

¿Cuáles son las normas mínimas establecidas por el Convenio núm. 189?

- **Derechos básicos** de las trabajadoras y los trabajadores domésticos: respeto y protección de principios y derechos fundamentales en el trabajo, aplicables tanto a personas nacionales como extranjeras. Protección efectiva contra todas las formas de abuso, acoso y violencia (artículos 3, 4, 5 y 11).
- **Información sobre los términos y condiciones de empleo:** información en una manera que sea comprensible fácilmente, de preferencia a través de contrato escrito y que incluya las condiciones de repatriación, cuando se trate de una persona extranjera que así lo requiera (artículo 7).
- **Horas de trabajo:** medidas destinadas a garantizar la igualdad de tratamiento entre las personas trabajadoras domésticas y trabajadores y trabajadoras en general. Período de descanso semanal de al menos 24 horas consecutivas (artículo 10).
- **Remuneración:** salario mínimo establecido. Pago en especie bajo ciertas condiciones. Los honorarios cobrados por las agencias de empleo privadas no se deben descontar de la remuneración de las trabajadoras y los trabajadores domésticos (artículos 11, 12 y 15).
- **Seguridad y salud:** derecho a un trabajo seguro y un ambiente laboral saludable (artículo 13).
- **Seguridad social:** condiciones que no sean menos favorables que las aplicables a los demás trabajadores y trabajadoras, incluyendo prestaciones de maternidad (artículo 14).
- **Las normas relativas al trabajo doméstico infantil:** obligación de fijar una edad mínima. No se debe privar a los trabajadores y las trabajadoras adolescentes de la educación obligatoria (artículo 4).
- **Trabajadores y trabajadoras “puertas adentro”:** condiciones de vida digna que respeten la privacidad. Libertad para decidir si reside o no en el hogar (artículos 6, 9 y 10).

- **Trabajadores y trabajadoras migrantes:** deben recibir una oferta de trabajo, de previo a salir de su país, donde se especifiquen las condiciones de empleo (artículo 8).
- **Cooperación entre los países:** los países deben cooperar entre sí para la aplicación efectiva de las disposiciones del Convenio núm. 189 y la prevención de abusos o situaciones de fraude en la contratación, la colocación y el empleo (artículo 8).
- **Documentos de viaje:** se debe garantizar el derecho de las personas extranjeras a conservar sus documentos de viaje y de identidad (artículo 9).
- **Agencias de empleo privadas:** se debe contar con un reglamento de operación de las agencias de empleo privadas, con el fin de proporcionar protección adecuada y prevenir los abusos contra las trabajadoras y los trabajadores contratados o colocados en un país por parte de estas agencias (artículo 15).
- **Solución de conflictos y quejas:** acceso efectivo a los tribunales u otros mecanismos de solución de conflictos, incluyendo mecanismos de denuncia que sean accesibles para las trabajadoras y los trabajadores domésticos (artículos 15, 16).
- **Inspección de trabajo:** debe prestar atención a las características especiales del trabajo doméstico, incluyendo la especificación de condiciones para autorizar el acceso de la Inspección de Trabajo al domicilio del hogar para efectos de velar por el cumplimiento de la legislación (artículo 17).



Organización Internacional del Trabajo

Proyecto Políticas de Migración Laboral Sensibles al Género

Nicaragua-Costa Rica-Panamá
y Haití-República Dominicana

Visite Programas y Proyectos en:
www.ilo.org/sanjose

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2013



Organización
Internacional
del Trabajo

Trabajo doméstico en Costa Rica

Trabajo doméstico en Costa Rica

El año 2011 la Conferencia General de la Organización del Trabajo (OIT) aprobó el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (núm. 189), en reconocimiento a la contribución significativa de las trabajadoras y los trabajadores domésticos a la economía mundial.

En Costa Rica, según datos del INEC del año 2009, hay más de 106.000 mujeres trabajadoras domésticas. El trabajo doméstico es una importante fuente de empleo para las mujeres ya que representa el 14.7% del total de la ocupación femenina, según ese mismo censo. Esta es la segunda ocupación más frecuente para las mujeres después del comercio.

Muchas de estas trabajadoras son mujeres migrantes. Se estima que del total de trabajadoras domésticas al menos 17% son de origen nicaragüense, según un estudio del COMMCA de 2010.

Costa Rica ha realizado importantes avances en los últimos años en la equiparación de los derechos de quienes se ocupan en este sector con los derechos de trabajadoras y trabajadores de otros sectores. Este avance se ha logrado gracias al esfuerzo de la Asociación de Trabajadoras Domésticas –ASTRADOMES–, que durante más de 16 años impulsó la reforma legal que lo ha hecho posible.

Actualmente, las trabajadoras domésticas tienen una jornada laboral de 8 horas, disponen de un día de descanso semanal, 15 días de vacaciones al año y disfrutan de los mismos días feriados que el resto de trabajadoras y trabajadores.

Sin embargo, aún existen aspectos que deben ser atendidos. En primer lugar el salario para el trabajo doméstico sigue siendo el más bajo de la escala salarial, aún por debajo de las ocupaciones no calificadas. Por otro lado, existen dificultades para el aseguramiento de estas trabajadoras. Cada vez es más frecuente el trabajo por horas en diferentes casas, sin embargo las modalidades de aseguramiento en el país se tornan complejas para el trabajo en esas condiciones. Por ello, en la práctica el aseguramiento de las trabajadoras asalariadas es poco viable.

Además, el hecho de que exista un significativo número de personas migrantes que se dedica a esta actividad, merece especial atención. La legislación laboral se aplica por igual a las personas independientemente de su nacionalidad, y de si se encuentran documentadas (situación migratoria regular) o indocumentadas (situación migratoria irregular).

No obstante, las personas migrantes, y particularmente las que están en situación migratoria irregular, suelen estar en condición de mayor vulnerabilidad, ya que erróneamente se cree que no se les aplica la legislación nacional y a menudo se ven obligadas a aceptar condiciones abusivas de trabajo (salarios muy por debajo del mínimo legal, jornadas extensas y extenuantes, encerramiento en casas de habitación, despojo de sus documentos de identidad o migratorios, etc.).

Como señala el Convenio núm. 189, es necesario valorar y visibilizar el trabajo doméstico, realizado en gran medida por personas migrantes o que forman parte de comunidades desfavorecidas y que son particularmente vulnerables a la discriminación. La ratificación de este Convenio es fundamental para consolidar los logros alcanzados por el país, para contribuir a avanzar en la mejora de los aspectos aún pendientes y para visibilizar la situación de las personas migrantes y otras en situación de vulnerabilidad, con el fin de valorar su trabajo y garantizar condiciones de trabajo decente.

Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) y su Recomendación (núm. 201)

El Convenio núm. 189 y su Recomendación núm. 201 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, establece derechos y principios básicos para las personas que trabajan en este sector y exige a los Estados tomar una serie de medidas con el fin de hacer el trabajo decente una realidad para las trabajadoras y trabajadores domésticos.

¿Qué es un Convenio de la OIT?

Es un tratado adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo, la cual está compuesta por delegados de gobiernos, trabajadores y empleadores de los 183 países miembros de la OIT.

¿Qué significa ratificar un Convenio?

Cuando un país ratifica un Convenio, es decir otorga su aprobación formal, su gobierno hace un compromiso formal de aplicar todas las obligaciones establecidas en él, y periódicamente informar a la OIT sobre las medidas adoptadas en este sentido. Para que un Convenio sea ratificado, es necesario que el Ejecutivo envíe al Parlamento un proyecto de ley. Una vez que la Asamblea Legislativa lo ha aprobado, el Convenio queda ratificado y el país tiene la obligación de implementarlo.

¿Cómo se implementa un Convenio?

Un convenio se implementa a través de la ampliación o adaptación de las leyes existentes y la adopción de políticas públicas u otras medidas. Algunas de estas pueden ser aplicadas gradualmente. Un Convenio establece un piso mínimo, por lo que si existen normas nacionales más favorables, estas siempre prevalecen.

La Recomendación núm. 201, ¿Cómo está relacionada con el Convenio?

La Recomendación complementa al Convenio con directrices y sugerencias de políticas para avanzar en la implementación de los derechos y principios enunciados en el Convenio.