

TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL

DOCUMENTO DE TRABAJO PARA
LA REVISIÓN DE LAS INICIATIVAS
LEGISLATIVAS PARA

LA REGULACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO DESDE UN ENFOQUE DE DERECHOS

María Fernanda López
María Graciela Cuervo
Julio 2021



A seis años de la entrada en vigor del Convenio 189, sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticas, sigue pendiente la modificación del marco jurídico nacional para garantizar derechos laborales a quienes se dedican al trabajo doméstico remunerado.



Con tres iniciativas legislativas, siendo estudiadas por el congreso en las diferentes cámaras; resulta necesario analizar, si estas buscan equipar derechos entre quienes se dedican al trabajo doméstico remunerado y el resto de las personas trabajadoras; o si, por el contrario, mantienen la segregación y discriminación que son objeto quienes se dedican a dicho oficio en la actualidad.



Apostar a una legislación que regule el trabajo doméstico remunerado, poniendo en el centro de la política a las personas trabajadoras domésticas y equiparando sus derechos laborales con el resto de las personas trabajadoras, es avanzar hacia la igualdad de género, reducir la pobreza y aportar a la construcción de una sociedad más justa e incluyente.

TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL

DOCUMENTO DE TRABAJO PARA
LA REVISIÓN DE LAS INICIATIVAS
LEGISLATIVAS PARA

LA REGULACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO DESDE UN ENFOQUE DE DERECHOS

María Fernanda López
María Graciela Cuervo
Julio 2021

En cooperación con:



Contenido

Introducción.....	2
1. Estado de Situación.....	2
2. Iniciativas para la regulación del Trabajo Doméstico.....	2
3. Nudos críticos de los proyectos existentes (comparación entre proyectos, fijar posición, señalar deficiencias).....	4
4. Conclusiones.....	7

INTRODUCCIÓN

En la República Dominicana, el trabajo doméstico remunerado, es una importante fuente de empleo en especial para mujeres de escasos recursos y bajos niveles de escolaridad. Además de ser fuente de trabajo para estas féminas (al igual que un número menor de hombres), garantiza que un amplio grupo de personas trabajadoras, en especial otras mujeres, acceda al mercado laboral.

El trabajo doméstico remunerado no cuenta con el suficiente reconocimiento sobre las contribuciones que realiza a las tareas de cuidados necesarias para la sostenibilidad de la vida y para el bienestar de millones de hogares a nivel mundial. Si todavía quedaba alguna duda de la importancia de este sector, durante la pandemia del COVID 19, se demostró cuán esenciales son las labores de cuidados y limpieza y el compromiso de estas personas trabajadoras, aún en condiciones de desprotección, por debajo de cualquier otra de trabajo remunerado en la República Dominicana.

1. ESTADO DE SITUACIÓN¹:

CONDICIONES SOCIOECONÓMICAS:

- Según la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT), al 2019 se contabilizaron 260,620 personas trabajadoras en el sector “servicio doméstico” o trabajo doméstico remunerado, de las cuales 92.8 % (241,811) son mujeres.
- Más de la mitad de las personas trabajadoras domésticas (52.6 %) tiene entre 25 y 45 años, seguido de un importante 31.5 % entre los 46 y 59 años, y un 10.2 % entre los 60 y los 74 años. Es importante notar la proporción de personas de la tercera edad empleadas en este sector, las cuales no cuentan con la protección de un régimen de pensiones.
- La mayoría de las personas trabajadoras domésticas (ocho de cada diez) reside en zonas urbanas, distribuidas en todo el territorio nacional de la siguiente manera: 37.9 % en el Gran Santo Domingo, 30.6 % en la región Norte o Cibao, 18 % en el Sur y 13.5 % en el Este.
- En relación con su nivel de escolaridad, el 91.5 % de la población ocupada en el trabajo doméstico remunerado se encuentra alfabetizado, pero en su mayoría (56.1 %) solo alcanzan un nivel primario. El 31 % posee un nivel secundario, y solo un 5.4 % cursaba o aprobó estudios superiores.
- Para el año 2019, entre la población ocupada en TDR la incidencia de pobreza monetaria alcanzó el 19.2 %, cifra que englobó a unas 49,941 personas, incluidas 2,430 en condición de indigencia o pobreza extrema (0.9 %).

¹ Datos parciales obtenidos de la publicación: “Trabajo Doméstico Remunerado en República Dominicana: Retos y desafíos en el contexto del COVID-19. ONE, MEPyP, CEPAL (2021)”. Dicha publicación utiliza como fuente de información la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT) 2019. Para más información se puede acceder al estudio en: <https://bit.ly/3uDYFSP>

CONDICIONES LABORALES:

- Las jornadas laborales de las personas trabajadoras domésticas varían de forma considerable. No obstante, según los datos de la ENCFT casi la mitad de quienes se ocupan en el servicio doméstico (47.0 %) trabaja entre 40 y 49 horas a la semana, lo cual se asemeja a la jornada laboral regular establecida por la legislación dominicana. El 43.7% trabaja menos de 40 horas, y un 9.3 % trabaja más de 49 horas a la semana en jornadas.
- Es importante destacar que para aquellas trabajadoras domésticas que trabajan “con dormida” y aquellas que tienen bajo su cargo el cuidado de personas (infantes, envejecientes y/o personas enfermas) las jornadas tienden a ser mucho más prolongadas que las aprobadas por la ley laboral, y sin reconocimiento de pago por horas extra. Situación que genera, en algunos casos, relaciones de explotación laboral.
- Hasta finales del 2019, el sueldo promedio de quienes se dedican al trabajo doméstico en el país fue de RD\$7,114.87. Esta cifra debe ser ‘tomada con pinzas’, ya que los indicadores promedio se ven muy afectados por los valores extremos. En el caso de la labor doméstica, en la República Dominicana existe una marcada desigualdad entre los salarios de las trabajadoras domésticas en hogares de ingresos bajos y altos. Asimismo, la marcada diferencia entre los salarios en las provincias del interior y el Gran Santo Domingo no permite vislumbrar una imagen cercana a la realidad de las personas trabajadoras domésticas en base a este promedio.
- No obstante, bajo este cálculo, se pueden hacer importantes comparaciones. Por ejemplo, los pagos de las personas trabajadoras domésticas son mucho más bajos que los sueldos promedio en los grupos ocupacionales trabajadores de otros sectores ocupacionales elementales, de servicios, operarios(as) y artesanos(as) que rondan entre RD\$12,507.31 y 14,580.07 pesos mensuales. Además, se destaca que el ingreso promedio mensual percibido por trabajadores domésticos no llega ni a la mitad del costo de la canasta familiar más económica, estimada al cierre del año 2019 (RD\$14,477.95).
- Además de que los derechos laborales de las personas trabajadoras domésticas son limitados con relación a los reconocidos para otros trabajadores, los que sí reconoce el Código de Trabajo tampoco se cumplen a cabalidad. Quienes se dedican al trabajo doméstico tienen derecho a 14 días de vacaciones pagadas, derecho a la regalía pascual (o doble sueldo), y a permisos por estudio y enfermedad. Según la ENCFT 2019, el 91 % de los y las trabajadoras domésticas recibió la regalía pascual; solo 31.7 % declaró contar con vacaciones pagadas; y solo el 53 % tuvo acceso a licencia por enfermedad por disfrute de sueldo.

2. INICIATIVAS PARA LA REGULACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO

La invisibilización histórica del trabajo doméstico; así como, el aporte que, para la sostenibilidad de la vida y la producción, realizan quienes se dedican a dicha labor

remunerada o no, no es un asunto fortuito. Todo, por el contrario, se encuentra legitimado y perpetuado por las legislaciones laborales que al referirse al trabajo doméstico siempre lo hacen desde la excepción y diferenciación, y con ello generan y profundizan la discriminación entre este y otros tipos de labores.

Al estudiar las leyes que regulan el trabajo doméstico en los Estados del Mercosur, analizar sus estándares y el grado de igualdad con relación a las normas que se aplicaban al resto de trabajadoras y trabajadores de cada país, Pereira y Valiente (2007)², concluían que: “las disposiciones que se aplican al trabajo doméstico tienen el objetivo de abaratar el costo de la mano de obra en el trabajo doméstico y facilitar el despido, establecen ventajas desmedidas y desproporcionadas para quien emplea, inhiben al Estado en su deber de protección y garantía de los derechos sociales y generan una notoria desigualdad en los resultados en desmedro de la igual protección social debida a las mujeres empleadas en el sector”.

Las conclusiones alcanzadas por Pereira y Valiente (2007)³ no son exclusivas para los Estados del Mercosur. Estudios en otras subregiones de América Latina y el resto del mundo, apuntan a la existencia de una diferenciación entre la legislación laboral general y aquella que regula el trabajo doméstico. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2013), estableció que sólo el 10 % de todos los trabajadores domésticos (5,3 millones) está cubierto por la legislación laboral general al mismo nivel que los demás trabajadores.

Respecto a República Dominicana, no es hasta la reforma del Código Laboral en 1992 que se inicia la regulación del trabajo doméstico. Una reglamentación, que replica los parámetros de excepcionalidad y diferenciación que clasifican a las personas que se dedican al trabajo doméstico remunerado como trabajadores de quinta categoría, al establecer un régimen especial que solo contempla los siguientes derechos:

- Descanso ininterrumpido de al menos nueve horas entre dos jornadas laborales.
- Descanso semanal ininterrumpido de 36 horas.
- Derecho a dos semanas de vacaciones remuneradas cada vez que cumplan un año de servicio.
- Salario de navidad igual a la suma de dinero pagada por el(la) empleador(a) igual a la duodécima parte del sueldo ordinario devengado por el o la trabajadora en el año calendario.
- Derecho a 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.

- Si él o la trabajadora doméstica contrae una enfermedad por contagio directo de uno de los miembros de la familia a la cual presta servicios, tiene derecho a gozar de su salario íntegro hasta su completo restablecimiento.

Dentro de los principales derechos **NO** contemplados para el trabajador y la trabajadora doméstica en la legislación nacional se encuentran:

- Salario mínimo.
- Definición de una jornada máxima de trabajo.
- Pago de horas extras y días feriados.
- Pago de preaviso.
- Incremento de días de vacaciones por acumulación de años de servicios.
- Licencia por maternidad.
- Auxilio de cesantía.
- Cobertura de seguridad social como trabajador(a) asalariado(a).

En su lucha por mejores condiciones laborales, los sindicatos de trabajadoras del hogar enarbolaron la frase “Trabajo como ningún otro, derechos como cualquier otro” que más que una consigna representa un posicionamiento político en pro del reconocimiento de los aportes que a la producción y a la reproducción realizan y en contra de la discriminación laboral que sufrieron a través de la historia.

El convenio 189-OIT, busca materializar esa consigna al establecer los mínimos necesarios para garantizar trabajo decente y equiparar los derechos laborales de quienes se dedican al trabajo doméstico a los que se aplican al resto de las personas trabajadoras.

¿QUÉ DICE EL CONVENIO? ¿A QUÉ SE COMPROMETIÓ LA RD EN 2015? ¿QUÉ QUEDA PENDIENTE?

En sentido general, el Convenio 189 de la Organización Internacional Trabajo sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos es un marco regulatorio internacional para asegurar la promoción y la protección efectiva de los derechos humanos de las personas que se dedican a ese tipo de labor y exige a los Estados tomar una serie de medidas con el fin de lograr que el trabajo decente sea una realidad para estos trabajadores.

El Estado dominicano —mediante la resolución No. 104-13 del Poder Ejecutivo del 30 de julio del 2013— formaliza en el país la ratificación de este convenio y desde ese momento se compromete, entre otras cosas, a:

- Adoptar medidas a fin de asegurar que las y 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 laboran, condiciones de vida decentes que respeten su privacidad.
- Adoptar medidas para asegurar que a las personas que laboran en el sector doméstico se les informe sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, de preferencia, cuando sea posible, mediante contratos escritos.

² Pereira, Milena & Valiente, Hugo. (2007). Regímenes jurídicos sobre trabajo doméstico remunerado en los Estados del MERCOSUR.

³ Idem.

- Adoptar medidas con miras a asegurar la igualdad de trato entre trabajadores domésticos y las demás personas trabajadoras en general con 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.
- Adoptar medidas para asegurar que las y los trabajadores domésticos se beneficien de un régimen de salario mínimo, sin discriminación de género.
- Adoptar medidas eficaces a fin de asegurar la seguridad y la salud en el trabajo de los y las trabajadoras domésticas.
- Adoptar medidas apropiadas a fin de asegurar que los y las trabajadoras domésticas disfruten de condiciones similares a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social, incluyendo en lo relativo a la maternidad.
- Adoptar medidas para cooperar entre sí a fin de asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones del presente Convenio a las y los trabajadores domésticos migrantes.

Desde hace 20 años, en la región se dan procesos de modificaciones legislativas con el objetivo de ampliar los derechos laborales de las personas que se dedican al trabajo doméstico y equiparlos a los derechos de los demás trabajadores. Bolivia (2003), Perú (2003), Uruguay (2006) y Costa Rica (2009), impulsaron cambios previos a la

adopción del convenio 189. Por otro lado, Ecuador (2012), Venezuela (2012), Argentina (2013), Chile (2014), Brasil y Paraguay (2015), impulsaron modificaciones posteriores al convenio 189. Brasil y Perú, modificaron sus marcos legales previo a la ratificación del convenio 189. Venezuela, hasta el momento no ha revalidado el convenio. Si bien en nuestro caso, no se realizaron modificaciones al marco legal sobre trabajo doméstico remunerado, del 2012 a la fecha identificamos ocho iniciativas legislativas depositadas en el Congreso que apuestan a esos fines. Seis de las cuales, ingresaron vía el Senado y cinco introducidas por el mismo legislador.

En estos momentos, tres iniciativas de regulación del trabajo doméstico remunerado se encuentran en estudio en el Congreso. Dos de las cuales, están en la comisión permanente de Trabajo de la Cámara de Diputados y una en la comisión permanente de Justicia y Derechos Humanos del Senado.

El objetivo de modificar los marcos legales que regulan la labor doméstica o adoptar nuevos, debe ser para equiparar los derechos de quienes se dedican al trabajo doméstico remunerado con los derechos del resto de trabajadores por lo que resulta útil analizar si los proyectos de ley que cursan en la actualidad en nuestro Congreso tienen a las trabajadoras domésticas en el centro y buscan revertir un marco regulatorio excluyente y discriminatorio; a la vez que cumplimos con los parámetros mínimos establecidos en el convenio 189.

3. NUDOS CRÍTICOS DE LOS PROYECTOS EXISTENTES

Al revisar las tres iniciativas que cursan en el congreso hemos identificados algunos elementos que deben revisarse y modificarse para evitar que su inclusión/exclusión en el legislación a adoptar profundice las desigualdades y violaciones de derechos existentes o por el contrario, cree nuevas violaciones.

3.1 REMUNERACIÓN

Proyecto Gloria Reyes - Magda Rodríguez (Comisión Trabajo Cámara de Diputados)	Ordena convocar al Comité Nacional de Salarios para el establecimiento de tarifas mínimas para las diferentes labores que comprende el trabajo doméstico. Elimina el pago en especie y no considera alojamiento y alimentación como parte del sueldo.
Proyecto Iván Lorenzo (Comisión Derechos Humanos y Justicia del Senado)	Salario mínimo establecido por el órgano rector que propone el proyecto. Elimina el pago en especie y no considera alojamiento y alimentación como parte del sueldo.
Proyecto Ivannia Rivera et al. (Comisión Trabajo Cámara de Diputados)	Ordena convocar al Comité Nacional de Salario para el establecimiento de tarifas mínimas para las diferentes labores que comprende el trabajo doméstico. Considera el alojamiento y la alimentación como el 50% del salario.

OBSERVACIONES: una de las principales oportunidades de mejora del régimen jurídico actual es con relación a la paga. El C189 establece que “todo miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos se beneficien de un régimen de salario mínimo...” (Artículo 11) y en este mismo artículo señala que dicho régimen no puede ser menos favorable que los que rigen generalmente para otras categorías de trabajadores. En el caso de nuestra legislación, es tiempo de dejar de considerar “alojamiento y alimentos” como una proporción del pago.

Se puede tomar como referencia que para trabajadores del sector turismo que su labor requiere alojamiento y comida, esto no se considera como una proporción del sueldo.

En una nación que cuenta con 14 categorías distintas de pagos mínimos resulta incomprensible, por fuera del estigma y la discriminación, que el no establecimiento de una tarifa mínima a pagar para el trabajo doméstico remunerado deje al criterio exclusivo de las personas empleadoras la definición del salario.

3.2 PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

Proyecto Gloria Reyes - Magda Rodríguez (Comisión Trabajo Cámara de Diputados)	No aborda la temática, pero de forma explícita equipara los derechos de las personas que se dedican al trabajo doméstico remunerado con los derechos del resto de las y los trabajadores.
Proyecto Iván Lorenzo (Comisión Derechos Humanos y Justicia del Senado)	No aborda la temática. No equipara derechos.
Proyecto Ivannia Rivera et al. (Comisión Trabajo Cámara de Diputados)	Prohíbe la terminación del contrato laboral de la persona trabajadora doméstica durante la gestación y hasta tres meses después de la fecha de parto. Sanciona el despido por estar en estado de embarazo. Garantiza licencia pre y post parto (por un total de 16 semanas) sin disfrute de salario.

OBSERVACIONES: ante la omisión de disposiciones sobre la maternidad, la interpretación y la práctica será de no reconocimiento de este derecho. Dicha omisión es en especial discriminatoria si se toma en cuenta que más del 90% de las personas en este sector son mujeres, de las cuales más de la mitad se encuentra en edad reproductiva.

El no reconocimiento de la protección a la maternidad tiene implicaciones en cuanto a las licencias remuneradas, el derecho a la lactancia materna y en cuanto a la prohibición de despido por el estado de embarazo.

Equiparar los derechos de las empleadas domésticas, implicaría además que reciban los subsidios por maternidad y lactancia, establecidos por la seguridad social; así como el acceso de estas mujeres a estancias infantiles una vez se reintegren al trabajo.

3.3 SEGURIDAD SOCIAL

Proyecto Gloria Reyes - Magda Rodríguez (Comisión Trabajo Cámara de Diputados)	Establece que la inclusión a la seguridad social de las personas trabajadoras domésticas y da un plazo de ocho días posteriores al inicio del contrato el registro por parte de las personas empleadoras. Establece un plazo de tres meses para que la Tesorería, habilite una herramienta que facilite la inscripción por parte de las y los empleadores.
Proyecto Iván Lorenzo (Comisión Derechos Humanos y Justicia del Senado)	Establece el derecho de las personas trabajadoras domésticas a gozar de las disposiciones de la ley 87-01 y sus modificaciones; a la vez, que establece que el acceso a salud, pensiones y riesgos laborales será normado y financiado según las disposiciones emanadas por el órgano rector que establece dicha propuesta de ley.
Proyecto Ivannia Rivera et al. (Comisión Trabajo Cámara de Diputados)	Establece que la inclusión a la seguridad social de las personas trabajadoras domésticas y da un plazo de ocho días posteriores al inicio del contrato el registro por parte de las personas empleadoras.

OBSERVACIONES: resulta esencial que a las personas trabajadoras domésticas, se les garantice el acceso a la seguridad social porque corresponde al mínimo requerido para hablar de trabajo decente. Entendemos que es responsabilidad del Consejo Nacional de Seguridad Social (CNSS) realizar los estudios actuariales necesarios para operativizar esa inclusión y que corresponde al Congreso establecer plazos límites para la puesta en vigencia de dicho régimen.

3.4 PLAZOS DE IMPLEMENTACIÓN

Proyecto Gloria Reyes- Magda Rodríguez (Comisión Trabajo Cámara de Diputados)	El Ministerio de Trabajo en un plazo de 90 días a partir de la promulgación y publicación de la presente ley elaborará y propondrá al poder Ejecutivo el reglamento de aplicación. Al momento de la reglamentación, se deberá dar intervención y celebrar consultas con las organizaciones representativas de las personas trabajadoras domésticas y de las personas empleadoras de trabajo doméstico.
Proyecto Iván Lorenzo (Comisión Derechos Humanos y Justicia del Senado)	El Consejo Laboral del Trabajo Doméstico reglamentará la presente ley en un plazo no mayor de 60 días. Esta ley entrará en vigencia después de su promulgación y publicación según lo establecido en la Constitución de la República Dominicana y transcurrido los plazos previstos en el Código Civil Dominicano.
Proyecto Ivannia Rivera et al. (Comisión Trabajo Cámara de Diputados)	Establece un plazo de 18 meses a partir de la publicación de la ley para: 1- La convocatoria del Comité Nacional de Salarios y el establecimiento del salario mínimo nacional. 2- Que la Tesorería establezca una plataforma para que las personas empleadoras realicen el registro correspondiente a la seguridad social de sus trabajadores domésticos. Establece un plazo de 90 días posterior a la publicación para que el Ministerio de Trabajo elabore y proponga al Poder Ejecutivo un reglamento de aplicación de la ley.

OBSERVACIONES: vemos importante el establecimiento de un plazo razonable para la convocatoria del Comité Nacional de Salarios para el establecimiento del sueldo mínimo nacional. La propuesta de la diputada Rivera reconoce esta necesidad, pero indica un plazo demasiado largo. Una vez convocado el consejo, el proceso de negociación sólo empieza. Entonces, es necesario legislar que el mismo sea convocado en un tiempo menor (de tres meses) y que dicho salario mínimo se establezca en un plazo no mayor de 18 meses.

Asimismo, hay que tomar en cuenta que la definición de un salario mínimo se relaciona con la definición del régimen de seguridad social y coberturas aplicables. Consistente con nuestra observación anterior en el cuadro de seguridad social, hay que establecer un plazo razonable para que el SNSS realice los estudios actuariales necesarios para operativizar esa inclusión. Los plazos establecidos no se pueden extender innecesariamente, de forma tal que aún con un marco legislativo se lesionen los derechos de las personas que se dedican al trabajo doméstico.

3.5 NUDOS CRÍTICOS PROPUESTA DE LA DIPUTADA IVANNIA RIVERA

La propuesta depositada por la diputada Rivera, contiene disposiciones que deben revisarse para evitar mantener la discriminación entre quienes se dedican al trabajo doméstico remunerado con relación a otras personas trabajadoras. En particular, las vinculadas al registro del contrato de trabajo, el período de prueba y quienes tienen capacidad para contratar.

El proyecto de Rivera establece un período de prueba no mayor a dos meses. Nuestra legislación laboral no contempla disposiciones relativas al período de prueba, por el contrario, garantiza derechos desde el inicio de la relación laboral; por lo que establecer este tipo de consideraciones, es mantener la segregación de las personas que se dedican al trabajo doméstico con relación a otras personas trabajadoras.

Esta iniciativa, prevé el registro del contrato por ante el Ministerio de Trabajo. Entendemos la importancia de incentivar contratos escritos, pero hay que tener en cuenta que el no registro de dicho contrato (en el hipotético caso de que se encuentre por escrito) no implica la inexistencia de la relación laboral; que, en todo caso, se debe suponer en virtud de lo establecido en la legislación laboral nacional.

En el caso de la capacidad para contratar, la iniciativa establece una excepción para la contratación de adolescentes a partir de los 15 años. Si bien, nuestro marco jurídico contiene excepciones para permitir el trabajo desde los 14 años; nos parece que, en el caso del trabajo doméstico remunerado, algunas de esas tareas traen consigo condiciones de riesgo particulares que se enmarcan en lo que la legislación nacional nombra como “condiciones peligrosas” (ver Art. 250 del Código de Trabajo y numeral 14 del párrafo II de la Resolución 52/2004).

3.6 NUDOS CRÍTICOS PROPUESTA DEL SENADOR YVAN LORENZO

La iniciativa depositada en el Senado contiene disposiciones preocupantes y problemáticas, como son: (1) la creación de un Consejo Laboral de Trabajo Doméstico y (2) la escuela laboral de trabajo doméstico.

La creación del Consejo Laboral Trabajo Doméstico crearía una burocracia innecesaria y paralela a otras instancias con los mismos fines. Vemos con preocupación que una instancia paralela mantenga la visión de segregación y exclusión del trabajo doméstico frente a los derechos laborales generales. Finalmente, la creación de un espacio especial para definir podría incluso entrar en conflicto con las instancias que ya tienen el deber de regular temas relacionados con la seguridad social, los salarios y otros derechos de las y los trabajadores.

En el caso de la escuela, si bien la formación laboral y promoción de la educación es una prioridad y un derecho, no se puede legislar al respecto de una forma que genere restricciones de acceso al empleo o afecte la igualdad de oportunidades de las personas trabajadoras. Esto se configura en dicha propuesta al establecer como obligatoria la asistencia de las personas trabajadoras domésticas a los centros de estudios. Además, la propuesta tiene un sesgo discriminatorio al priorizar la educación de personas de un determinado rango etario.

4. CONCLUSIONES

Hay una exclusión que se refleja en la segregación de derechos a quienes se dedican al trabajo doméstico. El objetivo de adoptar un nuevo marco jurídico debe ser, por un lado, cumplir con los compromisos pendientes a raíz de la ratificación del convenio 189 y, por el otro, eliminar la discriminación existente con relación a las personas que se dedican al trabajo doméstico remunerado; garantizando que se apliquen todos los derechos laborales que disfrutaban el resto de las personas trabajadoras y que desde un principio de equidad, se puedan impulsar iniciativas que reviertan esas injusticias históricas.

Tomando en cuenta que en el Congreso existen tres iniciativas legislativas que buscan regular el trabajo doméstico remunerado y, que todas ellas están sujetas a modificaciones para ser consistentes con el convenio 189. Es fundamental, que estas iniciativas se estudien en conjunto; en especial, tomando en cuenta los nudos críticos expuestos en la sección anterior.

Apostar a una legislación que regule el trabajo doméstico remunerado, poniendo en el centro de la política a las personas trabajadoras domésticas y equiparando sus derechos laborales con el resto de las personas trabajadoras, es avanzar hacia la igualdad de género, reducir la pobreza y aportar a la construcción de una sociedad más justa e incluyente.

Es tiempo de que el reconocimiento que hace la Constitución dominicana (art. 55-11) del trabajo del hogar como actividad económica que crea valor agregado y produciendo riqueza y bienestar social; se traduzca de forma efectiva en la implementación de políticas en pro de los derechos de las personas que se dedican a dicho oficio.

A CERCA DE LAS AUTORAS

María Fernanda López, licenciada en Derecho, con maestría en Políticas Públicas para el Desarrollo con Inclusión Social. Es coordinadora de Proyectos de la Fundación Friedrich Ebert para República Dominicana y Cuba, en temas Laborales, Sindicales, de Juventudes y Políticas Sociales.

E-mail: mariafernanda.lopez@fescaribe.org

María Graciela Cuervo, es feminista dominicana, coordinadora general de la red de feministas del Sur: DAWN. Es licenciada en Derecho con un máster en Políticas Laborales y Globalización. Su experiencia en el ámbito de los derechos laborales incluye su trabajo en el Centro de Investigación para la Acción Femenina (CIPAF), en el Ministerio de Trabajo de la República Dominicana y su colaboración con el Comité Intersindical de la Mujer Trabajadora (CIMTRA).

E-mail: mariagcuervo@gmail.com

PIE DE IMPRENTA

Fundación Friedrich Ebert

Edificio Plaza JR, Piso 8 Av. Tiradentes
esq. Roberto Pastoriza Santo Domingo
www.fescaribe.org

Responsable

Yesko Quiroga
Director FES
República Dominicana
Tel. 809-221-8261

El uso comercial de todos los materiales editados y publicados por la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) está prohibido sin previa autorización escrita de la FES.

DOCUMENTO DE TRABAJO PARA LA REVISIÓN
DE LAS INICIATIVAS LEGISLATIVAS PARA
LA REGULACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO
DESDE UN ENFOQUE DE DERECHOS



A seis años de la entrada en vigor del Convenio 189, sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticas, sigue pendiente la modificación del marco jurídico nacional para garantizar derechos laborales a quienes se dedican al trabajo doméstico remunerado.



Con tres iniciativas legislativas, siendo estudiadas por el congreso en las diferentes cámaras; resulta necesario analizar, si estas buscan equipar derechos entre quienes se dedican al trabajo doméstico remunerado y el resto de las personas trabajadoras; o si, por el contrario, mantienen la segregación y discriminación que son objeto quienes se dedican a dicho oficio en la actualidad.



Apostar a una legislación que regule el trabajo doméstico remunerado, poniendo en el centro de la política a las personas trabajadoras domésticas y equiparando sus derechos laborales con el resto de las personas trabajadoras, es avanzar hacia la igualdad de género, reducir la pobreza y aportar a la construcción de una sociedad más justa e incluyente.