras e identificaba con claridad los pasos a seguir en la perspectiva de elaborar un modelo de contrato o código de principios orientadores para la protección de trabajadoras domésticas y culminar con la adopción de un instrumento internacional.

Como resultado de esto, en 1967 se envió una encuesta sobre condiciones de trabajo de trabajadoras domésticas a todos los gobiernos miembros de la OIT. Sobre la base de las respuestas recibidas de 68 Estados Miembro, se elaboró un informe que destacaba que las trabajadoras sufrían de exceso de trabajo, déficit en materia de remuneraciones y de protección, constituyendo una de las categorías menos protegidas de trabajadores.

Casi tres décadas más tarde, en el Informe preparado para la 92ª reunión de la Conferencia (2004) sobre trabajadores migrantes, se hacía hincapié en que las trabajadoras domésticas migrantes se encuentran entre los trabajadores más vulnerables del mundo, señalándose como problemas principales: el horario excesivo, sin días de descanso ni remuneración de

horas extras, bajos salarios, cobertura de salud insuficiente, exposición a acoso físico y sexual y abuso por parte de las agencias de contratación.

La prioridad por abordar las condiciones de trabajo de las trabajadoras domésticas fue retomada en la OIT en 2008, a partir de una iniciativa liderada por las organizaciones de trabajadores. El Informe preparado señalaba la posibilidad de “elaborar instrumentos de la OIT, posiblemente bajo la forma de un Convenio complementado por una recomendación y suplir así la protección que tanto necesita esta categoría de trabajadores”.

Se señalaba en la propuesta que “a millones de trabajadoras domésticas, en su mayoría mujeres, se les niega la protección del trabajo decente, si bien contribuyen a mejorar las perspectivas de empleo y los niveles de vida de otras categorías de trabajadores. Este trato injusto ha sido reiteradamente señalado por la Conferencia Internacional del Trabajo, siendo “una de las principales causas el hecho de que en demasiados países los trabajadoras domésticas no están amparados por la legislación laboral.

Las estimaciones más prudentes calculan que hay más de 100 millones de trabajadoras domésticas, lo que los convierte en uno de los segmentos más numerosos de la fuerza de trabajo y sin embargo el más desprotegido.

Cabe la posibilidad de que algunos aspectos de los derechos fundamentales en el trabajo para las trabajadoras domésticas, de sus derechos humanos y de las condiciones de trabajo

contemplados en las normas internacionales vigentes no hayan recibido un tratamiento adecuado por parte de la OIT u otras organizaciones internacionales y por lo tanto constituyan un posible campo de acción normativa.

Se reconoce que buen número de Convenios de OIT permite la exclusión de ciertas categorías de trabajadores, en algunos casos haciendo alusión expresa a las trabajadoras domésticas.

La CIT aprobó, en 2008, la realización de un estudio en vistas a considerar la adopción de un instrumento internacional (Convenio y/o recomendación) que estableciera estándares mínimos para las trabajadoras domésticas.

Es una realidad que aún cuando desde los inicios de la OIT se ha reivindicado que la determinación del trabajo que se realiza al interior de un hogar no es razón para dejar fuera a estas trabajadoras de la protección de la ley, no ha sido fácil lograr los consensos necesarios para lograr el pleno reconocimiento de sus derechos laborales en la normativa internacional. Es posible que, en el marco de la crisis del sistema de cuidados, a fines de esta década se logre este objetivo.

3.3 Normativa Internacional, Lento Avance De Los Derechos De Las Trabajadoras Domesticas.

El primer Convenio Internacional de la OIT que se refirió explícitamente a las trabajadoras del hogar fue el Convenio sobre Seguro de Enfermedad- Industria, 1927 (N° 24), que estipulaba que el sistema obligatorio de licencia por enfermedad regía para trabajadores manuales y no manuales, incluyendo trabajadoras domésticas.

La mayor parte de los Convenios se aplican a las trabajadoras domésticas. En los casos en que no aparecen específicamente mencionadas, se entiende que ellas gozan de los derechos, libertades y protección que contempla el Convenio respectivo.

Muchas de las menciones al trabajo doméstico de los Convenios adoptados en la primera mitad del siglo XX eran para permitir la exclusión de las trabajadoras domésticas de la protección que establecían. Esta situación tendió a corregirse en años posteriores aunque en ocasiones se dejó abierta esta posibilidad para alguna categoría de trabajadores bajo ciertas circunstancias y con el acuerdo de las organizaciones de empleadores y trabajadores.

Es así como los Convenios que abordaban el tema de edad mínima para el trabajo (Convenios N° 33 y 60 de CIT) autorizaban a la autoridad competente para exceptuar del ámbito del Convenio al “trabajo doméstico en la familia realizado por miembros de la familia”.

Situación que fue corregida en el Convenio sobre Edad Mínima, 1973 (N° 138), que revisó los anteriores Convenios y no permitió esta exclusión. y yendo más allá, el trabajo doméstico infantil quedó en varios países de la región en la lista de trabajos peligrosos, lo que elevó aun más la edad mínima.

Del mismo modo, el Convenio sobre Trabajo Nocturno para personas jóvenes (ocupaciones no industriales), 1946 (N° 79), permitía a los Estados Miembro excluir del ámbito del Convenio al “servicio doméstico que se realiza por una remuneración o ingresos en un hogar privado” aun cuando la recomendación sobre trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), de 1946 (N° 80), alentaba a los Estados Miembro a adoptar medidas legales y administrativas apropiadas para restringir el trabajo nocturno de niños y personas menores de 18 años que se desempeñan en trabajo doméstico.

Al igual que en el caso anterior, este Convenio fue revisado, adoptándose en 1990 el Convenio sobre el trabajo nocturno (N° 171) que rige implícitamente para trabajadores y trabajadoras domésticas. Sin embargo, agrega que cada Estado Miembro que ratifica este Convenio puede, después de consultar a los representantes de las organizaciones de empleadores y trabajadores, excluir de su ámbito de cobertura a determinadas categorías de trabajadores cuando la aplicación sobre ellos genere problemas especiales de una naturaleza sustantiva.

En estas condiciones es altamente improbable que algún país excluya de la protección que otorga el convenio a las trabajadoras domésticas.

Una situación similar sucede con el Convenio sobre Protección de la Maternidad, 2000 (N° 183), ya que establece que rige para todas las mujeres empleadas incluyendo aquellas en formas atípicas de trabajo, con la posibilidad de excluir algunas categorías de trabajadores.

El Convenio realizado anteriormente sobre protección de la maternidad, adoptado en 1952 (N° 103), hacía una mención explícita a las trabajadoras domésticas, señalando que su ámbito de aplicación también cubría a las trabajadoras asalariadas que trabajaban en hogares privados. Sin embargo, también otorgaba a los Estados Miembro la facultad de acompañar la ratificación con una declaración a través de la cual se exceptuaba de su aplicación al trabajo doméstico remunerado en hogares privados, bajo las mismas condiciones que en el Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (N° 171).

El Convenio sobre Fijación de salario Mínimo (1970) N° 131, en cambio, es aplicable a las trabajadoras domésticas, pero al mismo tiempo permite implícitamente su exclusión al señalar que la autoridad competente de cada país debe determinar los grupos de asalariados que quedarán cubiertos por esta normativa.

En resumen, tenemos que el avance en la cobertura de la normativa internacional al trabajo doméstico muestra un sostenido avance, aun cuando no se ha llegado a una declaración explícita que incluya a esta ocupación en la misma categoría de protección que los demás asalariados.

3.4 Beneficios Que Reciben Las Trabajadoras Domesticas Basados En Las Políticas Públicas Para La Igualdad De Genero

La transformación en referencia al acceso del mercado laboral y el mayor reconocimiento de los derechos de la mujer han influido en el establecimiento de una agenda que se ha plasmado en diversos instrumentos internacionales. Destaca entre estos la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, y en materias laborales los convenios de la OIT.

La agenda internacional a favor de la igualdad de género constituye un marco para la acción nacional, fijando estándares acordados en torno a valores que la comunidad internacional reconoce como válidos para el conjunto de la población. Es a su vez un respaldo normativo a las demandas y presiones de los actores sociales comprometidos con los derechos humanos de las mujeres.

Las reformas legales y políticas públicas a favor de los derechos de las trabajadoras domésticas reflejan la decisión de invertir recursos públicos en un área antes no considerada en el ámbito de interés público.

La creación de políticas o programas se sustenta en una concepción explícita o implícita sobre las relaciones de género y la realidad social. Por consiguiente, la significación que atribuyen quienes diseñan las políticas a las diferencias observables entre hombres y mujeres, influye de manera determinante en la forma como las necesidades e intereses de

éstas serán consideradas.

Si tales diferencias son catalogadas como expresiones propias de la diversidad entre los sexos, no se actuará sobre ellas. Si se las considera como expresiones de discriminación contra la mujer, serán incorporadas en la formulación del problema que se pretende abordar.

Según un análisis realizado por Uriarte y Elizondo, 1997 se han distinguido cinco etapas-barreras que debe cumplir una política pública para la igualdad de género:

- La primera consiste en que quienes impulsan la adopción de una política logren el reconocimiento de que el problema existe. Se trata de una etapa pre-política, por cuanto implica la falta de intervención de los poderes públicos en una determinada área. Para conseguirla, se necesita romper la barrera del silencio, o la llamada “invisibilidad” del problema, de modo que haya una percepción colectiva de éste.

Muchas políticas adoptadas por los Estados se originaron en un estudio o investigación que puso de manifiesto un problema y siguió un largo recorrido hasta convertirse en programas de acción para corregir las causas que lo originaron.

El avance para las trabajadoras domésticas en materia normativa está asociado a la creciente demanda por el trabajo de cuidado dentro de los hogares y el reconocimiento de su importancia para la sociedad.

También ha sido parte de una agenda laboral en su objetivo por avanzar hacia la igualdad de género y la erradicación de la discriminación en el mundo del trabajo donde las Oficinas Gubernamentales de la Mujer han cumplido un rol importante y últimamente, una reivindicación del movimiento sindical internacional.

No puede dejar de reconocerse el efecto de las luchas del movimiento de mujeres en la revalorización del trabajo doméstico. Aun cuando es un tema cruzado por tensiones de clase que no ha estado en las prioridades de las organizaciones de mujeres, el impulso generado por la demanda por la autonomía de la mujer y el fin de la discriminación de género y más tarde el reconocimiento del aporte del trabajo no remunerado, permearon la agenda laboral y consecuentemente benefició a las trabajadoras domésticas.

- En una segunda etapa, el objetivo de la conformación de la política pública requiere avanzar desde el diagnóstico hacia la convicción de que la intervención pública es necesaria. Aquí es donde el deseo de cambio se articula y transforma en una demanda política. Lograr que la sociedad avance este paso implica la transformación de la aspiración o deseo en una demanda política, donde se conviertan voluntades y movilicen recursos.

En esta fase resulta fundamental el papel que desempeñan los movimientos de mujeres en cuanto a la movilización para que los problemas a resolver se incorporen en la agenda y prioridades públicas. En el caso de los derechos laborales, el movimiento sindical ha tenido un rol determinante, ya que ha liderado el proceso de discusión sobre una

normativa internacional para las trabajadoras domésticas y ha logrado posicionar el tema en la agenda de la OIT.

- En la tercera etapa el problema requiere ser formulado y definido con precisión, identificar posibles soluciones, con el fin de lograr una articulación de la demanda y, así, conseguir su ingreso a la agenda pública. No todos los problemas que enfrenta una sociedad en un determinado momento, ni siquiera en el campo de la desigualdad de género, aunque sean considerados asuntos de interés público, lograrán concitar el apoyo necesario para generar una respuesta de política.

En algunos casos, por el costo involucrado, se dejará que actúen los mecanismos de mercado; en otros casos, se observa una sucesión lógica y concatenada de problemas, que pueden ser enfrentados por etapas; en otros, es factible que no exista todavía una solución adecuada, o que esta dependa de procesos de largo alcance, como cambios en el sistema educacional, cuyos efectos sólo son perceptibles en un horizonte prolongado.

Su incorporación dependerá del poder, los recursos y las estrategias de los actores sociales que los movilizan y de la manera como son interpretados, así como de las características específicas del ámbito en el que se pretende inscribir el tema. El factor determinante es lograr convencer a los actores claves, aquellos que toman las decisiones, de que el problema en cuestión tiene importancia política.

El paso más complejo es, precisamente, lograr que el asunto o reivindicación logre abrirse paso hasta la agenda política o institucional, donde radican las llaves de las

decisiones y de los recursos. La agenda política o institucional puede definirse como el conjunto de problemas, demandas y asuntos explícitamente aceptados, ordenados y seleccionados por los encargados de tomar decisiones como objetos de su acción.

En la incorporación en las agendas nacionales de la preocupación por las condiciones de trabajo en el servicio doméstico confluyeron dos fenómenos: la relevancia del rol del servicio doméstico en países desarrollados y los consecuentes flujos migratorios desde países de la región y la presión por extender al campo laboral las medidas para erradicar la discriminación contra la mujer, cumpliendo con los compromisos internacionales.

Se superaron de esta manera los cuatro factores que habitualmente explican que una prioridad no logre constituirse en medida de agenda institucional, ya que:

1. el número de problema supera el que los poderes públicos pueden abordar, lo que puede ocurrir, por ejemplo, durante una crisis sistémica;
2. el asunto no es compatible con otras prioridades o definiciones de las autoridades públicas, algo que ocurre con frecuencia;
3. existe insuficiente capacidad de presión de los grupos de interés para incorporar y mantener ciertos temas en el debate público, y
4. insuficiencia de recursos por parte del Estado para absorber esta demanda simultáneamente con otras.

- La cuarta etapa consiste en obtener la decisión de la autoridad del poder público ante el problema presentado. Como es obvio, estos poderes tienen tres posibilidades ante una petición concreta: descartar el problema y considerarlo irrelevante y por lo tanto no

incorporarlo en la formulación de la agenda pública; incluirlo en la agenda, pero no iniciar una política sustantiva al respecto, con lo que el tema se desvanece de la opinión pública; por último, conferirle prioridad, introducirlo en la agenda e iniciar acciones al respecto.

Las medidas para mejorar la situación del trabajo doméstico han consistido fundamentalmente en reformas legales parciales y progresivas y han involucrado tanto al Poder Ejecutivo como al Parlamento. En algunos países se han puesto en marcha políticas que a través de incentivos se han propuesto aumentar la formalización. Pero en general no han sido políticas masivas y, salvo excepciones, no se han introducido modificaciones bruscas.

- La quinta y última etapa del proceso es la puesta en marcha de la política por parte del Estado, habitualmente una agencia o ministerio dependiente del Poder Ejecutivo en el caso que sean de envergadura o alcance nacional, y un municipio si son de carácter local. La puesta en marcha implica considerar el diseño, asignación de recursos, ejecución de actividades y evaluación de la política. En cada fase, el flujo de información que implica la generación de una política encontrará resistencias que deberá doblegar: a los nuevos temas, competencia por los recursos, falta de conocimiento y de compromiso con ésta por parte de quienes la ejecutan.

3.5 Importancia De La Legislación Nacional Y Su Efectivo Cumplimiento.

La legislación realiza un papel esencial en la protección de los trabajadores que se encuentran en situaciones de mayor desventaja, como es el caso de las trabajadoras que se desempeñan en hogares de terceros.

El trabajo doméstico fue tradicionalmente considerado por la ley en el ámbito de la esfera familiar y por lo tanto regido por la ley de familia y que el hecho de ser un trabajo que se desempeña al interior del hogar fue un factor determinante para dejarlo en sus inicios fuera del ámbito de la ley laboral.

A la par con la normativa internacional, durante el siglo XX se generó un proceso de progresiva regulación del trabajo doméstico en Latinoamérica, su condición jurídica ha tendido a ser poco clara y muchas veces ha quedado en la práctica excluida de la normativa legal y de su cumplimiento.

En materia de legislaciones nacionales, la gran mayoría de los países de la región han incorporado modificaciones a la regulación sobre trabajo doméstico, acercando los derechos asignados a esta ocupación a los del resto de los trabajadores, destacando Uruguay como el país que cumple con mayor rigor el principio de igualdad laboral para estas trabajadoras.

Es fundamental para analizar los efectos de los cambios legales y políticas públicas en la superación del déficit de trabajo decente de las trabajadoras domésticas, distinguir si se ha tratado de iniciativas sustantivas o de carácter simbólico.

El nivel de incumplimiento de la normativa legal es altísimo en el caso de las trabajadoras domésticas, especialmente en lo que se refiere a la formalidad de la relación laboral que les corresponde por ley.

Es precisamente la asociación del trabajo doméstico con nociones de familia y de trabajo no productivo que llevan a percibirlo fuera de una relación laboral normal y justificar tanto la insuficiente regulación como el alto grado en que ésta se infringe.

Hay factores culturales y señales de relaciones pre-modernas que llevan a ubicar al trabajo doméstico remunerado en un ámbito incierto, en el cual con frecuencia hay una aparente cercanía de empleadores y trabajadoras, como si existieran lazos familiares entre ellos, lo que contribuye a despojarle de su carácter de relación laboral normal.

Un factor que contribuye a esta ambigüedad es el hecho de que la relación está además cruzada por diferencias sociales pero cercanía física y contacto cotidiano y muchas veces lazos de afecto, lo que puede llevar a desarrollar relaciones paternalistas y desequilibrar aun más la relación entre la trabajadora y sus empleadores. Por estas razones, el trabajo doméstico termina muchas veces siendo regido por las normas de la vida privada de la familia para quien trabaja más que por la ley laboral.

Según estudio realizado por la OIT muestra el importante papel que puede cumplir la Inspección del Trabajo en la defensa de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas. Una efectiva aplicación de la normativa adquiere una especial importancia dado el carácter atomizado de las trabajadoras, su débil organización y el hecho de que su trabajo se realiza en un espacio privado.

En términos generales, las regulaciones y la labor de la Inspección del Trabajo son válidas y aplicables para el trabajo doméstico. Sin embargo, esto no implica que la fiscalización de la ley se pueda llevar a cabo de la misma manera que para otras categorías de trabajadores que se desempeñan en una empresa u otro lugar de la esfera pública.

La fiscalización se realiza en el lugar de trabajo, que en el caso del trabajo doméstico coincide con el hogar de su empleador y tiene por consiguiente el carácter de un espacio privado y derecho a la inviolabilidad del domicilio. Por lo tanto, hay dos derechos fundamentales que pueden entrar en contradicción: la protección de los derechos básicos de la trabajadora doméstica a través de la función de fiscalización de la Inspección del Trabajo y el derecho a la protección de la privacidad del empleador y su familia.

La ley de servicio doméstico de Uruguay, 18.065, de noviembre 2006 y su decreto reglamentario de junio 2007, han resuelto la disyuntiva anteriormente mencionada, estableciendo que la inspección general del trabajo puede realizar inspecciones domiciliarias cuando existe presunción de incumplimiento de las normas laborales y de la seguridad social, siempre que cuente con orden judicial expedida con conocimiento de causa.

La labor preventiva se logra a través de facilitar los trámites para su cumplimiento. En Chile, por ejemplo, la página web de la Dirección del Trabajo contiene un modelo de contrato de trabajo y de los formularios necesarios para la afiliación del trabajador al sistema de seguridad social, así como una guía de los derechos de los trabajadores y procedimiento para su reclamación.

La labor de fiscalizar también se puede desarrollar a través de un buen sistema de acogida de denuncias y procedimientos claros y expeditos de multas y sanciones. El conocimiento de la ley y la confianza en las instituciones son fundamentales para que las trabajadoras hagan uso de los mecanismos legales y administrativos. Finalmente, una adecuada protección requiere de fiscalizadores comprometidos y sensibilizados.

3.6 Papel De La Organización

El entrecruzamiento de intereses y actores en el principio de las políticas públicas es influido y enfrenta restricciones de origen multidimensional: políticas, económicas, organizacionales, legales y culturales. Estas dinámicas pueden actuar a favor o en contra de los intereses de los sectores que representan a los actores más débiles y los criterios de prioridad llevan a considerar algunos temas en disminución de otros.

No todo individuo y ni siquiera cualquier grupo social se constituye en actor relevante solo por el hecho de su presencia. Dadas estas características, son muy pocos los actores sociales que logran capacidad de movilización en todas las etapas de la construcción de las

políticas.

Se han indicado cinco características comunes a todos los actores sociales que les pueden permitir generar políticas.

- Su capacidad para negociar con otros actores e instituciones.
- Su potencial para interpretar la realidad a partir de una cosmovisión, o desde una perspectiva ideológica, política, religiosa, de clases, etc.
- La capacidad de representación de intereses de los sectores sociales.
- La capacidad desencadenar procesos de movilización social de estos sectores, lo que requiere ya no sólo de posibilidad de representación, sino de eficacia y, por ende, de legitimidad.
- Capacidad de acción colectiva (con otros sectores y por sí mismo), o sea, el potencial de construcción social. El Estado, en tanto actor, debe tener otro atributo, distinto de los anteriores y también fundamental, la capacidad de ejercer una autoridad formal y real, y por ende, de movilizar sus recursos en torno a determinadas estrategias y políticas.

A pesar del déficit que enfrentan las trabajadoras de servicio doméstico en términos de organización, representación y voz, han logrado que sus reivindicaciones sean asumidas por otros actores sociales con poder para incidir en la agenda pública.

Hasta hace pocos años las trabajadoras del hogar no habían logrado jugar un papel

importante en el movimiento sindical, a pesar de contar con una historia de organización y lucha. En su estudio sobre la historia del movimiento de trabajadoras domésticas en Chile, Hutchinson (2001, 2008) por ejemplo destaca que en el siglo XIX las trabajadoras domésticas estaban excluidas del movimiento sindical, incluso de las sociedades de ayuda mutua compuestas sólo por mujeres.

Sin embargo, en los últimos años se ha producido una confluencia entre las trabajadoras domésticas y las organizaciones sindicales, en respuesta al creciente interés del movimiento sindical de acoger las reivindicaciones de trabajadores informales, lo que ha derivado en un progresivo reconocimiento sindical a las demandas de este sector.

3.6.1 Composición De Las Primeras Organizaciones De Trabajadoras

Domésticas.

Las primeras organizaciones de trabajadoras domésticas aparecieron en diversos países en la primera mitad del siglo XX, fundamentalmente al alero de la Iglesia Católica y en el marco de las actividades de la juventud Obrera Católica. A partir de los años 50 empezaron a crearse asociaciones con un carácter más independiente, algunas de las cuales se convirtieron más tarde en sindicatos. En Brasil, por ejemplo, se creó en 1997 la Federación Nacional de Trabajadoras Domésticas, que cuenta con 35 sindicatos afiliados, se afilió posteriormente a la Central Única de Trabajadores (CUT), pasando a formar parte del movimiento sindical brasileño.

El mayor ímpetu a la organización de las trabajadoras domésticas de la región lo constituyó la creación de la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar, una red que agrupa a organizaciones afiliadas de 13 países, e incluso mantienen relación con organizaciones de trabajadoras que han migrado a Europa.

La Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar fue fundada en 1983, por un grupo de dirigentes de Chile y Perú que habían sido puestas en contacto a través de las pioneras investigaciones que desarrollara Elsa Chaney sobre este tema en la región. El Primer Encuentro tuvo lugar en Bogotá el 30 de marzo de 1988 y desde entonces se celebra en este lugar el Día de la Trabajadora del Hogar.

La Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar está actualmente presidida por la mexicana Marcelina Bautista y reivindica la necesidad de que normas específicas, con cláusulas en materia de contrato de trabajo, salario mínimo, limitación de la jornada de trabajo, vacaciones de 30 días y protección a la trabajadora embarazada se incluyan en los Códigos de Trabajo.

Las mujeres que dirigen Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar destacan que su demanda es lograr igualdad con el resto de los trabajadores y actualiza su enfoque estratégico, señalando: “ que se deben cambiar las condiciones del servicio doméstico, para que las futuras generaciones lo realicen en condiciones dignas y visibles, y sea valorado como un trabajo de servicio importante, que está aportando indirectamente al desarrollo de los países”; y que “debe desaparecer el trabajo “puertas

adentro” porque es un viejo sistema de servidumbre, respecto del cual las familias se sienten dueñas de su tiempo y de su vida, haciéndoles perder su identidad”.

En la mayoría de los países de la región no existe la posibilidad de que las asociaciones de trabajadoras domésticas adquieran personería jurídica como sindicato ni cuentan con el derecho de afiliación directa a federaciones o confederaciones sindicales. Por ello, en varios de estos países han establecido una relación informal con las confederaciones sindicales, e incluso hay casos en que la confederación sindical ha modificado los estatutos para permitir la incorporación de las trabajadoras domésticas.

Reconociendo la importancia de la organización sindical, la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar reivindica el derecho a denunciar a la OIT los casos donde no se otorga personalidad jurídica a las asociaciones que se han propuesto convertirse en sindicatos y se ha propuesto establecer lazos de solidaridad con las organizaciones sindicales, trabajadoras campesinas y otras organizaciones sociales.

En los últimos años se ha producido una creciente convergencia entre organizaciones sindicales y de las trabajadoras domésticas. El apoyo de las organizaciones internacionales de trabajadores a las demandas de reconocimiento del trabajo doméstico se evidencia en la solicitud de la Confederación Sindical Internacional a todos los sindicatos, de procurar el apoyo de sus gobiernos a fin de lograr la aprobación de un Convenio Internacional de Trabajo Doméstico que proteja a las trabajadoras y trabajadores domésticos, bajo el predicamento que deben contar con los mismos derechos que el resto de la fuerza laboral asalariada. Asimismo, la CSA (Confederación Sindical

Americana, filial de la CSI en el plano regional) ha apoyado la organización de las trabajadoras domésticas en la región, incorporando sus demandas en el marco de las reivindicaciones del sector sindical.

La preocupación del mundo sindical por las trabajadoras domésticas no es nueva. En 1986 fue creada la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur, cuatro años antes del Tratado de Asunción que dio nacimiento al Mercado Común del Sur, integrada por 9 centrales sindicales dentro de los cuales se encuentran: Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay, la coordinadora tiene por objeto articular las centrales sindicales de los países del Cono Sur y apoyar la integración social y económica de la región.

En 1997 se creó la Comisión de Mujeres de la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur, una de las primeras en incorporar en sus ejes de trabajo la reivindicación de las trabajadoras domésticas, planteando la adopción “en los distintos países de normas legales y lograr la plena aplicación de leyes y medidas que equiparen la situación de las trabajadoras domésticas”, además de promover la “erradicación del trabajo precario, ilegal, sin protección de la seguridad social”.

El propósito de la OIT convocar un seminario en Diciembre del 2005 era promover el fortalecimiento de la organización sindical de las trabajadoras del hogar, la incorporación del empleo doméstico en las estrategias de las organizaciones sindicales y el establecimiento de alianzas entre los sindicatos y las trabajadoras del hogar. Un primer encuentro tuvo lugar en 2005, en el Seminario de Trabajadoras Domésticas Migrantes en Montevideo, 2005 y luego, en un seminario sobre el mismo tema realizado en Asunción en

noviembre del año 2007, concluyendo con una declaración conjunta Declaración de Montevideo y un plan de acción común. En los que acordó trabajar considerando algunos ejes fundamentales que forman parte del programa de Trabajo Decente de la OIT como:

- La nivelación de las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas a las del resto de los trabajadores;
- Prevención y erradicación del trabajo infantil; protección a los/as trabajadores/as migrantes de la discriminación;
- promoción de la cobertura de protección y seguridad social de las trabajadoras del hogar y trabajadoras migrantes;
- y organización de las trabajadoras del hogar para que gocen de libertad sindical y de la negociación colectiva.

Las demandas fueron asentadas en la Declaración de Asunción, firmada por todas las participantes de diversas organizaciones sindicales de Argentina, Brasil, Chile, México, España, Uruguay y Paraguay.

La fuerte movilización de todas estas organizaciones durante los últimos años para impulsar el reconocimiento pleno de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas, evidenció su rendimiento en la presentación en marzo de 2008 de la solicitud del Grupo de Trabajadores (representando a las organizaciones sindicales de los estados Miembros de la OIT) sobre la adopción de un Convenio Internacional sobre Trabajadoras Domésticas, que fue aprobado por parte del Consejo de Administración de la OIT.

Dentro del cual el ejemplo ya antes más relevante del esfuerzo concertado de los actores

sociales anteriormente mencionado lo constituye el proceso de consenso en torno al proyecto de ley sobre trabajo doméstico en Uruguay, aprobado en noviembre de 2006. Esta iniciativa fue impulsada por la comisión tripartita de igualdad de oportunidades de Uruguay con el apoyo técnico de la OIT.

Dicha ley marca un importante avance en materia de inclusión y reconocimiento de la actividad como un trabajo, sujeto a las mismas normas laborales que el resto de los asalariados.

Trabajo doméstico, desigualdad social y de género y pobreza están fuertemente relacionados. Enfrentar este fenómeno requiere aumentar el grado de escolaridad de las trabajadoras, mejorar sus condiciones de trabajo, promover en todos los ámbitos la igualdad de derechos entre hombres y mujeres y las reformas necesarias para asegurarlos, pero además se requiere reinterpretar, socialmente, los elementos simbólicos que atribuyen un significado inferior a las tareas femeninas y al trabajo de la mujer.

Es un requisito indispensable para superar la dualidad y jerarquización con que se estructura la división sexual del trabajo en la sociedad y la posición de subordinación que asumen las mujeres, especialmente en ocupaciones como el trabajo doméstico.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

El carácter progresivo de los derechos humanos demanda el reconocimiento, protección y garantía de los derechos de hombres y mujeres, tanto en el ámbito público como en el privado.

De ahí la necesidad estatal de otorgar la categoría de trabajo a las labores domésticas y de cuidados, así como la consecuente protección de los derechos de quienes la realizan.

A través del trabajo doméstico las mujeres hacen un vital aporte al bienestar de las familias y de la sociedad en general, y contribuyen a la generación de riquezas asegurando las condiciones necesarias para la reproducción de la fuerza de trabajo.

Hacer efectivo los derechos humanos de las mujeres que realizan el trabajo doméstico y de cuidados en sus propios hogares o fuera de ellos requiere que el mismo sea asumido por toda la sociedad y compartido con los hombres, con igual nivel de responsabilidad que las mujeres.

Implica también la promoción de cambios culturales orientados a garantizar a las mujeres el ejercicio de su ciudadanía, en tanto sujetas económicamente activas con derecho a participar en las decisiones sobre la distribución de la riqueza y disfrute de sus beneficios. Todo ello en el marco de un Estado democrático y de derecho, apegado a los principios de igualdad y no discriminación.

En el año 2011, en la Conferencia Internacional de Trabajo con el No. 15^a se termina el texto del Convenio Sobre El Trabajo Decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Considerado el documento más completo y más unificador que se ha creado con el mayor número de especialistas en materia laboral doméstico.

Hoy se espera el número mínimo de miembros para su firma en las Naciones Unidas, Oficina de Ginebra, Suiza y la entrada en obligación por los países miembros para llevar este sueño a la realidad que tantas faltas e injusticias necesita la mujer superar.

A continuación transcribimos el documento, tema importante:

Conferencia Internacional del Trabajo

15A

Actas Provisionales

100.ª reunión, Ginebra, junio de 2011

TEXTO DEL CONVENIO SOBRE EL TRABAJO DECENTE PARA LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:
Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 1.º de junio de 2011 en su centésima reunión;

Consciente del compromiso de la Organización Internacional del Trabajo de promover el trabajo decente para todos mediante el logro de las metas establecidas en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa;

Reconociendo la contribución significativa de los trabajadores domésticos a la economía mundial, que incluye el aumento de las posibilidades de empleo remunerado para las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades familiares, el incremento de la capacidad de cuidado de las personas de edad avanzada, los niños y las personas con discapacidad, y un aporte sustancial a las transferencias de ingreso en cada país y entre países;

Considerando que el trabajo doméstico sigue siendo infravalorado e invisible y que lo realizan principalmente las mujeres y las niñas, muchas de las cuales son migrantes o forman parte de comunidades desfavorecidas, y son particularmente vulnerables a la discriminación con respecto a las condiciones de empleo y de trabajo, así como a otros abusos de los derechos humanos;

Considerando también que en los países en desarrollo donde históricamente ha habido escasas oportunidades de empleo formal los trabajadores domésticos constituyen una proporción importante de la fuerza de trabajo nacional y se encuentran entre los trabajadores más marginados;

Recordando 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;

Observando la especial pertinencia que tienen para los trabajadores domésticos el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), el Convenio sobre los trabajadores con

responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), y la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), así como el Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales: Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos (2006);

Reconociendo las condiciones particulares en que se efectúa el trabajo doméstico, habida cuenta de las cuales es conveniente complementar las normas de ámbito general con normas específicas para los trabajadores domésticos, de forma tal que éstos puedan ejercer plenamente sus derechos;

Recordando otros instrumentos internacionales pertinentes, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, y en particular su Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres y Niños, así como su Protocolo Contra el Tráfico Ilícito de Migrantes por Tierra, Mar y Aire, la Convención sobre los Derechos del Niño y la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al trabajo decente para los trabajadores domésticos, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha...de junio de dos mil once, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011.

Artículo 1

A los fines del presente Convenio:

- a)* la expresión «trabajo doméstico» designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos;
- b)* la expresión «trabajador doméstico» designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo;
- c)* una persona que realice trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional, no se considera trabajador doméstico.

Artículo 2

1. El presente Convenio se aplica a todos los trabajadores domésticos.
2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa celebración de consultas con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan, excluir total o parcialmente de su ámbito de aplicación a:
 - a) categorías de trabajadores para las cuales esté previsto otro tipo de protección que sea por lo menos equivalente; y
 - b) categorías limitadas de trabajadores respecto de las cuales se planteen problemas especiales de carácter sustantivo.
3. Todo Miembro que se acoja a la posibilidad prevista en el párrafo anterior deberá, en la primera memoria relativa a la aplicación de este Convenio que presente con arreglo al artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, indicar toda categoría particular de trabajadores que se haya excluido en virtud del citado párrafo anterior, así como las razones de tal exclusión, y en las memorias subsiguientes deberá especificar todas las medidas que hayan podido tomarse con el fin de extender la aplicación del presente Convenio a los trabajadores interesados.

Artículo 3

1. Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar la promoción y la protección efectivas de los derechos humanos de todos los trabajadores domésticos, en conformidad con las disposiciones del presente Convenio.

2. Todo Miembro deberá adoptar, en lo que respecta a los trabajadores domésticos, las medidas previstas en el presente Convenio para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber:

a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;

b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;

c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y

d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

3. Al adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos y los empleadores de los trabajadores domésticos disfruten de la libertad sindical y la libertad de asociación y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, los Miembros deberán proteger el derecho de los trabajadores domésticos y de los empleadores de trabajadores domésticos a constituir las organizaciones, federaciones y confederaciones que estimen convenientes y, con la condición de observar los estatutos de estas organizaciones, a afiliarse a las mismas.

Artículo 4

1. Todo Miembro deberá fijar una edad mínima para los trabajadores domésticos compatible con las disposiciones del Convenio sobre la edad

mínima, 1973 (núm. 138), y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), edad que no podrá ser inferior a la edad mínima estipulada en la legislación nacional para los trabajadores en general.

2. Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que el trabajo efectuado por los trabajadores domésticos menores de 18 años pero mayores de la edad mínima para el empleo no los prive de la escolaridad obligatoria, ni comprometa sus oportunidades para acceder a la enseñanza superior o a una formación profesional.

Artículo 5

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia.

Artículo 6

Todo Miembro deberá adoptar medidas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos, como los demás trabajadores en general, 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.

Artículo 7

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos sean informados sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, de preferencia, cuando sea

posible, mediante contratos escritos en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, que incluyan en particular:

- a) el nombre y los apellidos del empleador y del trabajador y la dirección respectiva;
- b) la dirección del lugar o los lugares de trabajo habituales;
- c) la fecha de inicio del contrato y, cuando éste se suscriba para un período específico, su duración;
- d) el tipo de trabajo por realizar;
- e) la remuneración, el método de cálculo de la misma y la periodicidad de los pagos;
- f) las horas normales de trabajo;
- g) las vacaciones anuales pagadas y los períodos de descansos diarios y semanales;
- h) el suministro de alimentos y alojamiento, cuando proceda;
- i) el período de prueba, cuando proceda;
- j) las condiciones de repatriación, cuando proceda; y
- k) las condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo, inclusive todo plazo de preaviso que han de respetar el trabajador doméstico o el empleador.

Artículo 8

1. En la legislación nacional se deberá disponer que los trabajadores domésticos migrantes que son contratados en un país para prestar servicio doméstico en otro país reciban por escrito una oferta de empleo o un contrato de trabajo que sea ejecutorio en el país donde los trabajadores prestarán servicio, que incluyan las condiciones de empleo señaladas en el

artículo 7, antes de cruzar las fronteras nacionales con el fin de incorporarse al empleo doméstico al que se refiere la oferta o el contrato.

2. La disposición del párrafo que antecede no regirá para los trabajadores que tengan libertad de movimiento con fines de empleo en virtud de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales o en el marco de organizaciones de integración económica regional.

3. Los Miembros deberán adoptar medidas para cooperar entre sí a fin de asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones del presente Convenio a los trabajadores domésticos migrantes.

4. Todo Miembro deberá especificar, mediante la legislación u otras medidas, las condiciones según las cuales los trabajadores domésticos migrantes tienen derecho a la repatriación tras la expiración o terminación del contrato de trabajo en virtud del cual fueron empleados.

Artículo 9

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos:

- a) puedan alcanzar libremente con el empleador o empleador potencial un acuerdo sobre si residirán o no en el hogar para el que trabajan;
- b) que residen en el hogar para el que trabajan no estén obligados a permanecer en el hogar o a acompañar a miembros del hogar durante los períodos de descanso diarios y semanales o durante las vacaciones anuales; y
- c) tengan derecho a conservar sus documentos de viaje y de identidad.

Artículo 10

1. Todo Miembro deberá adoptar medidas con miras a asegurar la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general en relación a las horas normales de trabajo, la compensación de las horas extraordinarias, los períodos de descanso diarios y semanales y las vacaciones anuales pagadas, en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, teniendo en cuenta las características especiales del trabajo doméstico.
2. El período de descanso semanal deberá ser al menos de 24 horas consecutivas.
3. Los períodos durante los cuales los trabajadores domésticos no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición del hogar para responder a posibles requerimientos de sus servicios deberán considerarse como horas de trabajo, en la medida en que se determine en la legislación nacional o en convenios colectivos o con arreglo a cualquier otro mecanismo acorde con la práctica nacional.

Artículo 11

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos se beneficien de un régimen de salario mínimo, allí donde ese régimen exista, y que la remuneración se establezca sin discriminación por motivo de sexo.

Artículo 12

1. Los salarios de los trabajadores domésticos deberán pagárseles directamente en efectivo, a intervalos regulares y como mínimo una vez al

mes. A menos que la modalidad de pago esté prevista en la legislación nacional o en convenios colectivos, el pago podrá efectuarse por transferencia bancaria, cheque bancario, cheque postal o giro postal o por otro medio de pago monetario legal, con el consentimiento del trabajador interesado.

2. En la legislación nacional, en convenios colectivos o en laudos arbitrales se podrá disponer que el pago de una proporción limitada de la remuneración de los trabajadores domésticos revista la forma de pagos en especie no menos favorables que los que rigen generalmente para otras categorías de trabajadores, siempre y cuando se adopten medidas para asegurar que los pagos en especie se hagan con el acuerdo del trabajador, que se destinen a su uso y beneficio personal, y que el valor monetario que se atribuya a los mismos sea justo y razonable.

Artículo 13

1. Todo trabajador doméstico tiene derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable. Todo Miembro, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales, deberá adoptar medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, a fin de asegurar la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores domésticos.

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.

Artículo 14

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.

Artículo 15

1. Para proteger efectivamente contra las prácticas abusivas a los trabajadores domésticos contratados o colocados por agencias de empleo privadas, incluidos los trabajadores domésticos migrantes, todo Miembro deberá:

- a)* determinar las condiciones que regirán el funcionamiento de las agencias de empleo privadas que contratan o colocan a trabajadores domésticos, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales;
- b)* asegurar la existencia de un mecanismo y procedimientos adecuados para la investigación de las quejas, presuntos abusos y prácticas fraudulentas por lo que se refiere a las actividades de las agencias de empleo privadas en relación a los trabajadores domésticos;
- c)* adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas, tanto en su jurisdicción como, cuando proceda, en colaboración con otros Miembros, para proporcionar una protección adecuada y prevenir los abusos contra los trabajadores domésticos contratados o colocados en su territorio por agencias de empleo privadas. Se incluirán las leyes o reglamentos en que se especifiquen las obligaciones respectivas de la agencia de empleo privada y del hogar para con el trabajador doméstico y se preverán sanciones, incluida la prohibición de aquellas agencias de empleo privadas que incurran en prácticas fraudulentas y abusos;
- d)* considerar, cuando se contrate a los trabajadores domésticos en un país para prestar servicio en otro país, la concertación de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales con el fin de prevenir abusos y prácticas fraudulentas en la contratación, la colocación y el empleo; y
- e)* adoptar medidas para asegurar que los honorarios cobrados por las agencias de empleo privadas no se descuenten de la remuneración de los trabajadores domésticos.

2. Al poner en práctica cada una de las disposiciones de este artículo, todo Miembro deberá celebrar consultas 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.

Artículo 16

Todo Miembro deberá adoptar medidas, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, a fin de asegurar que todos los trabajadores domésticos, ya sea en persona o por medio de un representante, tengan acceso efectivo a los tribunales o a otros mecanismos de resolución de conflictos en condiciones no menos favorables que las condiciones previstas para los trabajadores en general.

Artículo 17

1. Todo Miembro deberá establecer mecanismos de queja y medios eficaces y accesibles para asegurar el cumplimiento de la legislación nacional relativa a la protección de los trabajadores domésticos.
2. Todo Miembro deberá formular y poner en práctica medidas relativas a la inspección del trabajo, la aplicación de las normas y las sanciones, prestando debida atención a las características especiales del trabajo doméstico, en conformidad con la legislación nacional.
3. En la medida en que sea compatible con la legislación nacional, en dichas medidas se deberán especificar las condiciones con arreglo a las cuales se podrá autorizar el acceso al domicilio del hogar, en el debido respeto a la privacidad.

Artículo 18

Todo Miembro, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, deberá poner en práctica las disposiciones del presente Convenio por medio de la legislación y de convenios colectivos o de otras medidas adicionales acordes con la práctica nacional, extendiendo o adaptando medidas existentes a fin de aplicarlas también a los trabajadores domésticos o elaborando medidas específicas para este sector, según proceda.

Artículo 19

El presente Convenio no afecta a las disposiciones más favorables que sean aplicables a los trabajadores domésticos en virtud de otros convenios internacionales del trabajo.

Artículo 20

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 21

1. El presente Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.
2. El Convenio entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, el presente Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha de registro de su ratificación.

Artículo 22

1. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, contado a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia surtirá efecto un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no invoque el derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años y, en lo sucesivo, podrá denunciar este Convenio durante el primer año de cada nuevo período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 23

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de todas las ratificaciones y denuncias que le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General señalará a la atención de los Miembros de la Organización la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 24

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, para su registro de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones y denuncias que haya registrado.

Artículo 25

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de inscribir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 26

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión del presente Convenio, y a menos que en el nuevo convenio se disponga otra cosa:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata del presente Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 22, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. El presente Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 27

Las versiones inglesas y francesa del texto del presente Convenio son igualmente auténticas.

Núm. 15A – Jueves 16 de junio de 2011

Aun persisten los obstáculos para lograr la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres que participan del bienestar y el desarrollo. La equidad de género implica nuevas relaciones sociales de hombres y mujeres en el hogar. La equidad en el ámbito social y en el espacio privado, significa un nuevo pacto, base para ampliar los derechos humanos y una nueva relación entre las esferas de producción (circulación de mercancías) y reproducción (asegurar vida).

SUGERENCIAS

SUGERENCIAS

En la República Dominicana proponemos firmar el acuerdo 15A de la OIT para contabilizar y valorizar económicamente el trabajo doméstico contemplando que este proyecto de ley otorgue los derechos sociales y laborales a los domésticos remunerados como son:

- Salario mínimo justo y efectivo y que este tenga un 10% de incremento anual así como incluir la comida sin ser descontada, asignar la obligación del pago de las horas extras.
- Jornada ordinaria justa.
- Salario en especie (alimentos, hospedaje cuando se pacte).
- Tiempo libre para su desarrollo personal.
- Descansos diarios, semanales, feriados y vacaciones pagadas.
- Seguridad Social: Garantizar que al cabo de los tres meses de labor incesante de una jornada completa de trabajo, deberá ser incluido en el seguro social del país para ser respaldado por las prestaciones ofrecidas por el Sistema Nacional de Seguridad Social, para que queden cubiertos riesgos laborales y la pensión por invalidez, vejez y muerte.
- Permiso para asistir a citas medicas en horas laborales.
- Pago de prestaciones legales (preaviso y cesantía) en caso de despido injustificado.
- Derecho a la licencia pre y post parto, periodo de lactancia.
- Prohibición al despido por embarazo.
- Trabajo libre de violencia y acoso sexual.

Algunos de estos derechos expuestos anteriormente existen en nuestro país, fueron incorporados con la ley 103-99, pero aun le falta mucho a nuestra legislación para llegar a la equidad realmente necesaria para poder darle fin a la discriminación laboral en las domesticas.

Proponemos la creación de varias organizaciones supervigiladas por el gobierno que a través del Ministerio de trabajo eduquen al trabajador doméstico remunerado, como hacer su trabajo con profesionalismo y calidad. De modo que la sociedad misma las respete y valore en su justa medida. En este entrenamiento también se le daría orientación de sus derechos y deberes.

Implementando esta posible modificación se fortalecerá el sector laboral y las relaciones sociales, cesará la discriminación hacia el sector domestico, se verá como un trabajo digno y decente que lo podrá ejercer cualquier individuo sin el temor a ser marginado y/o excluido por una sociedad clasista y despótica, inconsciente de la ardua labor y la importancia de este grupo laboral.

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA

- Código De Trabajo De La República Dominicana.
- Asamblea Nacional Revisora (2010). Constitución República Dominicana.
- Castaño, Cecilia, (1999). Genero Y Economía, Universidad Complutense De Madrid, Política Y Sociedad No. 32, Madrid.
- Convenio 15.A
- OIT, 1970 Revista Internacional Del Trabajo (Volumen. 82, No. 4 Octubre)-
- Vega, María- Luz (1994) La Relación Laboral Al Servicio Del Hogar Familiar En América Latina.
- Ley 103-99
- Conferencia Internacional Del Trabajo, 1936.
- Conferencia Del Trabajo De Los Estados Americanos Realizada En 1939, En La Habana.
- Convenio Sobre La Eliminación De Todas Las Formas De Discriminación Contra La Mujer.
- Convenio 1937 (No. 60) Autorizaban La Exclusión De Las Trabajadoras Domesticas.

- Convenio Sobre La Protección De La Maternidad, 2000 (No. 183).
- Convenio Sobre Fijación De Salario Mínimo, 1970 (No.131).
- Confederación Latinoamericana Y Del Caribe De Trabajadoras Del Hogar, Fundada En Marzo 1988 En Bogotá, Colombia.
- Página Web De La Cámara De Diputados De La República Dominicana.
- Hernandez Rueda, Lupo. Manual de Derecho del Trabajo, Tomo I. Novena Edicion. Corregida y Actualizada 2004.
- Alburquerque, Rafael. La Reglamentacion del Trabajo.

ANEXOS

ENTREVISTA A UNA TRABAJORA DOMESTICA

¿A qué edad comenzó a trabajar como doméstica?

-11 años

¿Qué tiempo tiene ejerciendo la tarea de doméstica?

-20 años

¿Cómo ha sido el trato de sus empleadores?

-Unos me tratan bien y otros me tratan mal porque es así, no todo el mundo tiene el mismo trato.

¿Ha tenido accidentes ejerciendo la labor de doméstica?

-Sí, una vez me quemé y me hicieron poco caso.

¿Cuál ha sido la reacción de sus empleadores?

-Me ignoran, no me hacen caso.

¿Le han hecho usar uniforme? ¿Se siente bien utilizando uniforme?

-Sí, me he sentido un poco incomoda porque a veces quieren que yo vaya al colmado con el uniforme puesto a comprar la carne y quieren que uno este lujando ese uniforme y a mí no me gustaba eso en verdad.

¿Qué tareas realiza como doméstica en una casa un día normal?

-Nada, limpieza, cocinar, limpiar, si hay niño hay que atenderlo también, planchar.

¿Cuál es el sueldo que recibe por mes?

-7,000 pesos el máximo

¿Estudió? ¿Hasta qué nivel llegó?

-Sí, llegue hasta el cuarto y quinto

¿El sueldo le alcanza para mantener su familia?

-No

¿Ha tenido que realizar trabajos extras para poder complementar los gastos de la casa?

Si

¿Ha sufrido maltrato físico o verbal? ¿Cómo cuales?

De algunas personas sí, que me hablan mal.

CONSIDERANDO: Que el trabajo de servicio doméstico constituye todavía en el país uno de los modos de vida más comunes para trabajadores no calificados, sobretodo de sexo femenino, en la zona urbana;

CONSIDERANDO: Que el trabajo de servicio doméstico, por ser una forma de subempleo de subsistencia propia de la falta de desarrollo económico, y por el carácter "de confianza" de su actividad; no puede ser asimilado plenamente al trabajo asalariado relacionado con actividades económicas y sociales que caen de lleno dentro de las previsiones de las leyes laborales vigentes;

CONSIDERANDO: Que no obstante lo señalado, el Estado está en el deber de otorgar protección social a ese sector laboral tradicionalmente desamparado, dentro de un criterio acorde con la realidad nacional.

HA DADO LA SIGUIENTE LEY:

Art. 1.- Se considera trabajador doméstico a toda aquella persona que realiza regularmente tareas de limpieza, mantenimiento, jardinería, cuidado de niños, cocina, transporte y demás servicios de igual género en viviendas, para sus dueños o habitantes de la misma, sin tener vínculo de parentesco con ninguno de sus miembros.

Art. 2.- Cuando se trata de niños menores de 16 años, los trabajadores domésticos y sus padres podrán hacer cualesquiera arreglos con los dueños de casa

que consideren convenientes como remuneración por sus servicios; pero si se trata de su permanencia a tiempo completo en una casa de familia, el jefe de la misma será responsable en cualquier caso de proveerle educación hasta el sexto grado en planteles públicos o privados, así como útiles escolares, además de vivienda, comida, artículos de aseo personal y asistencia médica.

Art. 3.- En el caso de los trabajadores domésticos de 16 o más de años de edad, los salarios mínimos que éstos devengarán se ajustarán a la siguiente escala:

- a) Por trabajo de jornada completa, no menos del cincuenta por ciento (50%) del salario mínimo mensual más un diez por ciento de esa suma de incremento por cada año de trabajo cumplido, así como las comidas correspondientes.
- b) Por trabajo de media jornada, no menos del treinta por ciento (30%) del salario mínimo mensual, más el diez por ciento (10%) de esa suma de incremento por cada año de trabajo cumplido en la casa, así como las comidas que correspondan.
- c) Por trabajo pagado por horas, la tarifa mínima de trabajo por cada hora de labor establecido por la Secretaría de Estado de Trabajo.

Art. 4.- Cualquier acuerdo de trabajo, por tiempo indefinido o a destajo, que implique una remuneración menor que la estipulada en el artículo precedente, es nulo de pleno derecho y el trabajador afectado podrá reclamar en todo momento la devolución de los valores no pagados por el trabajo rendido.

Art. 5.- Los trabajadores de jornada completa deberán rendir una labor máxima equivalente a ocho horas de trabajo efectivo dentro de doce horas de disponibilidad, salvo en los casos de emergencia. Los trabajadores de media jornada tendrán la mitad de la carga indicada para los de jornada completa. Por cada hora extra de trabajo o de disponibilidad que el trabajador consienta en realizar, deberá ser remunerado con el equivalente a la sexta parte del salario que le corresponde por una jornada completa y a la tercera parte del que le corresponde por media jornada de trabajo.

PÁRRAFO: El que los trabajadores domésticos duerman o no en la casa de familia en que laboran es materia de convención entre las partes, y no se tomará en consideración el tiempo utilizado para dormir como de trabajo ni de disponibilidad; así como tampoco los períodos dedicados a sus descanso y aseo personal.

Art. 6.- A partir de los tres meses de labor ininterrumpida en una casa, los trabajadores domésticos de jornada completa con 16 o más años de edad, deberán ser asegurados dentro del sistema de

seguridad dominicano, para ser cubiertos por las prestaciones, que otorga dicho sistema, para lo cual los patronos y trabajadores deberán cubrir las cuotas fijadas por la ley. El organismo rector de la seguridad social creará los mecanismos que faciliten el pago y cobertura de esa fuerza de trabajo al sistema de seguridad social.

Art. 7.- Los trabajadores domésticos de jornada completa o media jornada tendrán derecho a un día libre completo a la semana, así como a dos semanas de vacaciones pagadas al año, o una semana cada seis meses, pudiendo los patronos seleccionar libremente el período de una semana en que estas vacaciones deberán ser disfrutadas por sus trabajadores y éstos la otra semana.

Art. 8.- La Secretaría de Estado de Trabajo, queda facultada para que en coordinación con la Secretaría de Estado de Educación, Bellas Artes y cultos y el Organismo rector oficial de la seguridad social, haga los ajustes que sean necesarios para la cabal aplicación de la presente ley.

Art. 9.- La Secretaría de Estado de Salud y Asistencia Social proveerá trabajadoras sociales destinadas a orientar a los trabajadores domésticos acerca de los derechos y deberes que le corresponden de acuerdo a la presente ley, así como con respecto a otros aspectos de su vida privada y su formación vocacional, con vista a elevar constantemente sus condiciones de vida.

Art. 10.- La presente ley modifica cualquier ley, decreto o disposición que sean contrarios a cualquiera de sus partes.

DADA en la Sala de Sesiones de la Cámara de Diputados, Palacio del Congreso Nacional, en Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, capital de la República Dominicana, a los *** días del mes de *** del año dos mil; años 157 de la Independencia y 138 de la Restauración.

RC/ft.

Ley No. 103-99 que modifica los Artículos 263 y 264 del Código de Trabajo.

G.O. 10029

EL CONGRESO NACIONAL

En Nombre de la República

NUMERO: 103-99

CONSIDERANDO: Que los (as) trabajadores (as) domésticos constituyen una gran columna de sostén, que ha permitido la plena incorporación de la mujer al mercado laboral dominicano;

CONSIDERANDO: Que se ha constituido en una práctica que el (la) trabajador (a) doméstico (a) reciba, a final de cada año, su sueldo de navidad por lo que procede que el mismo sea establecido por ley;

CONSIDERANDO: Que nuestra legislación no contempla el permiso que el (a) trabajador (a) doméstico (a) asista al centro de salud o a la consulta médica.

HA DADO LA SIGUIENTE LEY

Art. 1.- Se modifica el artículo 263 del Código de Trabajo para que en lo adelante exprese de la siguiente forma:

"Art. 263.- Los trabajadores domésticos tienen derecho a dos semanas de vacaciones remuneradas cada vez que cumplan un año de servicio, así como al salario previsto en el primer párrafo del artículo 219 del presente Código.

PÁRRAFO: El monto del salario navideño será igual a la suma de dinero pagada por el (la) empleador (a) en virtud del artículo 260 del presente Código”.

Art.2.- Se modifica el artículo 264, del Código de Trabajo para que diga de la siguiente manera: "Art. 264.- Todo trabajador (a) doméstico (a) tiene derecho a que su empleador le conceda los permisos necesarios para asistir a una escuela, al médico o a un centro de salud, en caso de enfermedad, siempre y cuando sea compatible con su jornada de trabajo o en el (los) día (s) acordado (s) con su empleador”.

Art.3.- Esta ley modifica o deroga cualquier disposición que le sea contraria.

DADA en la Sala de Sesiones de la Cámara de Diputados, Palacio del Congreso Nacional, en Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, capital de la República Dominicana, a los veintisiete (27) días del mes de abril del año mil novecientos noventa y nueve; años 156 de la Independencia y 136 de la Restauración.

Héctor Rafael Peguero Méndez

Presidente

Fátima del R. Pérez

Secretaria

Radhamés Castro

Secretario

DADA en la Sala de Sesiones del Senado, Palacio del Congreso Nacional, en Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, capital de la República Dominicana, a los seis

(6) días del mes de octubre del año mil novecientos noventa y nueve (1999); años 156 de la Independencia y 137 de la Restauración.

Dr. Milton Ray Guevara

Presidente

Ginette Bournigal

Secretaria

Angel D. Pérez Pérez

Secretario

LEONEL FERNÁNDEZ

Presidente de la República Dominicana

En ejercicio de las atribuciones que me confiere el Artículo 55 de la Constitución de la República. PROMULGO la presente Ley y mando que sea publicada en la Gaceta Oficial, para su conocimiento y cumplimiento.

DADA en Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, Capital de la República Dominicana, a los nueve (9) días del mes de noviembre del año mil novecientos noventa y nueve, año 155 de la Independencia y 137 de la Restauración.

Leonel Fernández

SUSTENTANTES

ASESOR

MIEMBROS DEL JURADO

DECANO

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS

DR: ROBERT ESPAILLAT

Calificación: _____

Fecha: _____