

protección del empleo y no discriminación; protección de la salud; y medios para garantizar la lactancia en el lugar de trabajo.

En todos los países de la región, la protección a la maternidad está vinculada al trabajo formal asegurado. Por ello, muy pocas trabajadoras domésticas pueden acceder a esta protección y a los derechos que se derivan de ella.

Derecho a la organización

La organización de trabajadoras domésticas en sindicatos es esencial para garantizar el avance y el respeto de los derechos laborales. Las particularidades de su trabajo (las largas jornadas, el aislamiento en los lugares de trabajo o la falta de acceso a información) impiden o limitan sus posibilidades de organizarse.

Además, pocas veces cuentan con la información suficiente que les permita crear un sindicato o afiliarse a alguno ya existente¹⁷. En la región existen tres organizaciones y ocho sindicatos de trabajadoras domésticas:

- Costa Rica| Asociación de Trabajadoras Domésticas (ASTRADOMES).
- Nicaragua| Asociación de Trabajadoras Domésticas (ASTRADOMES). En colaboración con cuatro importantes sindicatos, ha logrado organizar a más de 1.000 mujeres en 2012.
- República Dominicana| Sindicato Asociación de Trabajadoras del Hogar (ATH), Sindicato de Trabajadoras Domésticas (SINTRADOME) y sindicato Asociación de Mujeres de Coordinación Independiente (ASOMUCI).
- Guatemala| Sindicato de Trabajadoras Domésticas, Similares y a Cuenta Propia (SINTRADOMSA) y Asociación de Trabajadoras del Hogar a Domicilio (ATRAHDOM).

17. Ibid. (OIT, 2013)

A pesar de las dificultades, las trabajadoras organizadas han logrado avances muy importantes. En Costa Rica, ASTRADOMES promovió durante más de una década la reforma legal aprobada en 2009. Esta reforma convirtió al país en pionero en la protección de los derechos de quienes trabajan en este sector. En República Dominicana, las organizaciones sindicales por medio del CIMTRA tuvieron un rol muy activo en las discusiones previas a la aprobación del Convenio núm. 189¹⁸; y en Nicaragua, la Coordinadora Nacional de Mujeres Sindicalistas de Nicaragua (CNMSN) realizó un importante trabajo de incidencia para lograr la ratificación de este instrumento internacional.

El papel de los sindicatos ha sido fundamental en el avance de la promoción de los derechos de las trabajadoras domésticas. Las iniciativas regionales impulsadas desde la CSA a favor del Convenio núm. 189 fueron esenciales para su aprobación en 2011.

Convenio núm. 189 y Recomendación núm. 201 de la OIT

Al reconocerse la discriminación laboral y el déficit de trabajo decente que enfrentan las trabajadoras domésticas, y para contribuir a mejorar sus condiciones de trabajo, en 2011 la Organización Internacional del Trabajo aprobó el Convenio núm. 189 y su Recomendación núm. 201 sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Al ratificarlo, un país se compromete a aplicar todas las medidas y obligaciones que se establecen en él. Muchas veces es necesario realizar reformas legales o incluso aprobar nuevas leyes.

Este convenio parte de reafirmar que las trabajadoras domésticas deben gozar de los mismos derechos que el resto de trabajadoras y trabajadores. Para ello, se establecen normas mínimas que abarcan diferentes ámbitos que retoman mandatos ya recogidos en algunos de los principales convenios de la OIT.

18. Ibid.

Derechos básicos de las trabajadoras y los trabajadores domésticos| Artículos 3, 4, 5 y 11

- Respeto y protección de principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- Protección efectiva contra todas las formas de abuso, acoso y violencia.

Información sobre los términos y condiciones de empleo| Artículo 7

- Información de forma fácilmente comprensible; preferentemente, a través de contrato escrito.

Horas de trabajo| Artículo 10

- Garantía de la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y trabajadores en general.
- Período de descanso semanal de al menos 24 horas consecutivas.

Remuneración| Artículos 11, 12 y 15

- Establecimiento de salario mínimo.
- Pago en especie, solo bajo ciertas condiciones.

Seguridad y salud| Artículo 13

- Derecho a un trabajo seguro y un ambiente laboral saludable.

Seguridad social| Artículo 14

- Condiciones no menos favorables que las aplicables a los demás trabajadores, incluyendo prestaciones de maternidad.

Trabajo doméstico infantil| Artículo 4

- Obligación de fijar una edad mínima.
- Garantizar que las trabajadoras adolescentes acceden a la educación obligatoria.

Trabajadoras “puertas adentro”| Artículos 6, 9 y 10

- Condiciones de vida digna que respeten la privacidad.
- Libertad para decidir si residir o no en el hogar.

Trabajadoras domésticas migrantes| Artículos 8 y 15

- Realización de un contrato por escrito, o una oferta de trabajo escrita, antes del viaje al país de destino.
- Información clara acerca del retorno al finalizar el contrato.
- Protección frente a prácticas abusivas de agencias privadas de empleo. Cooperación entre países de origen y destino.

Agencias de empleo privadas| Artículo 15

- Reglamentación para la operación de las agencias, garantizar mecanismos adecuados para la investigación de denuncias.
- Firma de acuerdos bilaterales, regionales y multilaterales para evitar abusos y fraudes.

Resolución de conflictos, quejas y cumplimiento de la legislación| Artículo 17

- Acceso efectivo a tribunales u otros mecanismos de solución de conflictos.
- Medidas para garantizar el cumplimiento de la legislación, incluyendo la inspección del trabajo.

Organización de las trabajadoras domésticas| Artículo 3

- Derecho a crear organizaciones, federaciones y confederaciones y a afiliarse a ellas.



Equipo de Trabajo Decente para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana



Las trabajadoras domésticas cuidan su hogar, cuidan a su familia: cuidan lo más valioso Trabajo como ningún otro, derechos como cualquier otro



En América Latina y el Caribe, alrededor de 17 millones de personas realizan trabajo doméstico remunerado. El 95% son mujeres¹. En Centroamérica, Panamá y República Dominicana, son aproximadamente 1 de cada 10 mujeres².

- Costa Rica| 16,1%
- República Dominicana| 12,6%
- Nicaragua| 11,1%
- Panamá| 11%
- El Salvador| 7,6%
- Honduras| 5,9%

A pesar de ser una actividad con mucha responsabilidad e incluir tareas complejas como el cuidado de niñas, niños y personas adultas mayores, es muy poco valorada y se considera “no cualificada”. Las mujeres a cargo del trabajo doméstico nunca tuvieron reconocimiento económico ni social. Al pasar a ser un trabajo remunerado lo hizo en condiciones precarias.

Bajos salarios, jornadas extensas o baja cobertura de la protección social son características constantes del trabajo doméstico. En la mayoría de los países se regula mediante un régimen especial, diferente al que protege al conjunto de trabajadoras y trabajadores y que reconoce menos derechos y garantías sociales. Así las cosas, el trabajo doméstico es una de las ocupaciones con mayor déficit de trabajo decente.

1. OIT (2012): *Panorama Laboral 2012. América Latina y el Caribe*. Lima.
2. Ibid.

No obstante, en nuestros países el trabajo doméstico remunerado es una pieza clave para la organización social. La creciente incorporación de las mujeres al mercado laboral no ha ido acompañada por una redistribución del trabajo doméstico en la familia. Por ello, tanto las familias como la economía de los países necesitan a las trabajadoras domésticas. Sin su trabajo, muchas trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares no podrían optar por un empleo remunerado; y los países perderían buena parte de su mano de obra.

Quiénes son las trabajadoras domésticas

Las mujeres con menos opciones laborales realizan trabajo doméstico. Son mujeres en situación de exclusión social y pobreza, y con bajos niveles de escolaridad.

El incremento general de la escolaridad en América Latina y el Caribe también ha tenido impacto sobre el sector: en la actualidad, las trabajadoras domésticas cuentan en promedio con 6 años de estudio. En la mayoría de los países, esto equivale a la educación primaria.

Algunos países centroamericanos superan este promedio. Por ejemplo, en Panamá las trabajadoras domésticas tienen algo más de 8 años de estudio³. Sin embargo, aún es importante la brecha educativa con respecto a las trabajadoras en general: de entre 2 y 5 años menos, dependiendo del país⁴.

3. Ibid.
4. Ibid.

Campaña por los derechos de las trabajadoras domésticas en Centroamérica, Panamá y República Dominicana



La migración es también un fenómeno ligado al trabajo doméstico. En países como Costa Rica, la mano de obra nacional no logra satisfacer la demanda de trabajo doméstico remunerado. Antes, las mujeres de zonas rurales migraban a las ciudades para emplearse como trabajadoras domésticas; ahora, vienen de Nicaragua⁵. Se estima que en la actualidad 2 de cada 10 trabajadoras domésticas (19,2%) son de origen nicaragüense⁶.

En Guatemala, las mujeres indígenas se hacen cargo en gran medida del trabajo doméstico remunerado: casi 3 de cada 10 trabajadoras domésticas (27%) son indígenas⁷.

En lo que respecta a la edad, el trabajo doméstico es en general una ocupación de mujeres adultas. En América Latina y el Caribe, la mayoría de estas trabajadoras tienen entre 35 y 50 años de edad. En la región centroamericana: 40,9 años en Costa Rica, 36,3 años en El Salvador y 41,8 años en Panamá.

Sin embargo, el trabajo doméstico infantil también es frecuente. Es difícil contar con cifras precisas, pero se estima que en América Latina y el Caribe más de 2 millones de niños, niñas y adolescentes realizan trabajo doméstico. El 90% son niñas⁸.

Jornada laboral, descanso semanal y feriados

La jornada laboral de 8 horas es un derecho reconocido para el conjunto de las trabajadoras y los trabajadores en la mayoría de países de América Latina y el Caribe. Sin embargo, con frecuencia este derecho no ampara a las trabajadoras domésticas.

En la región centroamericana, tan solo en Costa Rica se les reconoce una jornada laboral similar a la del resto de ocupaciones. Hasta 2009 la legislación costarricense también establecía un trato diferen-

5. ONU Mujeres (2011): *Cadenas globales de cuidados: El papel de las migrantes nicaragüenses en la provisión de cuidados en Costa Rica*. San José.

6. *Ibíd.*

7. OIT (2014): *Estudio comparativo de la legislación de Guatemala en relación con el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)*. En prensa.

8. *Ibíd.*, pág. 62.

ciado y menos ventajoso para estas trabajadoras, pero una reforma legal logró equiparar los derechos en el trabajo doméstico con el conjunto de ocupaciones.

Panamá y República Dominicana | 9 horas.
Guatemala y Honduras | 10 horas.
El Salvador y Nicaragua | 12 horas.

El resto de países de la región, lejos de reconocer una jornada de trabajo justa para las trabajadoras domésticas, ni siquiera regulan su duración máxima: únicamente reglamentan el mínimo de horas de descanso.

De igual forma, el descanso semanal y los feriados son menores. Por ejemplo, en Guatemala solo se reconoce un descanso adicional de 6 horas los domingos y feriados; por lo que las empleadas domésticas podrían tener que trabajar hasta 8 horas estos días.

En El Salvador y Panamá se contempla el derecho a un día de descanso a la semana. Sin embargo, las trabajadoras domésticas pueden disfrutar los feriados salvo si el patrón o patrona las requieren. En ese caso están obligadas a trabajar con doble salario. En Honduras también se reconoce el derecho a un día de descanso semanal, pero durante los feriados solo tienen derecho a 6 horas de descanso adicional.

Las jornadas laborales extensas afectan la salud y las condiciones de vida de las trabajadoras domésticas. Jornadas de trabajo larguísimas les impiden descansar adecuadamente, realizar otras actividades y atender responsabilidades personales.

Salario mínimo

La relevancia social y el valor del trabajo doméstico no se traducen en reconocimiento salarial. De hecho, suele estar en los puestos más bajos de la escala salarial. En algunos países como República Dominicana y El Salvador, ni siquiera se fija un salario mínimo para esta ocupación, de manera que queda a discreción de la persona que contrata.

En otros países como Costa Rica y Panamá, ocupa el último lugar de la escala salarial, por debajo de las actividades no calificadas. En Costa Rica, el salario mínimo fijado para este sector es un 40% más bajo que para otras actividades no calificadas. En Panamá, la remuneración del trabajo doméstico es aproximadamente un 25% inferior al siguiente más bajo en la escala salarial.

Además, la legislación de todos los países establece que las trabajadoras domésticas pueden recibir una parte de su salario en especie.

El Salvador | La legislación no define un porcentaje máximo de pago en especie.
Costa Rica, Nicaragua y República Dominicana | Hasta 50%.
Guatemala y Honduras | 30%.
Panamá | 20%.

El salario en especie perjudica a las trabajadoras, ya que reduce de manera significativa sus ingresos. En ocasiones se utiliza para justificar los bajos salarios. Por ejemplo, en El Salvador el ingreso promedio de estas trabajadoras es poco más de la mitad del ingreso del resto de mujeres trabajadoras. En Costa Rica o Panamá la situación es más grave: reciben el 37% y el 34,4% del salario del resto de trabajadoras, respectivamente⁹.

Migrantes e indígenas están más discriminadas. Es frecuente que reciban menor salario que otras trabajadoras domésticas. Por ejemplo, en Costa Rica las trabajadoras nicaragüenses reciben el 73,2% del salario que reciben por hora las costarricenses¹⁰.

Protección social

La protección social es un pilar fundamental del trabajo decente. Los sistemas de seguridad social protegen a las personas frente a situaciones en las que no les es posible trabajar. Contar con el derecho a la incapacidad frente a una enfermedad, licencia por maternidad o con una pensión de jubilación es esen-

9. *Ibíd.*

10. ONU Mujeres (2011): *Cadenas globales de cuidados: El papel de las migrantes nicaragüenses en la provisión de cuidados en Costa Rica*. San José.

cial para las trabajadoras. De igual forma, debe garantizarse el acceso a servicios de salud adecuados tanto para las personas trabajadoras como para sus familias.

En Centroamérica, Panamá y República Dominicana, la situación con respecto a la protección social de las trabajadoras domésticas difiere por país. Sin embargo, en todos los países enfrentan una situación de desventaja con respecto al conjunto de trabajadoras y trabajadores. Por ejemplo, en República Dominicana aunque la legislación prevé regímenes bajo los cuales las trabajadoras domésticas podrían asegurarse (el régimen contributivo subsidiado y el subsidiado). Todavía no se han creado¹¹ y, por tanto, *de facto*, las trabajadoras domésticas no pueden asegurarse.

En otros países como El Salvador, Guatemala y Honduras, existen regímenes diferenciados cuya afiliación es voluntaria. Por ser voluntaria, la afiliación es

muy baja. Además, este tipo de aseguramiento especial suele incluir menos garantías que otras modalidades.

El primer país en crear un sistema de afiliación diferenciado para las trabajadoras domésticas fue Honduras en 2008. El régimen especial hondureño tan solo brinda atención en salud; y no contempla prestaciones económicas. La atención en salud no incluye, además, la hospitalización. Hasta 2011 únicamente se afiliaron 300 trabajadoras¹².

En El Salvador en 2010 se creó el *Régimen Especial de Salud y Maternidad para los Trabajadores Domésticos*. Este régimen cubre todos los servicios de salud y contempla prestaciones económicas por maternidad. Sin embargo, no incluye el derecho a pensión. La cobertura lograda hasta el momento es baja. A mediados de 2013 tan solo se había alcanzado la afiliación de 2.420 trabajadoras y trabajadores: el 17% de la meta prevista para ese momento¹³.

11. OIT (2014): *La legislación dominicana a la luz del convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (núm. 189), 2011*. En prensa.

12. OIT (2013): *Avance en la protección y seguridad social de las(os) trabajadoras(es) del servicio doméstico en El Salvador*. Presentación de dispositivas.

13. *Ibíd.*

En Guatemala se creó en 2009 el *Programa Especial de Protección a Empleadas de Casa Particular* (PRECAPI), que incluye únicamente maternidad, control de niño sano y accidentes. El programa es obligatorio únicamente para los empleadores que ocupen a una o más trabajadoras domésticas y que trabajen por lo menos tres días semanales¹⁴. Para el año 2012 había alrededor de 324 personas afiliadas, muy lejos de las 10.000 previstas para esa fecha¹⁵.

En el resto de países el aseguramiento se rige según el sistema general de seguridad social. En la práctica, sin embargo, es complicado concretar el aseguramiento pues los sistemas no contemplan las características específicas de este trabajo. Por ejemplo, si bien el trabajo por horas es muy frecuente, el aseguramiento en esta modalidad es muy difícil. De ahí, las bajas tasas de cobertura: a mediados de 2013 era de tan solo el 14% en El Salvador¹⁶.

No contar con seguro social significa no tener derecho a asistencia sanitaria, a incapacitarse, a disfrutar una licencia por maternidad o a recibir una pensión cuando sean adultas mayores.

Así las cosas, pocas trabajadoras domésticas están aseguradas en la región. En América Latina y el Caribe, el 81,1% de las personas asalariadas tienen seguro de salud y/o pensiones. Este porcentaje baja hasta el 43,8% en las trabajadoras domésticas.

La migración suma obstáculos para su afiliación. En algunos casos, el aseguramiento es posible si el estatus migratorio es regular en el país de destino. Así, quienes no logran regularizar su situación migratoria tampoco pueden optar por seguro social.

Además, la falta de acuerdos bilaterales y multilaterales para la portabilidad de los derechos vincu-

14. OIT (2014): *Estudio comparativo de la legislación de Guatemala en relación con el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)*. En prensa

15. *Ibíd.*

16. OIT (2013): *Avance en la protección y seguridad social de las(os) trabajadoras(es) del servicio doméstico en El Salvador*. Presentación de dispositivas.

lados a la seguridad social desincentiva el aseguramiento de las trabajadoras migrantes. Muchas de ellas planean retornar a su país de origen en algún momento, y la falta de acuerdos entre los países implica la pérdida de derechos conexos a la seguridad social y a la pensión.

Protección a la maternidad y responsabilidades familiares

En respuesta a la incorporación de cada vez más mujeres al mercado de trabajo, la organización social actual ha requerido de ajustes para hacer compatible el acceso al empleo remunerado y la provisión de los cuidados necesarios en las familias.

En ausencia de una redistribución del trabajo doméstico y de cuido no remunerado entre quienes integran la familia, con frecuencia se recurre al trabajo doméstico remunerado como estrategia para resolver las contingencias familiares cotidianas. De esta forma, en muchos hogares las trabajadoras domésticas asumen buena parte del quehacer derivado de las responsabilidades familiares.

Pero las trabajadoras domésticas también tienen sus propias responsabilidades familiares que atender. Con menos recursos económicos por los bajos salarios y menos tiempo disponible por las extensas jornadas laborales, su situación es crítica. Siendo este el contexto, a la hora de proponer medidas y políticas para la conciliación y la corresponsabilidad es indispensable considerar al conjunto de trabajadoras y trabajadores, visibilizando la especificidad de las trabajadoras domésticas. Solo así se podrá garantizar que la conciliación de la vida familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras de otros sectores no se asienta en la precarización del empleo de las trabajadoras domésticas.

La falta de protección social también tiene implicaciones importantes para estas trabajadoras y sus familias. Como ya se ha señalado, no contar con seguro social las excluye de coberturas esenciales como la protección a la maternidad. Según el Convenio núm. 183 sobre protección a la maternidad (2000), la protección a la maternidad debe incluir un periodo de descanso de al menos 14 semanas, prestaciones económicas y prestaciones médicas;