



CENTRO DE ESTUDIOS DE GÉNERO – INTEC

***“Seguridad Social y Trabajo Doméstico
en la República Dominicana”***

Equipo de Investigación

Coordinación: Lourdes Conteras

Investigadora Principal: Alina Ramírez M.

Investigadora: Mariela Jaquez

Edición y revisión de documento: Consuelo Cruz A.

Procesamiento de datos: Raymer Díaz

Asesor: Jeffrey Lizardo

Con el apoyo de: Ministerio de Trabajo, OIT y AECID

Marzo, 2013

INDICE

Introducción	3
I. Contexto y antecedentes.....	4
I.1 Mercado laboral y desigualdad de género	4
I.2 Trabajo doméstico remunerado en República Dominicana.....	8
I.3 El derecho a la Seguridad Social en la República Dominicana.....	11
II. Marco de referencia.....	18
II.1 Trabajo doméstico y de cuidados y Economía del cuidado.....	18
II.2 Normas internacionales y legislación nacional sobre seguridad social y trabajo doméstico	22
III. Aspectos metodológicos	29
IV. Resultados de la investigación	35
IV.1 Datos socio-demográficos de los y las trabajadoras domésticas.	37
IV.2 Condiciones de trabajo de los/as trabajadores/as domésticas	43
IV.3 Trabajadoras domésticas migrantes haitianas	70
IV. 4 Situación socio-económica de los hogares empleadores de trabajo doméstico.....	76
V. Trabajadoras/es domésticas/os y acceso a la seguridad social.....	82
VI. Conclusión y propuestas integrales	86
VII. Elementos críticos para la formulación de propuesta de inclusión de las trabajadoras domésticas al sistema de seguridad social.....	88
IX. Anexos	100

Introducción

El trabajo doméstico y de cuidados es una actividad económica realizada casi exclusivamente por mujeres. A partir de la división sexual del trabajo se adjudicó a las mujeres esta responsabilidad, vinculando el trabajo doméstico y de cuidados a la función reproductiva de las mujeres. Este trabajo, naturalizado y desvalorizado en términos económicos, sociales y jurídicos, resulta también excluido de la protección estatal en muchos países, incluyendo a la República Dominicana.

El reconocimiento del derecho a la seguridad social de los y las trabajadoras domésticas constituye un compromiso recientemente incorporado a la agenda pública nacional, en particular a partir de la firma por parte del gobierno dominicano del Convenio núm. 189 de la OIT sobre el Trabajo decente para las y los trabajadores domésticos, aprobada en la 100.a Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT en el año 2011. La ratificación de dicho Convenio se encuentra actualmente en curso en el Congreso Nacional.

En ese contexto, el Centro de Estudios de Género-INTEC y el Ministerio de Trabajo firman, en mayo del 2012, un acuerdo de colaboración orientado a contribuir a la formulación e implementación de políticas públicas para alcanzar mayores niveles de equidad y desarrollo, propiciando el avance en la igualdad de género en el mercado de trabajo.

Parte de ese acuerdo consiste en investigar y analizar, desde el enfoque de derechos y de género, información que aporte elementos críticos para la formulación de políticas y mecanismos que viabilicen la incorporación de las trabajadoras/es domésticas/os al Sistema Nacional de la Seguridad Social de la República Dominicana.

El presente documento contiene los resultados de ese estudio, los que han sido divididos en tres partes fundamentales. Una primera parte aborda elementos del contexto, marco de referencia y metodología implementada en el estudio. La segunda parte presenta los resultados del trabajo investigativo, tanto en su componente cuantitativo como cualitativo.

Finalmente, la tercera parte desarrolla algunos elementos críticos que deben ser valorados en la posterior formulación de la propuesta de inclusión efectiva de los trabajadores y trabajadoras domésticas al sistema de seguridad social.

Esperamos con este trabajo aportar a la protección de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras domésticas en la República Dominicana, con

miras a la construcción de una sociedad más justa e igualitaria, basada en el principio de no discriminación.

I. Contexto y antecedentes

I.1 Mercado laboral y desigualdad de género

En adición a la histórica desvalorización económica y social del trabajo que realizan las mujeres, factores del contexto económico internacional han tenido en los últimos años un impacto negativo en las condiciones de la participación de las mujeres en el mercado laboral.

La Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo (ENFT) reporta que del total de la Población Ocupada en el 2012, los hombres representaban el 61.5%, y las mujeres el 35%. En ese mismo año el desempleo en las mujeres duplicó el desempleo en los hombres. (Tabla 1)

Tabla 1. Indicadores de Mercado de Trabajo por Género (en porcentaje) abril, 2012					
Sexo	Global de participación*	Población Ocupada	Desempleo Ampliado	Cesantes	Inactivos/as
Hombres	68.1	61.5	9.8	5.6	31.3
Mujeres	45.0	35.0	22.1	12.2	55.6
Fuente: Banco Central de la República Dominicana, Departamento de Cuentas Nacionales y Estadísticas Económicas. División de Encuestas					
* Tasa Global de Participación. Es el cociente entre la PEA y la Población en Edad de Trabajar, este cociente mide el nivel de actividad de la economía.					

La segregación horizontal en el campo laboral se refleja en el tipo de actividades a las que suelen acceder las mujeres, es decir aquellas consideradas tradicionalmente como “labores femeninas”. En el 2012, el 46.8% de las mujeres ocupadas laboraban en el renglón “otros servicios”,. Las principales actividades dentro de “otros servicios” son los servicios en los hogares privados, otra actividad de amplia participación femenina es *Comercio al por mayor y menor*, seguido de *Hoteles, Bares y Restaurantes, e Industrias manufactureras*. (Tabla

2)

Tabla 2. Mujeres de 10 años y más por Rama de Actividad (abril, 2012)		
Rama de Actividad Económica	Ocupadas	
	Total	1,434,611
Agricultura y Ganadería		37,845
Explotación de Minas y Canteras		2,486
Industrias Manufactureras		124,232
Electricidad, Gas y Agua		10,977
Construcción		9,426
Comercio al por Mayor y Menor		303,518
Hoteles, Bares y Restaurantes		132,038
Transporte y Comunicaciones		24,682
Intermediación Financiera y Seguros		54,337
Administración Pública y Defensa		62,739
Otros Servicios		672,331
Fuente: Banco Central de la República Dominicana, Departamento de Cuentas Nacionales y Estadísticas Económicas. División de Encuestas		

Al comparar esas cifras de participación por Rama de Actividad y se comparan con las reportadas para los hombres se visualiza claramente la segregación por género en el trabajo. En actividades como *Agricultura y ganadería; Explotación de minas y canteras; y Construcción*, la brecha de participación es claramente significativa. (Tabla 3)

Tabla 3. Población de 10 años y más, Ocupada, por Género, según Rama de Actividad, diciembre, 2012		
	HOMBRES	MUJERES
Total	2,543,642	1,447,968
Agricultura y Ganadería	538,677	32,318
Explotación de Minas y Canteras	12,361	2,167
Industrias Manufactureras	283,788	132,031
Electricidad, Gas y Agua	30,826	14,467
Construcción	241,976	6,392
Comercio al por Mayor y Menor	561,448	306,538
Hoteles, Bares y Restaurantes	102,225	127,342
Transporte y Comunicaciones	278,425	22,682
Intermediación Financiera y Seguros	45,129	53,562
Administración Pública y Defensa	125,286	71,686
Otros Servicios	323,501	678,783
Población sin Rama de Actividad ^{3/}		
Fuente: Banco Central de la república Dominicana, ENFT 2012		

Las mujeres que han logrado insertarse en el mercado laboral enfrentan también discriminación a través de la segregación vertical. Con frecuencia las

mujeres cobran salarios inferiores a los de los hombres con iguales niveles de productividad. De acuerdo a datos del Banco Central (2012), en el año 2009 las mujeres percibían, por igual trabajo, salarios mensuales equivalentes al 79% de los ingresos percibidos por los hombres.¹

La brecha de ingresos laborales entre hombres y mujeres es también evidencia de las inequidades y discriminación hacia las mujeres. La Tabla 4 muestra que en el tramo de ingresos más bajos (RD\$0.01 a RD\$6,000), ambos sexos presentan porcentajes más o menos iguales, aunque ligeramente mayor en el caso de las mujeres. Sin embargo, a partir de los rangos de ingresos entre \$RD 6,000 hasta más de RD\$40,000, el porcentaje de hombres duplica y en algunos casos casi triplica el porcentaje de mujeres en esas escalas salariales.

Tabla 4. Distribución de ingreso mensual en ocupación principal según género (año 2011)			
INGRESO MENSUAL OCUPACIÓN PRINCIPAL (RANGOS)	SEXO		
	HOMBRE	MUJER	Total
0.01 A 2,000.00	2	3	5
2,000.01 A 3,000.00	3	3	6
3,000.01 A 4,000.00	3	3	6
4,000.01 A 5,000.00	5	4	9
5,000.01 A 6,000.00	5	4	9
6,000.01 A 8,000.00	10	5	16
8,000.01 A 12,000.00	14	6	20
12,000.01 A 16,000.00	8	3	10
16,000.01 A 20,000.00	4	2	6
20,000.01 A 30,000.00	5	2	7
30,000.01 A 40,000.00	2	1	3
MÁS DE 40,000	3	1	4
Total	64	36	100
Fuente: Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo Banco Central de la República Dominicana			

En el mercado de trabajo informal, sea dentro del sector formal o informal, las mujeres tienen un fuerte peso, aunque siempre en proporciones inferiores que los hombres. En el 2011 el 32.87% del total de la PEA ocupada en el sector informal era femenina y el 67.13% masculina.²

¹ Banco Central. Febrero, 2012. Citado en: *Agenda Feminista Dominicana, Más allá de los Objetivos del Milenio*. Ídem.

² OMLAD (2011). Ídem

La disminución de empleos en la zonas francas en el país³ dio un impulso adicional al desarrollo de pequeños emprendimientos económicos en la población femenina. Esta fuente de ingresos ofrece a las mujeres la posibilidad de realizar el trabajo productivo conjuntamente al trabajo reproductivo. Eso implica desde luego largas y agotadoras jornadas de trabajo y menos posibilidades de crecimiento de la actividad productiva.⁴

En el ámbito de los emprendimientos económicos individuales, las mujeres enfrentan otras limitaciones vinculadas a su condición de género. El acceso al financiamiento es una de las grandes barreras que deben afrontar. Si bien la ficha de préstamos otorgados por el PROMIPYME, muestra de manera consistente en los últimos años un creciente porcentaje de préstamos otorgados a los emprendimientos de mujeres⁵, el monto de esos financiamientos es generalmente reducido, lo que contribuye a restringir la rentabilidad potencial de éstos, y limita la posibilidad de garantizar la supervivencia de los hogares de las mujeres emprendedoras.

En el marco de las limitadas oportunidades de empleo y las múltiples manifestaciones de discriminación horizontal y vertical, las mujeres presentan las tasas más altas de desempleo y también de inactividad. En el año 2012 la ENFT reporta una tasa de inactividad de 55.6 en mujeres, versus el 31.3 en hombres. Estos datos desconocen el trabajo doméstico y de cuidados que realiza una gran proporción de mujeres en sus propios hogares. Nada más lejos de la inactividad que el agotador, interminable y necesario trabajo doméstico. Ese trabajo que no se refleja en las categorías del mercado de trabajo, ni en las cuentas nacionales, por no poseer un valor de transacción en el mercado.

Las jóvenes se ubican dentro de la población femenina más afectada por el desempleo. En el 2011, del total de jóvenes entre 15 y 29 años, el 39.3% de las mujeres estaban desempleadas, frente a un 18.8% de los hombres.⁶

³ En 1996 la industria de manufactura concentraba el 21.5% de la PEA femenina ocupada (vs. 18.3% en la masculina), debido principalmente al predominio de las mujeres en las zonas francas. La proporción femenina en el sector manufacturero descendió a 8.3% en el año 2009, inferior a la masculina (11.7%). Fuente: Gómez Carrasco, Carmen Julia (2010). *Diagnóstico de la Situación Sociodemográfica de la República Dominicana*, Fondo de Población de las Naciones Unidas. Santo Domingo, República Dominicana

⁴ Isa, Pável y Cruz, Consuelo (2006). *Dinámicas recientes de la producción, el comercio y el empleo, en las zonas francas de exportación de la República Dominicana*, CIECA. Proyecto Gate DTS/USAID

⁵ En el 2010 el 60% de los préstamos otorgados por el PROMIPYME fueron otorgados a mujeres. Fuente: CIPAF 2011. Citado en: *Agenda Feminista Dominicana, Más allá de los Objetivos del Milenio*. Ídem.

⁶ Observatorio Laboral Dominicano (OMLAD), Ministerio de Trabajo. Citado en: Foro Feminista (2012), *Agenda Feminista Dominicana, Más allá de los Objetivos del Milenio*. Documento inédito, Santo Domingo, República Dominicana

I.2 Trabajo doméstico remunerado en República Dominicana

Las principales funciones relacionadas directamente con el trabajo doméstico remunerado están referidas a actividades como cocinar, limpiar, lavar, planchar, cuidar de niños/as, ancianos/as, personas con discapacidad y/o animales domésticos. Este trabajo es realizado en el hogar de otro/a, a cambio de una remuneración que puede incluir el pago en especie.

El Código de Trabajo de la República Dominicana, en su artículo 258 establece que: *“Trabajadores domésticos son los que se dedican de modo exclusivo y en forma habitual y continua a labores de cocina, aseo, asistencia y demás, propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el empleador o sus parientes. No son domésticos los trabajadores al servicio del consorcio de propietarios de un condominio”*.

El trabajo doméstico se ubica dentro de la categoría de “otros servicios” en la Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo, categoría que concentra la mayor cantidad de población ocupada en el país. Hasta abril del 2012, se reporta 1,128,146 mil personas ocupadas en esta rama de actividad, lo que representa el 24% del total de la PEA. De ese total, las mujeres representan el 67%.

Tabla 5. Ocupación <u>Otros Servicios</u> y Distribución según Género. (abril 2012)			
Género	PET*	PEA	Ocupados
Hombres	345,651	345,651	329,421
Mujeres	782,495	782,495	672,331
Total	1,128,146	1,128,146	1,001,752
Fuente: Banco Central, abril 2012			
*Población en edad de trabajar			

En el 2012 la ENFT reporta cerca de 260,000 mil trabajadores/as en la ocupación de trabajo doméstico; esto es aproximadamente el 23% del total de la actividad laboral “otros servicios”.

Entre 2003 y 2007, los resultados de las Encuestas Nacionales de Fuerza de Trabajo (ENFT) apuntan a un incremento en la oferta de empleos domésticos remunerados, que pasa de un 4.6% a un 5.7%. Es probable que la contracción de la actividad textil en la manufactura textil (2005-2008) que provocó en esa misma medida la contracción del empleo para un fuerte contingente de mujeres, haya influido en el aumento de la oferta de trabajo doméstico remunerado. En los siguientes años se observa una estabilización en la oferta y demanda de trabajo doméstico. En 2011 representó el 6% del total de la PEA.

Las informaciones disponibles acerca de las condiciones laborales de los y las trabajadoras/es domésticas/os en el país confirman los hallazgos comunes a la

mayoría de países de América Latina: bajos ingresos, desprotección frente a invalidez, vejez y sobrevivencia, largas jornadas de trabajo, restricciones al derecho a vacaciones, negación de licencia pre y post parto, entre otros⁷.

El trabajo doméstico clasificado en la ENFT dentro del sector informal

La clasificación del trabajo doméstico dentro del sector informal tiene importantes implicaciones. Sin duda la discusión respecto al sector dentro en el cual debe ubicarse el trabajo doméstico pone en evidencia la complejidad de esta actividad laboral, dadas sus características y condiciones, más cercanas a la servidumbre que al trabajo asalariado.

De acuerdo a la clasificación de la fuerza de trabajo del Banco Central, el sector informal *comprende a todos los ocupados asalariados que laboran en establecimientos con menos de cinco empleados, además de los trabajadores por cuenta propia y patronos que pertenezcan a los siguientes grupos ocupacionales: Agricultores y ganaderos, operadores y conductores, artesanos y operarios, comerciantes y vendedores no calificados. En adición se incluye el trabajo doméstico del hogar (lavandera, cocinera, limpiadora, ama de llaves, jardinero, chofer, etc.) y los trabajadores no remunerados (aprendices, pasantes, universitarios que están en una etapa de formación profesional).*⁸

Esta definición establece claramente que los y las trabajadoras domésticas son trabajadores/as del sector informal, criterio estadístico que se refleja en los resultados de la Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo. La consecuencia de esto es que se restringe a las trabajadoras/es domésticas/os la aplicación de las políticas públicas de protección de los derechos de trabajadores y trabajadoras en relación de dependencia, en la medida en que se equipara las condiciones de trabajo de esta población con la de trabajadores y trabajadoras cuentapropistas, que no tienen un empleador o empleadora.

⁷ AFM, OXFAM (2009). Regímenes Jurídicos sobre Trabajo Doméstico Remunerado en Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela.

- COMMCA/SICA (2010). La institucionalización sociocultural y jurídica de la desigualdad: El Trabajo Doméstico Remunerado. Resúmenes de estudios de la región centroamericana y República Dominicana

- Guevara, José A. (2010). ¿Qué implica para México la ratificación del Convenio 189 de la OIT sobre los derechos de las personas trabajadoras del hogar? en: Hacia la dignificación del trabajo del hogar, dfensor. Revista de Derechos Humanos- Enero 2012. México
- Amarante, Verónica y Espino, Alma. Diciembre (2008). Situación del servicio doméstico en Uruguay. Citado en: Pugliese, Leticia y Santos, Silvia (2010). Situación del trabajo doméstico en el Uruguay.

⁸ OMLAD, 2011

Es probable que la clasificación que hace el Banco Central del trabajo doméstico como del sector informal tiene su fundamento en la definición de la *XV Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET)* de la OIT, la que estableció la noción de empleo en el sector informal a partir de las características del establecimiento o unidad productiva. Se señala que corresponde al empleo en las unidades de producción con bajo nivel de organización, que presentan muy poca o ninguna división entre trabajo y capital y realizan sus actividades en pequeña escala. Son unidades de producción pertenecientes al sector institucional de los hogares, que no tienen una condición jurídica y económica independiente del hogar o sus propietarios e incluyen tanto a las empresas informales de trabajadores por cuenta propia, como a las empresas de empleadores informales, estos últimos cuentan con empleados asalariados de manera continua y pueden además contar con trabajadores familiares auxiliares.⁹

En su XVII Conferencia de la CIET se retoma la definición de empleo informal de la XV Conferencia y establece que las personas con un empleo informal *son aquellas que en su relación laboral no están cubiertas por las normas de protección establecidas en la legislación laboral o social, sea por razones de hecho o de derecho. Esta condición de empleo informal se observa tanto entre las personas ocupadas en el sector formal, informal como en el trabajo doméstico de los hogares.*¹⁰

Tal definición destaca las particularidades del trabajo doméstico remunerado. Los hogares empleadores de trabajo doméstico se incluyen en el sector informal tomando en cuenta que no cumplen con las condiciones mínimas de un centro de trabajo o unidad productiva, y además porque presentan débil cumplimiento de las normas laborales que protegen a las trabajadoras y trabajadores domésticos.

Resumiendo, el criterio de ubicar el trabajo doméstico remunerado como empleo informal deviene de las características del establecimiento o unidad productiva, y además por la falta de protección laboral en que se encuentran los/as trabajadores/as en esta categoría ocupacional.

De tal suerte, es relevante tener presente que la formalización del trabajo doméstico pasa necesariamente por el reconocimiento de los derechos laborales otorgados al resto de trabajadores/as en relación de dependencia, tomando en cuenta las particulares condiciones en que se desarrolla esta actividad. En ese orden, para la República Dominicana alcanzar esa meta supone lograr la coherencia que debe existir entre la conceptualización del trabajo doméstico en

⁹ OIT, *Resolución sobre las estadísticas del empleo en el sector informal*. 15ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, CIET, Ginebra, 1993. Citado en: Panorama Laboral, 2011

¹⁰ OIT, *Directriz sobre una definición estadística de empleo informal*. 17ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, CIET, Ginebra, 2003. Citado en: OIT, Panorama Laboral, 2011

la Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo, el Código de Trabajo y la Ley de Seguridad Social. Es importante esa coherencia conceptual para la definición de políticas públicas que garanticen a las trabajadoras y trabajadores domésticos sus derechos laborales, entre ellos el derecho a la seguridad social.

1.3 El derecho a la Seguridad Social en la República Dominicana

La aprobación de la Ley 87-01 de Seguridad Social marca un hito en el proceso de reconocimiento y garantía de los derechos humanos de la población dominicana. Con ella se reconoce el carácter universal del derecho a la seguridad social, al incluir a toda la población como beneficiaria de un derecho que hasta entonces era formalmente otorgado únicamente a los/as trabajadores/as asalariados/as. Sin embargo, al cabo de once años de su aprobación, su aplicación presenta importantes vacíos y dificultades.

Sus antecedentes se ubican en la Ley 1376 del 17 de marzo de 1947 que crea la Caja Dominicana de Seguros Sociales, promulgada en la dictadura de Trujillo. A través de esta institución el Estado dominicano se plantea la protección de los riesgos de enfermedad, maternidad, invalidez, vejez y muerte de los trabajadores/as. Posteriormente, en 1962 esa institución se convierte en el Instituto Dominicano de Seguros Sociales (IDSS), institución creada con carácter autónomo, bajo la dirección de un Consejo Directivo integrado por trabajadores/as, empleadores/as y el Estado.

En el transcurso de esas casi cuatro décadas, fueron sancionadas un conjunto de disposiciones legales tendentes a ampliar la cobertura de la seguridad social, entre ellas la inclusión del derecho a jubilación y pensión a los/as empleados/as y funcionarios/as públicos. Sin embargo, tales reformas resultaron insuficientes para garantizar a toda la población su derecho a la protección social, prueba de ello fue que cuando es aprobada la ley 87-01, apenas el 24% de la población dominicana tenía acceso a la seguridad social.¹¹

La ley 87-01 representa para la sociedad dominicana el avance más importante acontecido en las últimas décadas en materia de garantía de derechos económicos y sociales.

De acuerdo al texto de la Ley 87-01 el objeto de regulación esta ley es *“establecer el Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS) en el marco de la Constitución de la Republica, para regular y desarrollar los derechos y deberes recíprocos del Estado y de los ciudadanos en lo concerniente al financiamiento para la protección de la población contra los riesgos de vejez, discapacidad, maternidad, infancia y riesgos laborales.*

¹¹ Oficina de Desarrollo Humano del PNUD (2010). *Política Social: capacidades y derechos*, Volumen II, Santo domingo, República Dominicana

El Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS), comprende a todas las instituciones públicas, privadas y mixtas que realizan actividades principales o complementarias de seguridad social, en los recursos físicos y humanos, excepto la institución regida por la Ley No.340-98, y sus modificaciones, así como las normas y procedimientos que los rigen”¹².

Regímenes de afiliación y financiamiento a través de los cuales se organiza la seguridad social

a. Régimen contributivo, que comprende a los trabajadores asalariados públicos y privados y a los empleadores, financiado por los trabajadores y empleadores, incluyendo al Estado como empleador. Los beneficios que otorga este régimen son el seguro de vejez, discapacidad y sobrevivencia, seguro familiar de salud, seguro contra riesgos laborales, licencia por maternidad, lactancia e instancias infantiles.

b. Régimen Subsidiado. Protegerá a los trabajadores por cuenta propia con ingresos inestables e inferiores al salario mínimo nacional, así como a los desempleados, discapacitados e indigentes, financiado fundamentalmente por el Estado Dominicano. Bajo este régimen las personas afiliadas tienen derecho a los beneficios de seguro de vejez, discapacidad y sobrevivencia y al seguro familiar de salud. Los fondos para financiar este régimen son aportados en un 100% por el Estado.

c. Régimen Contributivo Subsidiado, cuya población afiliada la integra los profesionales y técnicos independientes y los trabajadores por cuenta propia con ingresos promedio, iguales o superiores a un salario mínimo nacional, con aportes del trabajador y un subsidio estatal para suplir la falta de empleador. Los beneficios otorgados en este régimen abarca el seguro de vejez, discapacidad y sobrevivencia, así como el seguro familiar de salud.¹³

De la lectura de las definiciones de los regímenes de afiliación y sus respectivas población beneficiarias, se colige que las trabajadoras y trabajadores domésticos se ubican dentro del régimen contributivo.

¹² Art.1, Ley 87-01, modificado por la Ley 370-75, que a su vez modifica la Ley 340-98 que cre el Instituto de Previsión Social del Congresista Dominicano, con calidad de asociación civil, autónoma, apolítica y apartidista, legalmente establecida, con personalidad jurídica y con patrimonio propio, formada por los Senadores y Diputados del Congreso de la República y ex-legisladores electos a partir de las elecciones de 1994. Esta Ley establece las normas sobre seguridad social que rigen de manera excepcional a los y las legisladoras, en virtud de la cual se reconocen ventajas significativas respecto al resto de la población dominicana y residente en el país.

¹³ Hasta la fecha no ha entrado en vigencia el régimen contributivo subsidiado, régimen que abarca el 31% de la población nacional.

En el régimen contributivo el o la empleadora contribuirá al financiamiento del Régimen Contributivo, tanto para el Seguro de Vejez, Discapacidad y Sobrevivencia como para el Seguro Familiar de Salud, con el setenta (70%) por ciento del costo total, y al trabajador le corresponderá el treinta (30%) por ciento restante. El costo del seguro de Riesgos Laborales será cubierto en un cien por ciento (100%) por el empleador o empleadora, quienes en adición, aportará el cero punto cuatro (0.4%) del salario cotizante para cubrir el Fondo de Solidaridad Social del sistema previsional. (Art. 15, Ley 87-01)

El Art. 19 de la misma Ley señala que el Régimen Subsidiado se financiará con las aportaciones del Estado Dominicano, y el Régimen Contributivo Subsidiado con los aportes de dos fuentes: Una contribución de los beneficiarios/as y un subsidio que aportará el Estado Dominicano para suplir la falta de un/a empleador/a formal. El monto de este subsidio será en proporción inversa a los ingresos reales de cada categoría de trabajador o trabajadora por cuenta propia. Las aportaciones de los trabajadores/as independientes se calcularán en base a un múltiplo del salario mínimo nacional.

La Ley 87-01 (art.17) establece que la base de cotización para los trabajadores/as dependientes es el salario definido en el Código de Trabajo y, en el caso de los trabajadores/as por cuenta propia, la base de contribución será el salario mínimo nacional, multiplicado por un factor de acuerdo al nivel de ingreso promedio de cada segmento social de este régimen¹⁴.

El art.18 por su parte establece: Salario mínimo nacional. *Para fines de cotización, exención impositiva y sanciones, el salario mínimo nacional será igual al promedio simple de los salarios mínimos legales del sector privado establecidos por el Comité Nacional de Salario de la Secretaría de Estado de Trabajo.* Actualmente el salario mínimo cotizante es de RD\$7,583 pesos dominicanos.

Es importante destacar que para fines de la Ley 87-01 la familia de la persona asegurada incluye al cónyuge o compañero/a de vida debidamente registrado/a; y a los/as hijos/as e hijastros/as menores de 18 años o menores de 21 años, si fueran estudiantes, o sin límite de edad si son discapacitados/as, y los padres/madres si son dependientes, mientras no sean ellos/as mismos/as afiliados/as al Sistema Dominicano de Seguridad Social.

La Ley 87-01 contempla tres tipos de seguros: Seguro Familiar de Salud, Seguro de Pensiones y Seguro de Riesgos Laborales.

¹⁴ Ley 87-01 de Seguridad Social

Seguro Familiar de Salud:

El objetivo del Seguro Familiar de Salud es *la protección integral de la salud física y mental de las personas afiliadas y su familia, así como alcanzar una cobertura universal sin exclusiones por edad, sexo, condición social, laboral o territorial, garantizando el acceso regular de los grupos sociales más vulnerables y velando por el equilibrio financiero, mediante la racionalización del costo de las prestaciones y de la administración del Sistema.*¹⁵

SFS ofrece las siguientes prestaciones: Plan Básico de Salud (PBS) y los servicios de Estancias Infantiles, prestaciones en especie. Las prestaciones en dinero: Subsidios por enfermedad y subsidios por maternidad y lactancia.

A septiembre del 2012 el total de personas afiliadas al Seguro Familiar de Salud representa el 49.5% del total de la población nacional. De ese grupo, el 48.2% son hombres y el 51.8% mujeres.

El 46.2% del total de afiliados corresponde al régimen subsidiado y el 53.7% al régimen contributivo.

Tabla 6: Distribución de Población Afiliada en el Seguro Familiar de Salud según tipo de Régimen y Género del Afiliado/a (septiembre, 2012)

Seguro Familiar de Salud			Régimen Subsidiado			Régimen Contributivo		
Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
4,957,562	2,389,615	2,567,947	2,291,259	1,038,344	1,252,915	2,666,303	1,351,271	1,315,032

Fuente: Fuente: SISALRIL. A partir de la Base de Datos de Dispersión de UNIPAGO. Consejo Nacional de seguridad Social, Informe junio 2012

Se observa que en el régimen contributivo la cantidad de mujeres afiliadas es ligeramente inferior que la afiliación masculina, sin embargo, en el régimen subsidiado esa diferencia se hace más evidente (214,571 mujeres más respecto a los hombres), lo que sugiere mayor proporción de mujeres en situación de pobreza respecto a los hombres.

En el régimen subsidiado se observa las diferencias en la proporción de personas dependientes de hombres y mujeres cuando éstos son los titulares del seguro de salud bajo este régimen. La proporción de personas dependientes de los hombres es superior a la presentada en las mujeres, lo que probablemente está relacionado con la jefatura de hogares. En la jefatura femenina generalmente no hay un hombre de pareja que se sume a las personas dependientes. (Tabla 7)

¹⁵ Ley 87-01, citado en: SISALRIL. <http://www.sisalril.gov.do/Srl.aspx>

Tabla 7: Distribución de Población Afiliada en el Régimen Subsidiado según Tipo de Afiliación y Género del Afiliado/a (septiembre, 2012)								
Régimen Subsidiado			Hombres			Mujeres		
Total	Titular	Dependientes	Total	Titular	Dependientes	Total	Titular	Dependientes
2,291,259	1,080,519	1,210,740	1,038,344	411,706	626,638	1,252,915	668,813	584,102
Fuente: Fuente: SISALRIL. A partir de la Base de Datos de Dispersión de UNIPAGO. Consejo Nacional de seguridad Social, Informe junio 2012								

Subsidios por Maternidad y Lactancia

El subsidio por maternidad consiste en el pago en dinero a la trabajadora afiliada al Régimen Contributivo, equivalente a tres meses de salario cotizable otorgados durante el período de Descanso por Maternidad. El subsidio por Lactancia es el pago en dinero para los hijos menores de un (1) año de las trabajadoras afiliadas al Régimen Contributivo que perciban un salario menor o igual a tres (3) salarios mínimos nacional.¹⁶

Estos subsidios son otorgados sólo a las afiliadas del régimen contributivo, excluyendo de esta manera a las mujeres afiliadas al régimen contributivo subsidiado y subsidiado: trabajadoras del sector informal, trabajo no remunerado, trabajadoras domésticas, cuenta propistas, entre otras más.

Estancias Infantiles

El servicio de las estancias infantiles, es un beneficio reconocido a las personas afiliadas de los tres regímenes, pero todavía no entra en vigencia en los términos establecidos en la Ley. Además, y a diferencia de otros componentes de la seguridad social pendientes de su puesta en práctica, pareciera no formar parte de la agenda priorizada por el Consejo de Seguridad Social.

El diseño, construcción, habilitación, equipamiento y operación de las estancias infantiles es responsabilidad del Consejo Nacional de Estancias Infantiles CONDEI por mandato de la Ley de Seguridad Social (87-01). Su financiamiento proviene del Seguro Familiar de Salud y dado que el presupuesto asignado por Ley es mínimo, no ha sido posible su implementación acorde a las necesidades de la población.

El Consejo de Seguridad Social en su Informe del SDSS (2012) reporta a marzo del 2012 un total de 91 estancias infantiles habilitadas y certificadas por el CONDEI. De acuerdo a la Directora de las Estancias Infantiles, a junio del 2012 el total de niños/as atendidos ascendía a 7,037. La misma fuente informa que la cantidad de población infantil (entre 45 días y 5 años de edad) que deberían tener la posibilidad de recibir cuidado en una estancia infantil es de

¹⁶ SISALRIL. (2012) <http://www.sisalril.gov.do/Srl.aspx>

900,000 niños/as en todo el país¹⁷. Pero la extensión de este servicio a la población de los tres regímenes de la seguridad social (no sólo el contributivo como se ordena por resolución del CNSS) precisa de RD\$300 millones, RD\$ 282 millones más de lo asignado actualmente y que corresponde al 0.10% de las aportaciones, de acuerdo a la Ley 87-01. El monto que se necesita para universalizar este beneficio a la población asegurada, es del 1%.¹⁸

La restricción de este beneficio, más allá del régimen contributivo, riñe con un sistema de protección social que apuesta al desarrollo humano. El cuidado de los hijos e hijas menores de cinco años contribuiría de manera determinante al incremento de las posibilidades de inserción laboral de las mujeres, mayores oportunidades de generación de sus propios ingresos, además de universalizar el derecho de la niñez a recibir cuidados de calidad. La responsabilidad social del cuidado de la primera infancia tendría un impacto directo en la reducción de la pobreza, sumado a todas las implicaciones que se derivan de la transformación de patrones culturales que ubican a las mujeres en posición de desventaja social respecto a los hombres, y cuya superación es requisito indispensable del desarrollo humano.

Seguro de pensiones por Vejez, Discapacidad y Sobrevivencia (SVDS)

*Es un conjunto de seguros integrados por un sistema de capitalización, basado en una Cuenta de Capitalización Individual (CCI) para cada persona afiliada y un sistema de Reparto, solidario, con un fondo común, de beneficios definidos y acumulación año a año.*¹⁹

Las prestaciones que cubre este seguro consisten en la pensión por vejez; pensión por discapacidad, total o parcial; pensión por cesantía por edad avanzada; y pensión de sobrevivencia.

El SVDS debe aplicar a los todos los regímenes de la seguridad social, sin embargo hasta ahora sólo ha entrado en funcionamiento para las personas afiliadas al régimen contributivo.

De acuerdo a la Ley 87-01 en su artículo 36 establece: "*La afiliación del trabajador asalariado y del empleador al régimen previsional es obligatoria, única y permanente, independientemente de que el beneficiario permanezca o no en actividad, ejerza dos o más trabajos de manera simultánea, pase a trabajar en el sector informal, emigre del país, o cambie de Administradora de Fondos de Pensiones (AFP)*"

¹⁷ Datos suministrados por la Dra. Liliam Rodríguez, en entrevista brinda con motivo del presente estudio

¹⁸ Ídem

¹⁹ SISALRIL. (2012) <http://www.sisalril.gov.do/Srl.aspx>

A junio del 2012 Jun-12, la SISALRIL registra un total de 2,630,146 personas afiliadas, lo que representa el 49.3% del total de la población nacional que debería estar asegurada contra este tipo de contingencias²⁰.

Estos datos muestran una cobertura de la seguridad social todavía muy limitada, con un alto porcentaje de exclusión.

La cobertura a este seguro presenta de manera consistente, en un período de diez años, una afiliación femenina de 15 puntos porcentuales en promedio menos respecto a la afiliación masculina, reflejo de la brecha de género en la población ocupada.

Tabla 8. Afiliación total anual de SVDS. Período (Dic.2003-Junio 2102)

Fecha	Masculino	Femenino	Total	% Masculino	% Femenino
Dic-03	568,158	418,380	986,538	57.6%	42.4%
Dic-04	685,676	504,526	1,190,202	57.6%	42.4%
Dic-05	828,566	600,955	1,429,521	58.0%	42.0%
Dic-06	930,043	658,578	1,588,621	58.5%	41.5%
Dic-07	1,055,907	741,120	1,797,027	58.8%	41.2%
Dic-08	1,165,631	818,089	1,983,720	58.8%	41.2%
Dic-09	1,281,904	911,986	2,193,890	58.4%	41.6%
Dic-10	1,383,536	991,247	2,374,783	58.3%	41.7%
Dic-11	1,480,731	1,072,243	2,552,974	58.0%	42.0%
Jun-12	1,523,826	1,106,320	2,630,146	57.9%	42.1%

Fuente: SISALRIL. A partir de la Base de Datos de Dispersión de UNIPAGO. Consejo Nacional de Seguridad Social, Informe junio 2012

Seguro de Riesgo laboral

Es el seguro de la Ley 87-01 destinado para prevenir y cubrir los daños ocasionados por accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales. Comprende toda lesión corporal y todo estado mórbido que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que presta por cuenta ajena. Incluye los tratamientos por accidentes de tránsito en horas laborables y/o en la ruta hacia o desde el centro de trabajo.

Hasta la fecha este seguro aplica únicamente a las personas afiliadas al régimen contributivo, pese a que la Ley 87-01 en su artículo 5, inciso establece:

Son beneficiarios del Seguro contra Riesgos Laborales:

- Los/as trabajadores/as dependientes y los empleadores, urbanos y rurales, en las condiciones establecidas por la presente ley;
- Los trabajadores por cuenta propia, los cuales serán incorporados en forma gradual, previo estudio de factibilidad técnica y financiera.

²⁰ SISALRIL. (2012). Ídem

Las prestaciones reconocidas por este seguro se otorgan en especie y en dinero. Las prestaciones en especie consisten en: Atención médica y asistencia odontológica; prótesis, anteojos y aparatos ortopédicos, y su reparación. Las prestaciones en dinero se otorgan a través del subsidio por discapacidad temporal; indemnización por discapacidad; pensión por discapacidad; y pensión de sobrevivencia.

En consonancia con la proporción de hombres y mujeres que integran la población económicamente activa y población ocupada, el porcentaje de mujeres aseguradas contra el riesgo laboral es también inferior en comparación a los hombres.

Tabla 9. Afiliados/as al Seguro de Riesgo Laboral, por grupo de edad y género					
Grupo Etario	Afiliado por grupo de edad	Hombres	Hombres %	Mujeres	Mujeres%
15-19	19,986	12,393	62.0%	7,593	37%
20-24	175,390	103,289	58.9%	72,101	41%
25-29	216,197	123,554	57.1%	92,643	52.8%
30-34	219,130	121,135	55.3%	97,995	45.3%
35-39	188,450	102,569	54.4%	85,881	39.2%
40-44	165,277	89,215	54.0%	76,062	40.4%
45-49	142,960	77,616	54.3%	65,344	39.5%
50-54	104,072	58,835	56.5%	45,237	31.6%
55-59	74,440	44,688	60.0%	29,752	28.6%
60-64	44,286	28,430	64.2%	15,856	21.3%
65-69	23,615	16,195	68.6%	7,420	16.8%
70-74	12,264	8,733	71.2%	3,531	15.0%
75-79	6,749	4,827	71.5%	1,922	15.7%
80-84	3,041	2,252	74.1%	789	11.7%
>85	2,000	1,434	71.7%	566	18.6%
Total	1,387,857	795,165	56.9%	602,692	43.1%
Fuente: SISALRIL. A partir de la Base de Datos de Dispersión de UNIPAGO. Consejo Nacional de Seguridad Social, Informe junio, 2012					

II. Marco de referencia

II.1 Trabajo doméstico y de cuidados y Economía del cuidado

La perspectiva económica sobre el trabajo que se realiza en el espacio privado de los hogares y que crea las condiciones materiales necesarias para la reproducción de la fuerza de trabajo tiene sus antecedentes en los planteamientos teóricos sobre el trabajo reproductivo, que a su vez surge del

debate sobre la división sexual del trabajo y el capitalismo.²¹ La teoría marxista plantea que la lógica del capital es adueñarse también del valor agregado que produce la fuerza de trabajo femenina en el espacio privado, y por consiguiente la liberación del proletariado supondría el fin de la explotación de las mujeres. Las desigualdades de género en la distribución de ese trabajo, principal causa de la subordinación de las mujeres y de su inserción al mercado laboral en condiciones de desventaja no es identificada con claridad bajo esta teoría.²²

En contra punto, la experiencia de las economías socialistas de Europa del Este mostraron que la mayor incorporación de las mujeres al espacio productivo no se tradujo en menor explotación de su fuerza de trabajo; pues ellas continuaron asumiendo la mayor parte de las responsabilidades familiares.²³

En la teoría económica neo-clásica, el trabajo reproductivo no es considerado trabajo, en tanto no posee valor monetario y de transacción en el mercado. Las mujeres, principales responsables de ese tipo de trabajo, resultan descartadas como agentes económicos. De allí que las posteriores elaboraciones y discusiones sobre este tema se centran en visibilizar el aporte económico de las mujeres a través del trabajo reproductivo, denominado después trabajo doméstico. Los nuevos planteamientos discurren sobre la necesidad de superar la visión de la economía neo-clásica que considera el trabajo doméstico como expresión de la naturaleza inherente al sexo femenino. Eso explica que en el marco de la teoría económica neo-clásica, el trabajo doméstico referido a la satisfacción de las necesidades básicas de las personas que integran los hogares, sea un trabajo no reconocido, no contabilizado y no recompensado, cuando es realizado en el propio hogar. En consecuencia, cuando este tipo de trabajo es externalizado, el mismo es mal retribuido, exento o debilmente protegido por la legislación laboral y desvalorizado o estigmatizado socialmente.

El capital humano y la nueva economía de las familias son otras teorías que justifican la división sexual del trabajo, planteando que la división del trabajo por género y espacio (público/privado) es el resultado de procesos de decisiones informadas y racionales de hombres y mujeres que buscan la maximización de utilidades y beneficios, ubicando a las mujeres en el espacio privado del trabajo

²¹ Esquivel, Valeria (2012). *Economía y agendas políticas: una mirada conceptual sobre la “organización social del cuidado” en América Latina*. En “La Economía Feminista en América Latina, Una hoja de ruta sobre los debates actuales en la región”, ONU Mujeres, Santo Domingo, República Dominicana

²² Castaño, Cecilia (1999). *Género y Economía*. Universidad Complutense de Madrid, Política y Sociedad No. 32, Madrid

²³ Ramírez, Alina (2012). *Artículo 55-11, El Trabajo del Hogar*. En: Impacto Socio-jurídico de la Nueva Constitución en los derechos de las mujeres en República Dominicana. Fundación Freidrich Ebert, CLADEM y Foro feminista, Santo Domingo

reproductivo y a los hombres en el espacio público del trabajo de producción mercantil.²⁴

Así, el análisis teórico del trabajo doméstico se desarrolla bajo enfoques opuestos. Mientras para la teoría neoclásica ese trabajo es resultado de la decisión libre de hombres y mujeres de optimizar su trabajo; las teoría marxista, y luego la teoría feminista que amplía y profundiza en el análisis, apuntan a visibilizar que el trabajo doméstico es también manifestación de relaciones desiguales de poder que se traducen en inequidades y subordinación de las mujeres respecto a los hombres²⁵.

Uno de los aportes más significativos de la teoría feminista en esta materia fue develar que no es posible el uso de un referente mercantil para valorar el trabajo doméstico, en tanto ese trabajo muchas veces se entremezcla con el trabajo de cuidados que no puede ser comparable ni medible con los mismos parámetros del trabajo desarrollado en el mercado, reflexión que facilita la comprensión y conceptualización del aporte económico del trabajo que realizan las mujeres a través de la denominada economía del cuidado.

Así, economía del cuidado es una definición que hace referencia a las múltiples tareas *“que cuidan o nutren a las personas, en el sentido de que les otorgan los elementos físicos y simbólicos imprescindibles para vivir en sociedad y en habitud propicio”*.²⁶

Las tareas del trabajo doméstico y de cuidados se combinan asegurando la satisfacción de las necesidades de la producción y reproducción de la vida humana.

Sin embargo, junto al progresivo reconocimiento de esta actividad como trabajo y a la creciente demanda de las mujeres por su valoración económica, se han impulsado diferentes esfuerzos encaminados a contabilizar y valorizar el trabajo doméstico en términos económicos.

Una de estas iniciativas es la incorporación de esta valoración a las cuentas nacionales a través de cuentas satélites; incorporación de módulos sobre el uso del tiempo en encuestas de hogares; y valoración monetaria del costo de oportunidad o restitución.

Pero en el marco de la economía del cuidado no es suficiente el registro y estimación del trabajo doméstico y de cuidados para la modificación de patrones culturales y prácticas que condicionan y profundizan la subordinación

²⁴ Castaño (1999)

²⁵ Carrasco (2006). *La Economía feminista, una apuesta por otra economía*. En: Acosta, Pimentel, Dálida (2010). Citada en Ramírez (2012)

²⁶ UNIFEM (2000)

de género. El mayor desafío en esa dirección es lograr una organización del trabajo de cuidados que apunte a la igualdad y la universalidad de un derecho que debe asistir a todas las personas, al margen de quién lo provea y en qué lugar.

La economía del cuidado abarca también las actividades de la misma naturaleza que se realizan en el espacio público productivo, distintos instrumentos de política intervienen redistribuyendo de manera diferencial las responsabilidades de cuidado entre el Estado y las familias y, ante la presencia o ausencia de las mismas se abre la posibilidad al mercado para quienes tienen los ingresos suficientes para costearlos.²⁷

En los hogares de los países de la región latinoamericana es común que el trabajo doméstico remunerado incluya actividades domésticas y de cuidados. Con frecuencia las trabajadoras domésticas cocinan, limpia, lavan, planchan ropa y también cuidan niños/as, personas envejecientes o enfermas, sin que ello implique grandes diferencias en su remuneración²⁸. Todas estas actividades son consideradas tareas dentro del trabajo doméstico, lo que explica la amplitud o falta de especificación en la definición que sobre este trabajo contemplan generalmente las leyes laborales de estos países.

La redistribución del cuidado no será posible mientras:

- En el imaginario colectivo persista la idea que la corresponsabilidad del trabajo doméstico del hogar consiste en la “ayuda” de los hombres en estas actividades que han sido naturalizadas como femeninas;
- El trabajo de las mujeres continúe subsidiando al Estado en su deber de asegurar derechos sociales asegurando la prestación de servicios de cuidados - de calidad y cobertura universal- desde el área de salud, educación, etc.;
- Las políticas y programas de asistencia social condicionen sus beneficios al cumplimiento de responsabilidades que recaen en las mujeres;
- El trabajo doméstico remunerado no reciba un trato igualitario respecto al resto de trabajadores/as, en términos de valorización económica, jurídica y social de su trabajo.

La redistribución del cuidado será posible cuando su organización social se traduzca en políticas de bienestar social efectivas. Tal vez dicho objetivo, como plantea Valeria Esquivel en palabras completas y precisas, se define más claramente por lo que no queremos:

²⁷ Esquivel, Valeria, (2012). Ídem

²⁸ Ídem

No queremos que el cuidado siga siendo “cosa de mujeres”, constitutiva de la identidad femenina; queremos su redistribución entre varones y mujeres, y entre las familias y la sociedad. No queremos que la carga de cuidados de unas se alivie a costa de las condiciones de trabajo de otras, ni que los modos de provisión de cuidados sigan reflejando y perpetuando las inequidades de ingresos. No queremos un estado paternalista ni maternalista, sino un estado cuidadoso del bienestar de todos y todas. No queremos que la parentalidad, la enfermedad y la ancianidad representen costos tan extremos que hagan del cuidado un lujo, y comprometan las condiciones materiales de vida de quienes asumen la provisión de cuidados. En fin, no queremos una sociedad desigual e injusta, sino una en que el cuidado se encuentre en el centro del bienestar. Esquivel (2012).

II.2 Normas internacionales y legislación nacional sobre seguridad social y trabajo doméstico

Derecho a Seguridad Social²⁹

La Seguridad Social es un Derecho Humano reconocido en diversos instrumentos internacionales. Entre ellos La Declaración Universal de los Derechos Humanos, que en su artículo 22 establece: *"Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad"*.

Por su parte, la *Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre* (1948) precisa que: *"Toda persona tiene derecho a la seguridad social que lo proteja contra las consecuencias de la desocupación, de la vejez y de la incapacidad que, proveniente de cualquier otra causa ajena a su voluntad, la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios de subsistencia"*.

Del mismo modo, otros instrumentos internacionales como la *Convención Americana sobre Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, sociales y culturales (PIDESC)*, consignan el derecho a la seguridad social como un derecho que asiste a todas las personas y que los Estados deben garantizar, a través de todas las medidas necesarias, de manera progresiva y con carácter universal

²⁹ Esta sección está basada en: *Propuesta de las centrales sindicales para la reforma de la seguridad social en el Perú. Hacia una seguridad social universal y solidaria*. Lima, Perú, 2007

La OIT ha aprobado también un conjunto de Convenios y/o Recomendaciones relacionadas con el necesario reconocimiento y protección del derecho a la seguridad social de todos y todas las trabajadores alrededor del mundo.

La Resolución sobre Seguridad Social de la 89ª Conferencia Internacional de la OIT (2001), ratificó que *“la seguridad social es (...) un derecho humano fundamental y un instrumento esencial para crear cohesión social, y de ese modo contribuye a garantizar la paz social y la integración social (...)”*³⁰.

En el transcurso de la historia contemporánea el derecho a la seguridad social ha evolucionado considerablemente. Entre 1919 y el 2000, un conjunto de orientaciones denominadas por la doctrina como principios de la seguridad social, han sido conceptualizados como *“los cimientos que la sostienen y la conforman, sin los cuales perderían su identidad y razón de ser. En ellos se basan o debieran basarse, en general, los sistemas de seguridad social. Buscan cumplir diversas funciones: inspiran y determinan las normas, y permiten dar soluciones coherentes tanto a los casos previstos como a los dudosos”*.³¹

Dentro de estos principios se encuentran:

Universalidad.- Según este principio la seguridad social se orienta a la necesidad de suministrar las prestaciones a todas las personas sin excepción. Su esencia deriva del carácter de derecho humano fundamental de la seguridad social. El principio de universalidad tiene dos vertientes: *“La objetiva significa que la seguridad social debe cubrir todas las contingencias a las que está expuesto el hombre que vive en sociedad. La subjetiva, que todas las personas deben estar amparadas por la seguridad social.”*

Integralidad.- Por el principio de integralidad, las personas deben tener acceso a todas las prestaciones que les sean necesarias para defenderse de los riesgos sociales. Si bien la aspiración es proteger a las personas contra todos los riesgos, por ahora, los que son susceptibles de ser cubiertos se encuentran precisados en el Convenio 102 de la OIT, con una serie de prestaciones (nueve ramas) mínimas que son el fundamento de la seguridad social.

Uniformidad (igualdad).- Por el principio de uniformidad, todas las personas tienen derecho a ser amparadas *“igualitariamente ante una misma contingencia”*.

Solidaridad.- Según este principio todas las personas de la sociedad tienen el deber de contribuir a financiar las prestaciones de seguridad social, de este modo *“las personas capacitadas para el trabajo, o con recursos suficientes para contribuir (capacidad contributiva), suministran, en cada momento, los recursos que las personas incapacitadas o necesitadas reciben como prestaciones para beneficiarse, a su vez de la*

³⁰ OIT, *Seguridad Social: Un nuevo consenso*, Ginebra, 2001

³¹ *Propuesta de las centrales sindicales para la reforma de la seguridad social en el Perú. Hacia una seguridad social universal y solidaria* (2007). Ídem

solidaridad de los otros cuando ellos tengan necesidad de las prestaciones sin que haya correlación entre lo que cada uno aporta y lo que recibe”.

Igualdad de trato.- *corresponde al hecho de que la Declaración Universal de los Derechos Humanos, según la cual todo ser humano, como tal, tiene el derecho a la seguridad social, prohíbe toda clase de discriminación (art. 2.1). El tema reviste particular importancia en su relación con la discriminación basada en motivos de sexo, de nacionalidad y de residencia. Este principio tiene enorme relevancia y debe ser tenidos en cuenta al momento del diseño de una reforma del sistema de pensiones.*

Obligatoriedad.- *la seguridad social es necesaria, sin perjuicio de que pueda aceptarse la cobertura optativa y voluntaria, de acuerdo a ciertas condiciones y como adecuado complemento de los regímenes obligatorios indispensables.*

Responsabilidad general del Estado.- *Este principio se deriva de la naturaleza de los derechos humanos de la seguridad social. En virtud de los instrumentos internacionales de derechos humanos, el Estado no puede sustraerse a la obligación de proteger las necesidades de la población ante la ocurrencia de contingencias.*

Administración democrática.- *la sociedad debe involucrarse en la administración y dirección de la seguridad social a través de sus organizaciones representativas (Convenio 102 de la OIT).*

El Convenio núm. 102 sobre la seguridad social (norma mínima) establece el nivel mínimo de protección que debe ser alcanzado por los Estados miembros de la OIT, y que comprende nueve ramas principales de la seguridad social, a saber:

- Asistencia médica
- Prestaciones monetarias de enfermedad
- Prestaciones de desempleo
- Prestaciones de vejez
- Prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedad profesional
- Prestaciones familiares
- Prestaciones de maternidad
- Prestaciones de invalidez
- Prestaciones de sobrevivientes

Normativa internacional y legislación nacional sobre trabajo doméstico

Con base en el carácter universal e indivisible los derechos humanos, las trabajadoras y trabajadores domésticos son sujetos de todos los derechos reconocidos en instrumentos internacionales y que forman parte del catálogo de derechos humanos, incluido el derecho a la seguridad social.

Forman parte de esa normativa internacional, además de los mencionados en el acápite anterior, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención sobre la Eliminación

de todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional y sus protocolos, la Convención sobre los Derechos del Niño y la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migrantes y de sus Familiares.

Destaca, dentro de estos Convenios, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), que en su artículo 7 incorpora el deber estatal de *“reconocer el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial (...) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual”*.

En esa misma perspectiva la CEDAW en el artículo 11 establece que *los Estados-Parte deben tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular: (...) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo; el derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas; y el derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción; (...)*.

La OIT también ha aprobado Convenios y Resoluciones referidos a la protección del derecho a la seguridad social que incluyen a las mujeres en general y a las trabajadoras/es domésticas/os en particular, en especial a partir de la segunda mitad del siglo XX, cuando los acuerdos de este organismo tripartito incluyen de manera expresa y/o derogan las exclusiones que sobre la aplicación de este derecho se había hecho con anterioridad, respecto a los y las trabajadoras domésticas.

Algunos Convenios de la OIT que aplican a los y las trabajadoras domésticas son los siguientes:

- Convenio OIT N° 100 sobre igualdad de Remuneración, y su Recomendación N° 90,
- Convenio N° 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, y su Recomendación N° 111,
- Convenio 156 sobre Trabajadores con responsabilidad familiares,
- Convenio N° 183 sobre protección de la maternidad,
- Convenio No.97 sobre los trabajadores migrantes,

- Convenio No.143 sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias),
- Convenio No. 157, sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social,
- Recomendación No.167 sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social,
- Convenio No. 102 relativo a la Norma Mínima de la Seguridad Social y Recomendación 202 sobre el piso de protección social.

Pese al interés y compromiso común asumido de manera tripartita por los sectores (Estados, empresariado y sindicatos) que integran la OIT, persiste en el mundo entero condiciones de desigualdad y discriminación laboral contra los/as trabajadores domésticos/as. De allí la trascendental importancia del Convenio núm. 189 sobre el trabajo decente para los trabajadores domésticos y su respectiva Recomendación, aprobado en junio del 2011, en la 100.a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo OIT, celebrada en Ginebra.

Este instrumento internacional, marca pautas concretas y específicas dirigidas al reconocimiento y garantía de los derechos laborales de los y las trabajadoras domésticas. El Convenio 189 reconoce la necesidad de legislar en favor de la protección de los derechos de las trabajadoras/es domésticas/os tomando en cuenta “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”.

Respecto al derecho al seguridad social, el Convenio establece:

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.

Trabajo doméstico y legislación nacional

La Constitución de la República

La República Dominicana, en su calidad de Estado miembro de la OIT estuvo presente y firmó el Convenio 189, a través de su representación tripartita. La firma de esta convención ofrece un marco jurídico claro sobre la ineludible y necesaria adecuación y creación de medidas y políticas que a nivel nacional cumplan con la obligación de garantizar el reconocimiento y ejercicio de los derechos laborales de los y las trabajadoras domésticas, en tanto integrantes de la clase trabajadora de este país.

En consonancia con ese deber estatal, la Constitución de la República vigente establece y refuerza el carácter universal del derecho a la seguridad social, al tiempo que reconoce por primera vez en la historia constitucional del país, el valor económico que crea el trabajo del hogar:

Artículo 60.- Derecho a la seguridad social. *Toda persona tiene derecho a la seguridad social. El Estado estimulará el desarrollo progresivo de la seguridad social para asegurar el acceso universal a una adecuada protección en la enfermedad, discapacidad, desocupación y la vejez.*

Esta disposición junto a las establecidas en los artículos 55-11 y 62-1, 3 y 7 constituyen el marco jurídico constitucional que compromete al Estado a garantizar a todos los y las trabajadoras del país condiciones laborales que les permitan una vida digna, adoptando para ello todas las políticas y medidas pertinentes. Tales definiciones incluyen lógicamente a las trabajadoras domésticas.

Artículo 55, inciso 11:

El Estado reconoce el trabajo del hogar como actividad económica que crea valor agregado y produce riqueza y bienestar social, por lo que se incorporará en la formulación y ejecución de las políticas públicas y sociales

El Código de Trabajo

Los antecedentes del reconocimiento de los derechos de los/as trabajadores domésticos/as en la legislación nacional datan de la época de Trujillo, quien dictó leyes que concedían algunos derechos mínimos a los y las trabajadoras domésticas.

En 1951 se aprueba el Código de Trabajo y en los artículos 279 al 288 se estipulan en lugar de derechos, restricciones a los mismos, por ejemplo se establece una jornada de trabajo indeterminada.³²

En 1992 se aprueba un nuevo Código de Trabajo, el cual ha sufrido algunas modificaciones, como las aprobadas en 1999 respecto a los trabajadores domésticos³³, sin que dichas modificaciones representen cambios radicales a lo planteado en 1992. En la legislación vigente el trabajo doméstico se encuentra regulado en los siguientes términos:

- Las condiciones del contrato de trabajo, derechos y deberes de los y las trabajadoras domésticas se regula a través de un régimen especial dentro del Código de Trabajo que, de manera expresa, restringe la regulación de este trabajo a lo allí establecido, es decir excluye la aplicación de las normas generales de trabajo.
- Define el trabajo que desarrollan los trabajadores domésticos de manera amplia y ambigua, al permitir la inclusión de un conjunto diverso de tareas relacionadas con el trabajo doméstico y de cuidados. Esta situación posibilita la sobrecarga de trabajo, dificulta la especialización del trabajo y promueve la baja remuneración.
- Incluye el pago en especie, a través del alojamiento y alimento. Esa disposición obvia que las características del trabajo doméstico, en especial bajo la modalidad “con dormida”, debe contemplar el alojamiento y comida para hacer posible el trabajo. El pago en especie representa, según el art. 260 del Código de Trabajo, el 50% por ciento del salario.
- La jornada de trabajo para estos/as trabajadores/as es indefinida, permitiendo jornadas de hasta 15 horas diarias.

Algunos de los derechos reconocidos a estos/as trabajadores/as se contemplan también en el marco de restricciones que no son estipulados para el resto de trabajadores/as.

- Descanso semanal
- Vacaciones, aunque por un período fijo de dos semanas, independientemente de los años de servicio.
- Derecho a permiso para asistir a una escuela, pero condicionado a que esas salidas sea compatible con su jornada de trabajo.

³² Duarte, Isis (2008). *El trabajo doméstico en República Dominicana. Entre su casa y la mía*. COMMCA/SICA. La Institucionalización sociocultural y jurídica de la desigualdad: el trabajo doméstico remunerado: resúmenes de estudios de la región de Centroamérica y República Dominicana, 1ª. ed., San Salvador, El Salvador. 2010.

³³ Ver en Anexo 2, disposiciones contenidas en la Ley No. 103-99

- Derecho a gozar de su salario íntegro hasta su completo restablecimiento, siempre y cuando la enfermedad sea el resultado de un contagio directo de uno de los miembros de la familia a la cual presta servicios

En resumen, la legislación laboral vigente regula el trabajo de los y las trabajadoras domésticas de forma discriminatoria, lo que compromete la responsabilidad estatal respecto al reconocimiento, protección y garantía de derechos laborales de todos los y las trabajadoras, por demás derechos humanos consignados en la Constitución de la República y en instrumentos y acuerdos internacionales en los cuales la República Dominicana es Estado Parte.

III. Aspectos metodológicos

El presente estudio combina componentes de carácter cualitativo y cuantitativo para posibilitar un acercamiento a las dimensiones y características de las distintas realidades y condiciones en que se insertan y laboran las trabajadoras(es) domésticas(os) en la República Dominicana, de cara a la formulación de una propuesta para la inclusión efectiva de esta población trabajadora al Sistema de Seguridad Social.

Población y muestra

Los y las trabajadoras en el trabajo doméstico constituyen el universo de la población objeto de este estudio. La unidad de análisis de la muestra estuvo integrada por grupos de trabajadoras/es domésticas/os, mayores de 18 años, dominicanos/as y migrantes haitianas, que se dedican de manera habitual a labores domésticas y de cuidados en hogares de terceros a cambio de una remuneración. También incluyó empleadores/as de trabajadoras/es domésticas/os, así como informantes clave de instituciones gubernamentales y sectores involucrados, responsables e interesados en la ampliación del reconocimiento y ejercicio de los derechos de las trabajadoras(es) domésticas(os), en especial de su derecho a seguridad social.

Las/o participantes que integra la muestra no probabilística, fue alcanzada a través de distintas vías: organizaciones de mujeres y de la sociedad civil que han realizado trabajo con trabajadoras domésticas en las ciudades seleccionadas, instituciones colaboradoras y contactos personales de trabajadoras domésticas que trabajan en dichas zonas, así como a través del muestreo de cadena o bola de nieve.

Área de estudio y técnicas de investigación

El área de estudio se centró fundamentalmente en las ciudades Santiago y Santo Domingo. La escogencia de estas ciudades respondió a que presentan la mayor concentración poblacional del país y por tanto se presume la mayor diversidad de modalidades de trabajo doméstico, además concentran la mayor cantidad de hogares con mejores niveles ingresos.

Esta selección está también relacionada con las altas tasas de participación de mujeres en actividades económicas, lo que apunta a una mayor demanda de trabajo domésticos y bajo las distintas modalidades o condiciones de trabajo doméstico: con dormida, sin dormida, por horas, por actividad.

Las técnicas de investigación cualitativa utilizadas con esta población fueron: el grupo focal, entrevista semi-estructurada y entrevista a profundidad.

Grupos focales

Se desarrollaron ocho grupos focales, cuatro con trabajadoras domésticas y cuatro con empleadoras. En los grupos focales participaron en total 34 trabajadoras domésticas y 24 empleadoras.

El criterio de selección de los grupos de trabajadoras domésticas fue que trabajasen en hogares de ingresos medios y medio bajos (dos grupos) y de ingresos medios y medio altos (dos grupos). Con esos mismos criterios se seleccionaron las participantes de los cuatro grupos focales de empleadoras.

La clasificación de los hogares por ingresos (medios, medio bajos o medio altos), se realizó considerando la zona en donde se ubican, las actividades económicas o el sector laboral de los empleadores/as y condiciones materiales de vida (cantidad y tipo de automóviles que poseen, escuelas a las que asisten sus hijos/as, cantidad de trabajadoras/es domésticas/os que laboran en sus hogares), entre otros.

Los grupos focales de las trabajadoras domésticas fueron realizados en la misma comunidad en donde trabajan y en las propias comunidades de las trabajadoras, en donde se observaron condiciones de vida distintas: las que corresponden a población de sectores populares, pero no en pobreza extrema, integran los grupos de trabajadoras de hogares de ingresos medios y medio altos.

En sentido contrario, aquellas trabajadoras en las que se observaron condiciones de vida muy precarias, son las que trabajan en hogares de ingresos medio bajos.

Con base a la valoración de las condiciones de vida y adicionalmente a la información suministrada por la organizaciones que trabajan con esa población, fueron clasificados los grupos requeridos.

Los grupos focales de empleadores fueron desarrollados en sus mismos centros de trabajo, en los que abordamos a personal que por su nivel de ingresos salariales se ubicaron como hogares de ingresos medios y medio bajos. Las empleadoras de hogares de mayores ingresos fueron abordadas por medio de institución a la cual se encuentran vinculadas y en sus propias viviendas.

La asertividad en la aplicación de estos criterios pudo ser comprobada durante el desarrollo de los grupos focales al obtener la información congruente con la clasificación que se había definido previamente.

Las entrevistas semi-estructuradas

Estas entrevistas fueron realizadas a informantes clave de las instituciones gubernamentales, organizaciones de la sociedad civil y expertos/as en el tema objeto de este estudio. En total se entrevistaron a dieciséis informantes clave de instituciones como: Ministerio de Trabajo, Dirección de Información y Defensa de los Afiliados a la Seguridad Social (DIDA), Ministerio de la Mujer, Estancias Infantiles, Asociación Mutual de Servicios Solidarios (AMUSSOL), Confederaciones Sindicales de Trabajadores/as, Asociación de Trabajadoras del Hogar, organizaciones de mujeres, así como expertos/as en el tema de seguridad social, género y migración internacional³⁴.

Se reconoce el valioso aporte de las personas entrevistadas, quienes desde su especialidad o función, ofrecieron pautas importantes respecto a visiones institucionales y alternativas viables para la inclusión efectiva de los y las trabajadoras domésticas a las Seguridad Social.

Cabe señalar que pese a los múltiples esfuerzos realizados no fue posible entrevistar al Director General de Migración y al Tesorero de la Seguridad Social.

Entrevistas a profundidad

Con el propósito de ampliar la información existente, abordando distintos aspectos de la historia de vida de los y las trabajadoras domésticas y características y condiciones de trabajo, se realizaron ocho entrevistas a profundidad: dos a mujeres migrantes haitianas, dos a trabajadoras domésticas de la provincia de San Cristóbal, una que trabaja en la misma provincia y otra

³⁴ Ver en Anexo 1, listado de informantes clave entrevistados/as

en Santo Domingo, ambas bajo la modalidad “sin dormida”; dos entrevistas a trabajadores domésticos, dos a empleadores.

La información obtenida en estas entrevistas contribuyó a incorporar, confirmar o abarcar distintos factores, de tipo socio-cultural y económico subyacentes en las percepciones y experiencias (de trabajadoras domésticas y empleadoras/es) que intervienen y/o obstaculizan a esta población trabajadora en el goce de sus derechos.

Revisión documental

Parte de las técnicas utilizadas fue la rrevisión documental disponible sobre el tema de trabajo doméstico en la República Dominicana. Así se consultaron leyes, documentos estadísticos, investigaciones, encuestas, análisis, teorías, experiencias institucionales, entre otras.

Una fuente importante de información para el presente trabajo fue la encuesta realizada para el estudio “*El trabajo doméstico en República Dominicana. Entre su casa y la mía*”³⁵, un reciente trabajo que ofrece una amplia descripción sobre el fenómeno del trabajo doméstico.

Asimismo, el estudio “*Análisis comparado sobre Trabajo doméstico y Seguridad Social en América Latina*”³⁶, resultó de mucha utilidad como referente de realidades similares a la nuestra y en consecuencia con lecciones sobre obstáculos y alternativas que pueden ser valoradas, y/o adaptadas al interés de asegurar la protección efectiva del derecho a la seguridad social para los y las trabajadoras domésticas en la República Dominicana.

Respecto a la descripción de las condiciones de inserción y de trabajo de las trabajadoras domésticas migrantes haitianas, cabe apuntar que el estudio “*La presencia de las mujeres migrantes haitianas en el trabajo doméstico en la República Dominicana, realizado en el 2011 por FLACSO/MEPyD*”, constituyó la principal fuente de información para el capítulo contenido sobre ese tema, considerando la escasa bibliografía disponible en el país que aborde esta problemática, así como las limitaciones que se enfrentaron para acceder a esta población.

Retabulación de datos cuantitativos

La escasa información cuantitativa sobre las condiciones de trabajo y de vida de los/as trabajadores/as doméstico/as y de los hogares empleadores, la

³⁵ Duarte, Isis (2008). Ídem

³⁶ CEG-INTEC/OIT (2012) *Un análisis comprado: trabajo doméstico y seguridad social en América Latina*, Alina Ramírez. Documento inédito, , Santo Domingo, República Dominicana

metodología implementada en el presente estudio combinó técnicas cualitativas y cuantitativas, aún cuando este último componente no contempló la recolección de los datos, sino su retabulación y análisis de las encuestas realizadas por fuentes oficiales.

El procesamiento de variables de las bases de datos de las encuestas seleccionadas de carácter oficial, contribuyó a dimensionar y generalizar de manera confiable, la incidencia de condiciones laborales de las/os trabajadoras/es domésticas/os, con miras a fundamentar una propuesta de inclusión de esta población trabajadora al sistema de seguridad social.

Se trabajó en bases a la muestra definida en las encuestas seleccionadas. La retabulación de sus bases de datos permitió la obtención de información representativa a nivel nacional.

La Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de Hogares -ENIGH- (2007), cuya base de datos fue retabulada, ofreció información sobre condiciones socio-económicas de los jefe/as de hogar de las familias empleadoras de trabajadoras/es domésticas/os. Si bien estos datos presentan un desfase de cinco años, los mismos han sido incluidos en el presente estudio con fines de triangulación con las otras fuentes de información.

La Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo (2012) proporcionó la información actualizada requerida para el análisis de las condiciones laborales de los y las trabajadoras domésticas en el país. El Banco Central, a través de su página web posibilita la tabulación de la información contenida en la base de datos de la ENFT, lo que facilitó considerablemente el trabajo de procesamiento de datos.

Límites del estudio

Dada la mayor participación de mujeres en el trabajo doméstico en relación a los hombres, la consulta y trabajo de campo aquí desarrollado se concentró en las condiciones de inserción y de trabajo de las mujeres, pues éstas por su doble (o triple, en el caso de las haitianas) condición de desventaja: ser mujer y dedicarse al trabajo doméstico, enfrentan mayores obstáculos para el respeto y ejercicio de sus derechos. No obstante, se recogió y analizó información cuantitativa sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos, se entrevistó a trabajadores domésticos y los resultados y propuestas de este estudio también aplican a ellos.

En relación a la edad de las mujeres que integran el grupo meta de este estudio, se definió como criterio la mayoría de edad, ya que aunque existe evidencia sobre la alarmante dimensión de personas menores de edad trabajando como trabajadoras/es domésticas/os en hogares de terceros, su

exclusión en este estudio parte del supuesto que toda persona menor de edad debe ser beneficiaria indirecta de algún adulto afiliado titular a la Seguridad Social y por tanto se aleja del objetivo de este trabajo.

Cambios realizados

Fue necesario realizar algunos cambios de la muestra originalmente definida para las entrevistas a profundidad. El diseño metodológico contemplaba la realización de entrevistas a dos migrantes haitianas trabajadoras domésticas de la ciudad de Dajabón y dos del Municipio de San Luis, cuatro entrevistas a trabajadoras domésticas de la provincia de San Cristóbal y dos trabajadoras en casas de la zona rural de la provincia de San Francisco.

Con relación a las migrantes haitianas se redujo el número de entrevistas de cuatro a dos y se modificó el lugar de residencia de las mismas, debido a múltiples inconvenientes que se presentaron de forma imprevista e insuperable durante la etapa de levantamiento de la información. Otra de las razones consideradas para esa decisión fue el verificar que el estudio realizado recientemente por FLACSO/MEPyD con trabajadoras domésticas de origen haitiano en la provincia de Dajabón contempla toda la información que se pretendía obtener en este estudio y a partir de una muestra mucho más amplia.

Las cuatro entrevistas a profundidad a trabajadoras de la provincia de San Cristóbal se redujeron a dos, tomando en cuenta las dificultades de disponibilidad de tiempo de las trabajadoras domésticas a las que se tuvo acceso, y especialmente debido a que la información brindada por las mujeres entrevistadas respecto a su experiencia individual y de las otras trabajadoras de su entorno que ellas conocen, satisfizo las necesidades de información en los aspectos de interés del estudio que nos ocupa.

Finalmente, las dos entrevistas a trabajadoras domésticas de la provincia de San Francisco planificadas no fueron realizadas, aunque sí hubo contactos y sondeos que nos llevaron a descartar este propósito de la investigación por las siguientes razones: un hallazgo del sondeo preliminar fue el de mujeres que efectivamente realizan labores domésticas (preparación de alimentos fundamentalmente) en fincas agropecuarias, pero al ser realizadas para otros trabajadores y no sólo para las personas integrantes de una familia, no calificaba como trabajo doméstico. Otra realidad a la que se tuvo acceso fue de trabajadoras domésticas/os trabajando en las casas de los dueños/as de las fincas durante los fines de semana que las familias se trasladan a esa zona, pero es un trabajo que resulta ser una extensión de su contrato de trabajo en la casa de la ciudad de sus empleadores/as. Una tercera realidad encontrada fue la de personas que limpian casas de descanso, sin embargo esa no es la principal ocupación de esas mujeres y hombres, ya que invierten en esas

labores escasas horas a la semana (tres horas a la semana, por ejemplo) y por tanto se pierde la característica de constituir la principal actividad laboral y fuente de ingresos de un/a trabajador/a. En definitiva, el trabajo doméstico en el área rural fue una realidad a la cual no logramos tener acceso, dificultad que no sorprende cuando se verifica el pequeño porcentaje de trabajadores/as domésticas en esta zona (3.9% del total de hogares en el país. ENIGH 2007)).

IV. Resultados de la investigación

Según estimaciones de la Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo (ENFT, 2011) aproximadamente 260,945 personas se dedican al trabajo doméstico como ocupación principal, lo que representa el 6% de la población económicamente activa (PEA) del país. Del total de la PEA en trabajo doméstico en el 2011, el 83% estaba ocupada, verificándose un ligero incremento con relación al 2007, cuyo nivel de ocupación era de 80.7%.

Participación de hombres y mujeres en el trabajo doméstico

Siguiendo la tendencia predominante alrededor del mundo, en la República Dominicana la proporción de la participación de hombres y mujeres en esta categoría ocupacional es significativamente mayor en mujeres: 91% mujeres versus (9%) de hombres.

Tabla 10. Trabajo doméstico, según sexo			
Categoría Ocupacional	Hombre	Mujer	Total
SERVICIO DOMESTICO	23,555	237,390	260,945
Fuente: Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo Banco Central de la República Dominicana			

Acorde con la asignación de roles de género, las actividades que desempeñan hombres y mujeres en el trabajo doméstico son distintas. La Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo (2011) da cuenta de esta diferencia. Mientras las mujeres representan el 88% de personas ocupadas en trabajo de cuidados personales y afines, los hombres aparecen representados en esta actividad en sólo el 12%. De igual manera, dentro de la clasificación de ocupaciones, la denominada “Otros servicios personales a particulares” las mujeres explican el 79% del total en esta ocupación y los hombres el 21%.

Mediante el estudio cualitativo realizado con motivo de este trabajo, la totalidad de trabajadoras domésticas entrevistadas desempeñan labores socialmente asignadas al género femenino: lavar, planchar, cocinar, cuidar menores de edad, personas adultas mayores o enfermas. En cambio, los hombres, realizan fundamentalmente tareas de limpieza y cuidado de jardines,

limpieza de ventanas de difícil acceso, reparaciones menores en la estructura de la casa y tareas de ese tipo.

La valoración social asignada al trabajo que realizan los hombres se traduce generalmente en una mayor remuneración. Esta norma aplica también en el trabajo doméstico, aunque se identifican excepciones, que responden a los casos de trabajadores domésticos que realizan las mismas actividades de las mujeres y en las mismas condiciones de trabajo, incluidas la baja remuneración.

“Tengo 61 años, trabajo desde los 9, cuando tuve que dejar mi casa en el campo para ayudar a mi mamá porque mi papá se fue y tenía muchos hermanos más pequeños y mi mamá no podía darnos de comer. Vine a la capital y empecé a trabajar en una casa con una señora que me enseñó a hacer de todo en una casa. Yo cocino, limpio adentro y afuera de las casas, lavo ropa...hago de todo. Trabajo de lunes a domingo en cinco casas, pero en algunas sólo trabajo algunas horas. En 51 años de trabajo nunca me han dado vacaciones. (...) Aumento? Nunca., pero sí me dan doble sueldo. Entre todos los patrones hago 11,000 pesos al mes, de ahí saco mi comida, el transporte y todo.

No, tampoco me dan permisos, si falta debo reponer el día otro día,...a veces me he puesto malo porque soy hipertenso, pero gracias Dios han sido pocas veces”.

No tengo ningún seguro, voy al hospital, gasto como RD\$1,200 pesos en el tratamiento porque soy hipertenso y necesito una pastilla todos los días.

Ocupación y Desempleo

En el período 2008-2011 el desempleo en las mujeres trabajadoras domésticas fue casi tres veces más que el desempleo en los hombres en esta misma categoría ocupacional: 18.5% en las mujeres versus el 6.5% en los hombres. Esta brecha se presenta con más amplitud en el período 2004-2007: 21% en las mujeres, mientras en los hombres la tasa de desocupación en trabajo doméstico fue de 1.7%.³⁷

Tabla 11. Trabajo doméstico y tasa de desempleo según sexo. 2011			
Sexo	No Ocupado	Ocupado	Total
HOMBRE	1,533	22,022	23,555
MUJER	44,034	193,356	237,390
Total	45,567	215,378	260,945
Fuente: Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo Banco Central de la República Dominicana			

³⁷ Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo. Banco Central de la República Dominicana (2011)

IV.1 Datos socio-demográficos de los y las trabajadoras domésticas.

Edad

Al 2011, la mayor proporción de personas trabajadoras domésticas se encuentran en el rango de edad entre 20 y 29 años (26%), seguido muy de cerca del grupo entre 30 y 39 años (24%), y por el rango entre 40 y 49 años (21%) ³⁸.

Sin embargo se advierten diferencias relevantes en la edad de hombres y mujeres. Mientras estas últimas se concentran en el rango de 30 a 49 años de edad, en el caso de los hombres, éstos tienden a ser relativamente jóvenes 20 y 39 años, u hombres de mayor edad (50 a 59 años).

Tabla 12. Distribución de trabajadoras/es domésticas/os por sexo y edad								
Sexo	Grupos de Edad (por décadas)							
	0 A 9	10 A 19	20 A 29	30 A 39	40 A 49	50 A 59	60 Y MAS	Total
HOMBRE	-	1,610	6,047	5,339	3,038	4,434	3,087	23,555
MUJER	80	9,678	40,921	66,001	67,736	38,098	14,876	237,390
Total	80	11,288	46,968	71,340	70,774	42,532	17,963	260,945
Fuente: Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo Banco Central de la República Dominicana								

Considerando que el trabajo doméstico es una ocupación feminizada, llama la atención que en los últimos años de la vida productiva de mujeres y hombres, sean estos últimos quienes presenten una mayor participación (proporcionalmente) respecto a las mujeres. La explicación de este fenómeno podría estar vinculada al tipo de actividades que realizan los hombres en ese rango de edad dentro de la categoría de servicios domésticos. Es probable que en tareas como jardinería, conducción de carros o limpieza, la edad más avanzada no sea óbice para obtener trabajo, por el contrario sea valorada como más experiencia. A diferencia de las mujeres, quienes realizan tareas que requieren capacidades y habilidades físicas propias de la juventud o adultez, como cuidar a niños/as y/o personas enfermas, entre otras.

Según datos de la ENFT (2011) la clasificación de la fuerza laboral por rama de actividad, registra 4,152 personas ocupadas en conducción de vehículos de motor en hogares privados con trabajo doméstico. Se sabe que esa actividad es socialmente asignada a los hombres, lo que nos lleva a hipotetizar que son éstos quienes realizan esa actividad después de los 60 años de edad. Los trabajadores domésticos que laboran después de los 60 años representan el 13% del total de hombres en trabajo doméstico, en tanto las mujeres que continúan realizando ese trabajo a esa edad es apenas el 6% del total de mujeres, aproximadamente la mitad en relación a los hombres.

³⁸ Ídem

El estudio cualitativo realizado en éste y anteriores estudios confirman esta información respecto al grupo de edad que presenta la mayor participación de mujeres en el trabajo doméstico.

De acuerdo a una encuesta realizada sobre trabajo doméstico en las ciudades de Santo Domingo y Santiago en el 2010, del total de la muestra, el promedio de edad de inicio en el trabajo doméstico remunerado fue de 24 años. Las mujeres de mayor edad reportaron haberse iniciado en esta categoría ocupacional a los 18 años, mientras que las de menor edad a los 20. El promedio general de años laborando como trabajadoras domésticas fue de 12 años. El 67% de la muestra había trabajado como empleada doméstica siempre. Un 33% reportó haber tenido otros trabajos, mayormente como operarias de zona franca y vendedoras. La razón más reportada para haber abandonado ese otro trabajo fue por violaciones a los derechos laborales.³⁹

El estudio cualitativo realizado en el marco de esta investigación ofrece información consistente con la anterior. Del grupo de trabajadoras domésticas participantes en los cuatro grupos focales realizados en Santiago y Santo Domingo se constató que la mayoría de mujeres que se dedican a esta ocupación comenzaron a trabajar en esta actividad durante su adolescencia. La persona que reportó menos años de trabajo tiene 22 años de edad y cuatro desempeñándose como trabajadora doméstica. Mientras que la persona con más años de servicio como trabajadora doméstica refirió 25 años de servicio y 43 años de edad.

Promedio de años de servicio en trabajo doméstico

El promedio de años de trabajo en esta ocupación es de 14 años, lo que es indicativo de una ocupación de carácter permanente y no eventual o transitorio como la perciben la mayoría de las mismas trabajadoras domésticas.

“Yo estoy en esto sólo mientras consigo unos pesitos para construir mi casita en el campo”. (Trabajadora doméstica de Santo Domingo en entrevista individual)

“Trabajo como doméstica solo por un tiempo, mientras consigo algo mejor, como venta de productos o ropa”. (Trabajadora doméstica de Santo Domingo participante de grupo focal)

Esta percepción se ve reforzada en el grupo de trabajadoras domésticas jóvenes, grupo que informó sobre el desempeño de esta actividad de manera paralela a la realización de estudios universitarios. Para estas jóvenes el trabajo

³⁹ Duarte, Isis (2008). Ídem

doméstico es la única fuente de trabajo que les permite financiar sus estudios, situación que refleja la insuficiencia de oportunidades laborales para la juventud de estratos de ingresos bajos.

Nivel de escolaridad

La información estadística del año 2011 confirma el bajo nivel de escolaridad de las personas que realizan trabajo doméstico como elemento común a las anteriores encuestas y estudios sobre este tema, lo que se corresponde con el perfil de las personas en las ocupaciones de baja remuneración, precarias condiciones de vida y por consiguiente con importantes limitaciones para el ejercicio de sus derechos. De 260,945 personas en trabajo doméstico remunerado, 32,073 personas no saben leer y escribir, lo que equivale al 12% (ENFT, 2011). No es casual entonces que de las ocho categorías ocupacionales clasificadas en la ENFT, en las dos en que se observa una fuerte incidencia de trabajadores/as sin ningún nivel de escolaridad sean la categoría de trabajadores por cuenta propia no profesional y los/as trabajadores/as en el trabajo doméstico. En estas dos categorías ocupacionales el porcentaje de personas que no saben leer y escribir supera el 10%, a diferencia del resto de ocupaciones en las que el analfabetismo no supera el 6%.

Tabla 13. Categoría ocupacional y analfabetismo (en porcentaje). 2011									
Sabe Leer Y Escribir	Categoría Ocupacional (en porcentajes)								
	Empleado u obrero del gobierno general	Empleado u obrero de empresas públicas	Empleado u obrero de empresas privadas	Trabajador por cuenta propia profesional	Trabajador por cuenta propia no profesional	Patrón de empresas no constituidas en sociedad	Ayudante familiar o no familiar no remunerado	Trabajo doméstico	Total
SI	95	97	96	100	87	98	94	88	92
NO	5	3	4	-	13	2	6	12	8
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Fuente: Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo Banco Central de la República Dominicana									

La Encuesta de Evaluación de la Protección Social⁴⁰ (EEPS) realizada en el 2010 por el Gabinete de Coordinación de la Política Social, revela que del total

⁴⁰ La Encuesta de Evaluación de Protección Social es un estudio realizado por el Gabinete de Coordinación de la Política Social, con el financiamiento del BID y la colaboración técnica del Banco Central, cuyos objetivos son contar con las informaciones que demuestren la evidencias de los efectos sociales y cambios que ha producido directamente el Programa Solidaridad en sus beneficiarios, especialmente en lo relacionado con la

de trabajadoras domésticas beneficiarias de los programas de asistencia social el 20% aproximadamente no saben leer y escribir, lo que confirma la estrecha relación entre pobreza y analfabetismo. Al mismo tiempo, dicha encuesta refleja el fuerte peso que tiene la población de trabajadoras domésticas que no saben leer y escribir en el total de personas en esa misma condición y que a su vez son beneficiarias de los programas de asistencia social.

Tabla 14. Población beneficiaria de Programas de Protección Social y Porcentaje de trabajadoras domésticas de diez años y más que saben leer y escribir*	
Del total de trabajadoras domésticas	Del total de mujeres de la muestra
79.5	30.1
*Porcentaje en base a muestras no ponderadas Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Evaluación de la Protección Social (EEPS)	

Dentro del grupo de trabajadoras/es domésticos/as que han logrado entrar al sistema educativo, se observa la mayoría (61%) apenas tienen el nivel primario, el 26% alcanzó el nivel secundario y; el 2.3% logró llegar a estudios universitarios. Con relación a este último porcentaje, se desconoce el nivel de inserción laboral o el quintil de riqueza en el que se ubica esta población. Según datos de la ENFT (2011), el 1% del total de los y las trabajadoras domésticas encuestados/as presentan más de 14 y 15 años de estudio aprobados, lo que sugiere tres años de educación universitaria que, en el sistema de educación superior pública, no equivale a la culminación de una carrera de grado.

Tabla 15. Trabajadoras/es domésticas/es y nivel de escolaridad					
Categoría Ocupacional	Nivel Educativo				
	PRIMARIO	SECUNDARIO	UNIVERSITARIO	NINGUNO	Total
SERVICIO DOMESTICO	159,203	68,730	6,104	26,908	260,945
Fuente: Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo Banco Central de la República Dominicana					

La ENFT, 2011 reporta que las trabajadoras domésticas identifican como motivos principales por los cuales no asisten a centros educativos *el trabajo* (27.9%), y *razones familiares* (24%). Las trabajadoras domésticas enfrentan la incompatibilidad de estudiar y trabajar, en particular cuando deben asumir la responsabilidad de cuidar a las personas dependientes de los hogares empleadores en horarios que chocan con las primeras jornadas de estudio,

inscripción y asistencia escolar, acceso a los servicios de salud y nivel nutricional de los niños, así como cuantificar los efectos secundarios en reducción de gastos en salud y educación. Los datos publicados en el 2011, responden al año 2010.

incluso en el turno nocturno. Otra dificultad, vinculada también al rol de cuidadora, se da cuando las trabajadoras domésticas terminan su jornada de trabajo y deben trasladarse a sus respectivos hogares a cumplir con su segunda jornada de trabajo, es decir, el trabajo reproductivo en sus propios hogares. En los casos en que además la modalidad de trabajo es “con dormida” la posibilidad de estudiar es aún más difícil de lograr.

Los resultados obtenidos en el estudio cualitativo son coincidentes con la información cuantitativa, al reflejar que la mayoría de las trabajadoras domésticas de menos ingresos no culminó sus estudios de nivel básico. En este grupo se encontró un caso de una persona analfabeta, trabajadora doméstica de otra trabajadora doméstica, quien reportó el salario más bajo de todo el grupo en ambas ciudades (RD\$1,000 pesos al mes).

En los grupos de trabajadoras domésticas que laboran en hogares de más ingresos la mayoría alcanzó los primeros años de educación media, aunque sin concluir. En ese grupo de hogares se tuvo acceso a las jóvenes trabajadoras domésticas estudiantes universitarias.

La Encuesta de Evaluación de la Protección Social (EEPS) ofrece datos que apuntan en la misma dirección. Según esa fuente, del total de trabajadoras domésticas beneficiarias de programas de asistencia social, más de la mitad presenta nivel básico de escolaridad, menos de un tercio con educación media y casi un 18% con ningún nivel educativo.

Tabla 16. Distribución de trabajadoras domésticas de diez años y más por nivel educativo*		
Nivel educativo	Respecto a trabajadoras domésticas	Respecto al total de la muestra
Ninguno	17.6	6.6
Sólo Sabe Leer Y Escribir	2.3	0.9
Educación Inicial	0.4	0.2
Educación Básica	55.0	20.8
Educación Media	20.4	7.7
Educación Técnico-Vocacional	0.2	0.1
Educación Universitaria	3.2	1.2
Educación Post-Universitaria	0.1	0.0
No Sabe/No Responde	0.7	0.3
Total	100.0	37.8
*Porcentaje en base a muestras no ponderadas		
Fuente: elaboración propia a partir de Encuesta de Evaluación de la Protección Social		

Lugar de nacimiento de las trabajadoras/es domésticas/os

Al indagar sobre el origen de la zona geográfica de las trabajadoras domésticas que laboran en las principales ciudades del país (Santo Domingo y Santiago) se evidenció que la mayoría proviene de otras ciudades de menor tamaño.

La migración de las trabajadoras domésticas hacia las grandes ciudades comparte los mismos factores expulsivos de miles de trabajadores/as a nivel nacional, fenómeno vinculado a la falta de fuentes de trabajo y medios de subsistencia en las zonas rurales o urbanas, y/o en ciudades intermedias o pequeñas, del país.

La escasa inversión generadora de empleo en otras zonas del país diferentes a los principales centros urbanos, se traduce en reducidas oportunidades para las mujeres, explica la migración de mujeres, situación que la migración de mujeres hacia las grandes ciudades en donde se emplean como trabajadoras domésticas. Además, el costo que representa para los hogares rurales “externalizar” el trabajo doméstico y de cuidados es muy alto, es razón suficiente para que éste continúe siendo responsabilidad de las mujeres, profundizando así la inequidad de género.

Los datos ofrecidos por la encuesta realizada en Santiago y Santo Domingo (COMMCA/SICA, 2010) revela que sólo el 10% de las trabajadoras domésticas entrevistadas provenían de la zona rural. El 81% no había nacido en la ciudad donde trabaja.

Consistente con estos hallazgos antes citados, la investigación cualitativa revela que los lugares de origen de las trabajadoras domésticas entrevistadas eran en su mayoría de la zona urbana de provincias como San Cristóbal, Baní, Dajabón, Yamasá, San Juan de la Maguana, Cotui y Bahoruco. Las trabajadoras entrevistadas en la ciudad de Santiago provenían la mayoría de municipios de la misma provincia.

“Allá (en su lugar de origen) una doña me ofrecía un trabajo, pero pagándome RD\$4,000 y como ella tenía un salón de belleza había que quedarse en su casa hasta que ella cerrara el salón, como a eso de las 7:00 u 8:00pm, incluido el domingo hasta las 2:00pm”. (Trabajadora doméstica de San Cristóbal, en entrevista individual).

Al comparar las condiciones de trabajo de las dos trabajadoras domésticas que comparten un mismo lugar de origen (provincia de San Cristóbal) pero que laboran en ciudades diferentes, una en su misma ciudad y otra en Santo Domingo, se pudo verificar esta diferencia salarial. Quien labora en Santo Domingo gana el doble de la trabajadora de San Cristóbal y goza de otros

derechos no reconocidos a su coterránea, como las vacaciones anuales en los términos estipulados en el Código de Trabajo y el pago de prestaciones.

Estado Civil

El estado civil predominante en la población que se dedica al trabajo doméstico es la unión libre (ENFT 2011). El estudio cualitativo realizado para el presente trabajo mostró igual información. De treinta y cuatro (34) trabajadoras domésticas participantes en los grupos focales realizados en Santo Domingo y Santiago, únicamente tres (3) dijeron estar casadas, once (11) solteras y veinte (20) en unión libre. Este dato cobra relevancia en el tema que nos ocupa, pues considerando que la Ley de Seguridad Social reconoce a la pareja del titular del seguro como dependiente, aún cuando no medie matrimonio legal, tal reconocimiento podría incidir en la afiliación indirecta de las trabajadoras domésticas a la seguridad social.

Tabla 17. Distribución por género y estado civil de Trabajadoras/es domésticas/os, (2011). En porcentajes							
Sexo	Estado Civil						
	UNION LIBRE	CASADO	DIVORCIADO	SEPARADO	VIUDO	SOLTERO	Total
HOMBRE	3	1	-	2	0	3	9
MUJER	40	7	1	27	6	10	91
Total	43	9	1	30	6	12	100
Fuente: Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo. Banco Central de la República Dominicana							

IV.2 Condiciones de trabajo de los/as trabajadores/as domésticas

El trabajo doméstico remunerado se caracteriza por condiciones precarias, de inseguridad y desprotección de los derechos laborales de quienes realizan dicho trabajo, en su mayoría mujeres. Estas condiciones ampliamente documentadas y reconocidas a nivel mundial están escasamente visibilizadas en las estadísticas de nuestro país, de tal forma que las principales fuentes de información sobre este particular se basan en encuestas o estudios de tipo cualitativo.

Contratos de Trabajo

La encuesta realizada en el 2008 sobre trabajo doméstico “*Entre tu casa y la mía*” (COMMCA/SICA⁴¹) mostró que del 100% de las trabajadoras domésticas entrevistadas sólo el 1% informó tener un contrato de trabajo por escrito. La misma fuente señala que en las entrevistas de trabajo los aspectos menos aludidos son los relativos a algunas prestaciones laborales que la ley les otorga,

⁴¹ Duarte, Isis, (2008). Ídem

como el derecho a vacaciones y el doble sueldo. Ambas prestaciones forman parte de la última reforma realizada al régimen especial sobre trabajo doméstico, aprobada en 1999.

El contrato de trabajo se celebra generalmente de manera verbal, lo que incrementa la posibilidad de incumplimiento del acuerdo por parte del o la empleadora (por su situación de ventaja respecto a la trabajadora), aunque la gran mayoría mantiene en la práctica los términos del contrato, de acuerdo a la opinión de las mismas trabajadoras domésticas⁴².

Los puntos generalmente enfatizados en el contrato verbal se refieren a las labores que la trabajadora doméstica deberá realizar (98% de los casos), el salario (98%), días de la semana que debe trabajar (97%), periodicidad del pago (95%) y definición de días libres (92%).

El 8% de las trabajadoras domésticas expresa que el/la empleador/a cambió o incumplió aspectos del contrato de trabajo inicial, en particular la condición relacionada con las tareas que debía realizar, las que pueden verse incrementadas con el tiempo, sin que ello implique un aumento de la remuneración.

El presente estudio, en su componente cualitativo evidencia que en los hogares de menos ingresos, el cambio de las condiciones de trabajo originalmente pactadas es más frecuente que en los hogares de más ingresos. Tal como se acredita en los otros estudios, la tendencia es hacia el incremento de las tareas sin que ocurra el correlativo aumento de salario. Los cambios mencionados están referidos al aumento de trabajo porque se suman integrantes del hogar, como el nacimiento de un hijo/a, la llegada de la madre en condiciones que requiere cuidados especiales, entre otros de ese tipo. En estos grupos focales apenas una mujer dijo contar con un contrato de trabajo por escrito.

Labores realizadas, jornadas y modalidades de trabajo

Como se ha descrito en apartados anteriores, dentro de la categoría ocupacional “trabajo doméstico” entran un conjunto de actividades diversas que se realizan en el espacio del hogar, relacionadas con el cuidado de personas de las familias y/o con actividades propias de la reproducción de la fuerza de trabajo, como lavar, planchar, cocinar, limpiar, cuidar plantas, animales domésticos o casas de habitación.

En el presente estudio el tipo de actividad que realiza quienes laboran como trabajadoras/es domésticas/os está condicionado por la modalidad de trabajo

⁴² Ídem

(con dormida, sin dormida, o por tareas específicas) y por el género de diha persona.

Al ser indagado/as sobre otras personas que laboran en ese hogar y el tipo de trabajo que realizan, hubo total coincidencia en que ningún hombre realiza trabajo de cuidados, de manera directa al menos.

En el caso de las trabajadoras domésticas, más de la mitad a las que se tuvo acceso trabaja bajo la modalidad “sin dormida” (19 de 34) y la mitad trabaja por días a la semana o por labores concretas, como lavar y planchar, cocinar o limpiar. Ninguna de las mujeres entrevistadas que trabajan en jornadas parciales (medio tiempo o detreminados días) o por labores específicas tiene a su cargo el cuidado de personas en los hogares empleadores.

Entre las trabajadoras domésticas que trabajan en hogares de mayores o menores ingresos se observan diferencias que se reflejan en la cantidad de labores que realizan, los salarios que reciben y otras condiciones de trabajo que representan ventajas para quienes laboran en hogares de mayores ingresos, aunque siempre dentro del contexto de precariedad laboral que caracteriza esta ocupación. Sin embargo, el elemento común a todos los hogares empladores (al margen de la modalidad de trabajo doméstico que contratan) es que la presencia de personas que requieren cuidados, implica generalmente la prolongación de la jornada de trabajo.

La mayoría de trabajadoras en hogares de menos ingresos que laboran en jornadas regulares (todo el día, toda la semana), bajo la modalidad “sin dormida” realizan generalmente todas las actividades del hogar, incluida el cuidado de personas y durante jornadas mucho más prolongadas que la legalmente reconocida para el resto de categorías ocupacionales. Estas trabajadoras laboran entre 10 y 12 horas diarias.

Al igual que en las trabajadoras “sin dormida” de hogares de más ingresos, las trabajadoras “con dormida” con esta misma característica del hogar empleador, reportan que es usual la contratación de más de una persona para apoyar e trabajo que ellas realizan. En la mayoría de participantes en los grupos focales de hogares con mayores ingresos de ambas ciudades (Santiago y Santo Domingo), tanto de trabajadoras como de empleadoras, se informó que al menos la tarea de lavado y planchado lo realiza otra persona. Es también frecuente que la limpieza de jardines, cocina, cuidado de niño/as o limpiezas a profundidad de las casas, son tareas que se reparten entre dos o más trabajadoras/es domésticas/os, con jornadas de trabajo distintas.

Todas las mujeres entrevistadas que trabajan bajo la modalidad “con dormida” realizan trabajos de cuidados de niños/as, adulto/as mayores o personas con necesidades especiales. Esto confirma que los hogares empleadores recurren a

la contratación de trabajadoras domésticas “con dormida” frente a la necesidad de servicios de cuidados para integrantes de sus familias.

“Tengo trabajadora doméstica porque no tengo con quien dejar a los muchachos mientras yo estoy trabajando”. (Empleadora de grupo focal en Santiago)

“La señora que trabaja en mi casa hace unas cositas, pero lo principal es cuidar a mi mamá que sufrió un derrame”. (Empleadora de grupo focal en Santo Domingo)

“Si yo tuviera con quien dejar a mis hijos no tendría doméstica, al menos no con dormida adentro, porque esto es medio incómodo, no sólo es una boca más, sino también tener a alguien que no es de la familia allí adentro, conociendo todas las intimidades de tu casa”. (Empleadora de grupo focal en Santo Domingo).

“Nosotros (su esposo y ella) estamos esperando sólo que los niños crezcan para poder prescindir del trabajo doméstico con dormida,...si por mi fuera la tendría sólo tres veces por semana para que limpiara la casa, lavara y planchara.” (Empleadora en entrevista individual en Santo Domingo).

Estas opiniones de empleadoras coinciden con las de las trabajadoras que laboran bajo la modalidad “con dormida” quienes desearían no tener que hacerlo para poder compartir con sus hijos/as, parejas y demás miembros de sus familias. Ellas plantean que deben aceptar o buscar trabajo “con dormida” porque provienen de ciudades o campos alejados del lugar de trabajo, porque sólo en esas condiciones encontraron, o bien porque el costo del pasaje a su casa les resulta excesivo con relación al salario que devengan.

“Yo trabajo con dormida porque vivo lejos y no puedo pagar el pasaje todas las semanas, por eso me ahorro lo chelitos para ir cada quincena o al mes y así llevarles algo a mis hijos”. (Trabajadora doméstica en grupo focal en Santo Domingo)

“Mi marido no quiere que trabaje con dormida, pero no había trabajo sin dormida y tenemos la casa a mitad y queremos terminarla...mis hijos me hacen falta, pero tengo que aguantarme hasta diciembre por lo menos”. (Trabajadora doméstica en grupo focal en Santo Domingo)

El estudio realizado por COMMCA/SICA (2010) establece que para las trabajadoras domésticas que laboran “con dormida” y que consideran como principal dificultad los problemas de coordinación entre el trabajo remunerado y el no remunerado de su propio hogar. El 80%, identifica que sus hijos e hijas son quienes más sufren las consecuencias de esa situación.

Tanto en la referida encuesta como en el presente estudio cualitativo, las mujeres que se dedican al trabajo doméstico “con dormida” expresaron que deben dejar a sus hijos e hijas al cuidado de su madre, hermana, o algún otro familiar de género femenino. Esto confirma que la socialización de género hace

del trabajo reproductivo y de cuidados una responsabilidad asumida casi exclusivamente por las mujeres. Tal asignación abarca a las mujeres en prácticamente todos sus ciclos de vida, desde la temprana adolescencia hasta la tercera edad.

Si duda, las mujeres con hijos e hijas pequeños y con menos recursos económicos, sea empleadora o trabajadora doméstica, enfrentan fuertes limitaciones de acceso a servicios de guarderías o estancias infantiles, las públicas por insuficientes, y las privadas por incosteables.

Ante la ausencia de políticas de conciliación entre las responsabilidades laborales y familiares, las empleadoras que pueden pagar el salario de una trabajadora doméstica solucionan ese problema por esta vía. Quienes no pueden pagar ese servicio deben permanecer en sus hogares, lo que implica restricciones a su desarrollo personal, profesional y condiciones materiales, o bien dejar a sus hijos/as al cuidados de familiares del sexo femenino, o mediante el pago casi simbólico a otras mujeres de la comunidad con lo cual muchas veces se afecta el bienestar de esos/as niños/as.

Se observa la tendencia hacia la disminución del trabajo doméstico bajo la modalidad “con dormida” y el incremento del trabajo “sin dormida” igual que en otros países latinoamericanos con realidades muy similares a la nuestra⁴³. Considerar este factor en la definición de las políticas públicas dirigidas a los y las trabajadoras domésticas adquiere especial relevancia.

Combinación de actividades productivas y de trabajo doméstico

Un hallazgo del estudio cualitativo fue que algunas trabajadoras domésticas junto a las labores propias del trabajo doméstico, realizan otras actividades que reportan ganancias para los hogares empleadores y por tanto dejan de ser trabajo doméstico. Es decir, combinan el trabajo doméstico y de cuidados, con trabajo productivo como la preparación de alimentos para la venta, limpieza de pisos o enseres de salón de belleza, venta de productos en la misma casa donde trabaja (frituras, ventorrillos, etc.) o para su venta fuera de ésta. La combinación generalmente requiere de jornadas extendidas de trabajo, que implica para la trabajadora doméstica, menos espacios para el descanso, sin reducción de sus responsabilidades en el hogar y sin posibilidades de negarse a realizarlas.

Esta práctica representa sobre explotación de la fuerza de trabajo de la trabajadora doméstica, práctica que pasa inadvertida frente a las autoridades

⁴³ CEG-INTEC/OIT (2012). Idem

encargadas de vigilar y hacer cumplir las leyes laborales, al tiempo que es ignorada y/o justificada por la sociedad.

Derechos laborales reconocidos en la ley laboral a las trabajadoras/es domésticas/os

La discriminación que enfrentan quienes se dedican al trabajo doméstico remunerado se evidencia en los pocos derechos laborales reconocidos en la ley laboral. La percepción generalizada de los empleadores/as entrevistados/as es que las trabajadoras domésticas tienen pocos derechos legalmente reconocidos y que el alojamiento y la comida debe sumarse al salario monetario, o bien que teniendo estos derechos no es posible reconocerlos.

Empleadores/as consultadas entienden que el reconocimiento de cualquier derecho laboral es un acto de buena voluntad o sentido de justicia de ellos/as, más que un deber. Es lamentable que la realidad no está tan alejada de esa percepción. Como se ha mencionado, la ley apenas reconoce de manera explícita el derecho a vacaciones, doble sueldo, permisos por estudio o enfermedad.

Vacaciones

Con relación al derecho a vacaciones, la encuesta de COMMCA/SICA muestra que el 31% de las trabajadoras no goza de ese derecho, registrándose en mayor porcentaje de esta violación en las trabajadoras más jóvenes (38% contra 20%).

Las trabajadoras domésticas que tomaron vacaciones revelan que más de la mitad (54%) disfrutó de 14 días de vacaciones, un 31% de 6 a 10 días, un 10% de uno a cinco días y un 5% de 11 a 14 días. El promedio de días de vacaciones fue de 12.⁴⁴

De igual manera, el estudio cualitativo revela que el total de empleadoras entrevistadas de las ciudades de Santo Domingo y Santiago expresaron que dan vacaciones a sus trabajadoras domésticas, aunque en el grupo de hogares de ingresos medios o medio bajos reportaron que otorgan menos días de los legalmente reconocidos a las trabajadoras domésticas. El argumento para esta reducción es que conceder las vacaciones a sus trabajadoras domésticas por más días equivale a no tener vacaciones ellas mismas, pues deberán sustituir a la trabajadora en su hogar en el período que gozan de sus respectivas vacaciones. Este argumento evidencia los bajos niveles de involucramiento de los hombres en el cumplimiento de las tareas domésticas de sus hogares.

Por su parte, las empleadoras de hogares de ingresos medios y medio altos, dijeron reconocer este derecho por encima de lo establecido legalmente, ya que

⁴⁴ Duarte, Isis (2008). Ídem

dan descanso a sus trabajadoras domésticas cuando ellas salen de vacaciones durante las vacaciones escolares de sus hijos/as, semana santa o navidad. Si bien esas trabajadoras tienen vacaciones todos los años y por más días de los establecidos en la Ley, no es menos cierto que las fechas de dichas vacaciones están supeditadas a las necesidades de las empleadoras/es.

“Ella me da vacaciones unos días en enero, cuando pasan las fiestas de diciembre y después cuando sale de viaje otros días. Me gustaría ir pa' navidad a mi casa, pero no me deja porque recibe mucha gente en su casa” (Trabajadora doméstica de grupo focal de Santo Domingo)

Las trabajadoras domésticas entrevistadas que laboran en hogares de ingresos medios y media alta coincidieron totalmente con los grupos de empleadoras, es decir que gozan de vacaciones varias veces al año, dependiendo de las vacaciones de sus empleadores/as. Sin embargo, las trabajadoras de hogares de menos ingresos reportan que en escasas ocasiones han disfrutado de vacaciones en todos sus años de trabajo.

Quienes trabajan por días o tareas específicas, no gozan nunca de vacaciones, pues en estos casos tanto empleadoras como trabajadoras entienden que no existe un contrato de trabajo que implique deberes y derechos, más allá de la prestación del servicio y el pago de la remuneración.

“No, como yo trabajo sólo dos veces a la semana no me tocan vacaciones, ni nada”. (Trabajadora doméstica de Santiago).

“Yo en realidad no tengo trabajadora doméstica, sólo tengo una señora que llega ayudarme con la limpieza de la casa dos veces por semana”. (Empleadora de Santo Domingo).

“No, vacaciones nunca..., aunque hay un señor que que sí me las da, cuando se va de viaje me paga doble esos días. (Trabajador doméstico de Santo Domingo, con 40 años como trabajador doméstico, que labora seis días a la semana con seis empleadores/as diferentes)

Salario de navidad

El doble sueldo o salario de navidad, es uno de los pocos derechos reconocidos por la ley a los y las trabajadoras domésticas, sin embargo su aplicación no es estricta ni generalizada. Mientras la totalidad de las empleadoras entrevistadas dijeron pagar anualmente el doble sueldo, en el grupo de trabajadoras sólo las que laboran en hogares de ingresos medios y medio altos afirman recibir ese beneficio cada fin de año de manera regular. En el grupo de trabajadoras de hogares de bajos ingresos casi la mitad reportó no percibir

doble sueldo, o bien que en las ocasiones en que se le ha entregado, éste no corresponde al 100% del salario, sino generalmente al 50% o menos.

“A mí no me dan, pero el año pasado la doña me dio, aunque me quitó RD\$500 pesos”
(Trabajadora del grupo focal de Santiago)

“Una vez me dieron doble sueldo, pero ya tenía como cinco años de trabajar allí y esa vez me dieron la mitad”. (Trabajadora de Santiago)

Considerando la ausencia de normas que regulen el trabajo por días dentro del capítulo del régimen del trabajo doméstico, se asume que la primera fuente supletoria de derecho sería el mismo Código de Trabajo. Pero las características y requisitos establecidos en el Código de Trabajo para los tres tipos de contratos que pueden celebrarse (contrato por tiempo indefinido, por tiempo determinado o por obra o servicios determinados), tampoco coinciden plenamente con las características del trabajo por días u horas desarrollado por los/as trabajadoras/as domésticas. La solución que ofrece la costumbre a este vacío es la negación de derechos laborales de quienes se desempeñan bajo esta modalidad de trabajo, entre ellos el derecho a vacaciones y al salario de navidad.

De manera excepcional se identifican empleadores/as que pagan el salario de navidad a los/as trabajadoras/es domésticas/os que laboran algunos días u horas a la semana, aunque esta práctica es concebida por ambos sujetos/as de la relación laboral como un obsequio del o la empleadora hacia el/la trabajador/a, y nunca como un derecho.

Derechos laborales no reconocidos a las trabajadoras/es domésticas/os

Dada la limitada lista de derechos reconocidos a las trabajadoras y trabajadores domésticos, la enunciación de los derechos no reconocidos es muy amplia. Destacan la ausencia de un salario mínimo, de la definición de una jornada máxima de trabajo, de pago de horas extras, pago de preaviso, incremento de días de vacaciones por acumulación de años de servicios, etc.

A continuación se abordan someramente dos de esos derechos que aunque no se encuentran reconocidos en el régimen especial del trabajo doméstico, en la práctica se presentan excepciones que vale la pena identificar.

Licencia por maternidad

El Código de Trabajo vigente establece como protección a la maternidad la licencia de descanso: seis semanas antes y seis semanas después del parto, así como la protección contra el despido durante el embarazo y hasta tres meses después del parto. La asistencia médica durante el embarazo y el puerperio se

asume como parte de los servicios cubiertos por el sistema de salud pública o el Seguro Familiar de Salu, para las personas afiliadas.

Ante la omisión de disposiciones sobre protección a la maternidad en el capítulo que regula el *trabajo doméstico*, la interpretación y práctica generalizada es el no reconocimiento de este derecho a las trabajadoras domésticas. Sin embargo, los hallazgos ofrecidos por los estudios cualitativos apuntan que la mayoría de empleadores/as cree que la ley prohíbe el despido de una trabajadora doméstica en estado de embarazo, aunque no consideran que deban pagar la licencia por maternidad. De allí que la solución más común es no despir a la trabajadora doméstica embarazada, sino que continúa trabajando hasta que le resulta imposible seguir (días antes del parto), y durante su ausencia es sustituida por otra trabajadora, hasta su retorno. Es muy frecuente que las trabajadoras domésticas permanecen menos de seis semanas en sus casas, junto a su bebé, para ellas el descanso pos parto es mucho menor que para el resto de trabajadoras.

También se identifica la práctica de no reconocer el derecho a descanso por maternidad, y en tales casos el/la empleador/a despide a la trabajadora doméstica embarazada, generalmente de manera anticipada a la notificación por parte de la trabajadora, previendo que pueda denunciarla en el Ministerio de Trabajo.

“Yo no quería que ella se diera cuenta porque sabía que me iba a botar, pero como me escuchaba en la mañana vomitando en el baño se dio cuenta y me dijo que tenía que irme porque ahora necesitaba una trabajadora con dormida afuera....yo sabía que era mentira, lo que quería era botarme.” (Trabajadora doméstica en entrevista individual)

Auxilio de Cesantía

El pago de auxilio de cesantía⁴⁵ es otra prestación laboral al que de forma eventual logran acceder los y las trabajadoras domésticas, partiendo de la ausencia de este derecho en el régimen del trabajo doméstico contenido en el Código de Trabajo. Así, la entrega de una liquidación que incluya el auxilio de cesantía, es un acto sujeto a la voluntad del/la empleador/a y por consiguiente su monto es también opcional.

El estudio cualitativo refleja esta realidad al mostrar que del total de empleadoras/es y trabajadores/as entrevistados/as sólo la tercera parte expresó recibir o pagar la cesantía. Todos los casos que reportan el pago de esa

⁴⁵ El auxilio de cesantía es la indemnización que el empleador debe pagar al trabajador en caso de terminación del contrato de trabajo por tiempo indefinido, cuando las causas de terminación sean ajenas a la voluntad del trabajador. (Código de Trabajo de República Dominicana). En su artículo 80 el Código de Trabajo establece las reglas (de importe por tiempo de trabajo) bajo las cuales el empleador/a está obligado a pagar el auxilio de cesantía en caso de desahucio o despido injustificado.

prestación laboral, obedecen a hogares empleadores de ingresos medios y medio altos.

Llama la atención que en el grupo de empleadoras que pagan auxilio de cesantía, como el grupo de trabajadoras que lo han recibido, las participantes desconocían la regulación jurídica de este derecho. La mayoría de las empleadoras que paga prestaciones lo ha hecho asumiendo esto como una obligación legal, igual percepción tienen las trabajadoras. Apenas en dos casos las/os empleadores/as tenían conocimiento que esto no es un derecho legalmente reconocido a las/os trabajadoras/es domésticos/as, así que por decisión propia deciden pagar auxilio de cesantía a sus trabajadoras domésticas.

Prácticas instituidas

Una práctica muy difundida en la cultura de este país respecto al trabajo doméstico es la costumbre de dar regalos a las trabajadoras domésticas. Sin excepción todas las empleadoras/es y trabajadoras/es entrevistados informan de esta práctica. Los regalos varían de acuerdo a las posibilidades y preferencias de cada empleador/a, así hay quienes regalan aparatos electrodomésticos a sus trabajadoras cada vez que deciden mejorar su equipo o instrumentos del hogar: estufas, lavadoras, televisores, licuadoras, etc., pero lo más común es regalar ropa y zapatos (generalmente usada), y otros/as que regalan dinero en efectivo en fechas importantes o necesidades especiales de sus trabajadoras/es, como cumpleaños, viajes de hijos/as, entre otros.

Otras manifestaciones de esta práctica es la compra de algunos productos de la canasta básica de manera periódica, el pago de la consulta médica y costos de las recetas médica, (éstas últimas mucho más frecuentes que las anteriores), ayuda con gastos mortuorios, de hospitalización o de los gastos por inicios de clases de los hijos e hijas de las/os de las trabajadoras domésticas.

“Yo espero que llegue la fecha en que ella regresa de viaje, porque allí me regala alguna ropa nueva y otra que ya no van a usar los muchachos (hijos/as de la empleadora)...me va bien!” (Trabajadora doméstica de grupo focal de Santo Domingo)

“Sí, ella me da siempre mis cositas, cuando cumpla años o cuando recoge cosas de su casa que ya no va a ocupar. La navidad pasada cambiaron de nevera, yo le di una pintadita y quedo!! Mejor que la de ellos..”. (Trabajadora doméstica en entrevista individual)

En el caso de los hogares de ingresos medios y medios altos, el total del importe anual de esos regalos y gestos de solidaridad ascienden a una cantidad muy superior a lo que supondría el aporte de la contribución de esos empleadores/as para la afiliación de la trabajadora doméstica de su hogar.

“A nosotros hasta nos convendría que fuera obligatorio el seguro social para las trabajadoras domésticas, porque lo que gastamos al año con todas las enfermedades y medicinas que le compramos a ella y sus hijos, se pagan tres seguros médicos.”
(Empleador de Santo Domingo)

Otras condiciones, como permisos para acudir al médico o estudiar, son mencionados como reconocidos por la mayoría de empleadores/as, aunque algunos/as con ciertos niveles de resistencia. En los casos de los y las trabajadores por días u horas, éstos generalmente deben reponer el trabajo no realizado en el día convenido, especialmente cuando el pago es por jornada realizada, en cambio cuando el pago es mensual con frecuencia los empleadores/as no deducen el día faltado.

Trato recibido y relaciones de género dentro del hogar empleador

En el espacio privado del hogar también se reproducen las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres. De allí que el trabajo reproductivo, asignado a las mujeres, remunerado o no forme parte siempre de las responsabilidades de las mujeres. Por esa razón cuando el trabajo doméstico es contratado, corresponde a las mujeres de la familia dar seguimiento al cumplimiento de dichas tareas, situación que con frecuencia dificulta la relación entre la empleadora y trabajadora.

El hecho que sea la empleadora quien sabe cómo se hacen esas actividades (por su experiencia) y ante el incumplimiento de la trabajadora es ella quien debe suplirlas, hace que la relación con la trabajadora sea más cercana y cotidiana. Generalmente, impartir instrucciones, los llamados de atención, canalizar las quejas del resto de integrantes de la familia, entrevistar para contratar o despedir, otorgar los permisos y demás asuntos vinculado a la relación laboral, es responsabilidad de la mujer empleadora o jefa de hogar.

Todo eso hace que la trabajadora identifique a la empleadora como la patrona de quien debe cuidarse de un mal desempeño, a quien debe hacer las peticiones y/o reclamos. Mientras el hombre es visualizado como el proveedor de los recursos económicos de donde ese obtiene el pago de su salario, y generalmente no interviene en la relación de trabajo con la trabajadora doméstica.

Muchas veces compartir la cotidianidad de un hogar, con sus problemas y alegrías, hace que la trabajadora llegue a involucrase emocionalmente con esa familia, - en particular las que trabajan todos los días “y con dormida” –más allá de la relación laboral. Con frecuencia, ante situaciones de violencia intrafamiliar problemas graves de salud o eventos difíciles como la muerte de un familiar, las empleadoras encuentran en la trabajadora un verdadero apoyo y una aliada importante. En sentido inverso también se verifica esas actitudes

solidarias que hacen de la relación empleadora-trabajadora una relación con un componente pseudo-afectivo complejo que combina las históricas contradicciones de clase, con las relaciones entre mujeres en el marco de la identidad de género.

“Hay cosas de su trabajo que no me gusta como quedan, pero quiere tanto a la niña y la cuida tan bien que todo lo demás se lo dejo pasar...cuando mi hija se enferma, ella me llama el domingo para preguntar cómo sigue, porque como madre ella sabe lo que es tener un hijo enfermo!” (Empleadora en entrevista individual en Santo Domingo)

Al preguntar a las trabajadoras sobre el trato que reciben de sus empleadoras, la mayoría expresó que reciben un buen trato, en especial las que tiene muchos años trabajando en un mismo hogar.

“La doña me trata bien, para qué, no tengo queja, yo soy ya como de la familia, porque vi nacer a los niños y ellos me quieren...ella y yo 'tamos impuetas ya (acostumbradas)”. (Trabajadora doméstica participante del grupo focal de Santiago)

Esta percepción se refleja también en el estudio realizado por COMMCA/SICA, en donde el 73% de la muestra afirmó que la patrona valora mucho su trabajo, mientras un 18% considera que lo valora poco y solamente un 3% afirma que no lo valora.

Las pocas excepciones se encontraron en trabajadoras domésticas de hogares de bajos ingresos. La principal queja radica en la falta de consideración a su necesidad de descanso cuando pasan las 8:00pm o más tarde de esa hora.

“Mi patrona llega a las 10:00 p.m. y a esa hora tengo que le sirva su comida”. (Trabajadora de grupo focal en Santiago)

Las recíprocas expectativas y apoyo entre empleadora y trabajadora, suele confundir los límites entre la relación laboral y la amistad, por lo que tal confusión generalmente deriva en mayor aporte de trabajo de las trabajadoras: ayudan a su empleadora en sus trabajos productivos como la preparación de alimentos para la venta, le secan el cabello, aplican tintes, hacen de enfermeras de familiares, asumen la vigilancia de las tareas escolares de los niños/as del hogar, entre otras. Para las empleadoras implica generalmente mayor apoyo económico a la trabajadora.

Por su parte, el empleador de la trabajadora doméstica mantiene poca comunicación con ésta, salvo lo estrictamente necesario bajo el entendido que el espacio privado del hogar es el espacio de las mujeres, aunque ellos también decidan o tengan el control (solos o de manera compartida) sobre los aspectos importantes del hogar y sus integrantes. De acuerdo a las trabajadoras entrevistadas los hombres de la casa no se involucran en su trabajo, son más relajados y más anuentes a otorgar permisos o dar respuesta positiva a sus

solicitudes. Acorde con este hallazgo, el estudio COMMCA/SICA informa que un 79% de las trabajadoras domésticas reconoció que la persona de su trabajo con quien ha tenido mayores dificultades es con la patrona, mientras sólo un 23% las tuvo con el patrón.

“Una vez trabajé en una casa en donde el hombre parecía una mujer, porque era él que me decía que el arroz se hace así, que eso no, que esto sí...mejor me fui”. (Trabajadora en entrevista individual de San Cristóbal)

“Mi marido nunca dice nada, y a veces cuando ella (la trabajadora) pide permiso para ir a ver a su familia al campo y se está por allá unos días él dice que está bien, que no importa, pero yo siempre le digo: como no eres tú que guaya la yuca cuando no está ella”. (Empleadora en entrevista individual de Santo Domingo)

En efecto, las relaciones y roles de género se ven reforzadas en el espacio privado, a través también de la relación laboral con la trabajadora doméstica.

Discriminación y auto percepción de las trabajadoras domésticas

En el trabajo realizado con motivo de este estudio se registran casos de violencia y/o discriminación, aunque no identificados como tal por las trabajadoras entrevistadas. El hecho que no identifiquen estas manifestaciones de violencia o las justifiquen reponen al estigma y desvalorización social imperante alrededor del trabajo doméstico. Recibir gritos, trato desigual (comida, tipo de papel higiénico, jabón, etc) respecto a los integrantes de la familia, constantes acusaciones de robo, entre otros, es entendido por la mayoría de las trabajadoras domésticas como parte inherente a ese tipo de trabajo y no como actos de violencia.

La encuesta de COMMCA/SICA (2010) registra casos de maltrato y discriminación. El 23 % indicó que le habían gritado muchas o algunas veces y el 6% reportó que comía diferentes alimentos a los de los patrones. Un 2% de la muestra refirió haber sido presionada para tener sexo y menos de un 1% externó que había sido víctima de violación sexual.

Respecto a la percepción de las trabajadoras domésticas sobre su trabajo, se cuenta con dos informaciones que suponen una contradicción. Por una parte la encuesta revela que, ante la pregunta sobre la satisfacción con su trabajo, un 68% de las mujeres encuestadas respondieron estar satisfechas con su trabajo, un 17% estaban muy satisfechas, un 14% insatisfechas y tan sólo un 1% muy insatisfechas. Por otro lado, la misma encuesta, así como las entrevistas realizadas en el presente estudio, expresa que ante la pregunta si les gustaría cambiar de trabajo, el 85% de las trabajadoras encuestadas expresó que le gustaría cambiar de actividad laboral. Del total (34) de trabajadoras entrevistadas en el presente estudio, sólo dos dijeron que les gustaría

capacitarse para mejorar su trabajo y continuar trabajando como trabajadoras/es domésticas/os.

Es posible que esta aparente contradicción obedezca al hecho que las trabajadoras domésticas están conscientes de la importancia de su trabajo, para el hogar empleador como para la supervivencia de su familia, pero al mismo tiempo perciben la desvalorización social asignada a este trabajo, traducida en una baja remuneración y desprotección de sus derechos como trabajadora, ante lo cual preferirían realizar una actividad laboral distinta.

Conocimiento de sus derechos y mecanismos para hacerlos cumplir

La encuesta realizada por COMMCA/SICA (2010) reporta que menos de la mitad (45%) de las trabajadoras encuestadas tenían conocimiento de la instancia a la que pueden acudir cuando sus derechos no son respetados. De ese grupo, el 95% señaló que la institución apropiada para estos fines era la Secretaría de Estado de Trabajo (actual Ministerio de Trabajo).

Un hallazgo importante de esa encuesta es que sólo el 5% de las trabajadoras domésticas que habían tenido alguna situación que a su juicio requería la intervención de la justicia laboral, acudió a la respectiva instancia a realizar la denuncia.

Por otra parte, el Ministerio de Trabajo no tenían estadísticas disponibles del número de casos de trabajadoras(es) domésticas(os) que habían accedido al sistema de protección laboral (COMMCA/SICA).

En el presente estudio cualitativo se indagó también sobre este particular y las respuestas se dividieron claramente entre las trabajadoras que desconocían totalmente sus derechos (la mayoría) y las que sí tienen algún conocimiento sobre sus derechos. Este último grupo estuvo integrado por las trabajadoras que laboran en los hogares de ingresos medios y medio altos o que han recibido capacitación sobre este tema. Entre los derechos más mencionados por estas trabajadoras están el doble sueldo, las vacaciones, el día y medio de descanso y, algunas de ellas incluían (de manera errónea) la liquidación, que incluye el auxilio de cesantía.

Las trabajadoras domésticas de empleadoras de hogares de bajos ingresos, presentan los niveles más bajos de escolaridad, con menos acceso a información (alfabetas funcionales) y por tanto con menos conocimientos sobre sus derechos. Las trabajadoras que se saben sujetas de derechos con frecuencia prefieren no reclamarlos ante la falta de credibilidad en las autoridades responsables de proteger sus derechos.

Para qué voy a coger pa' la Secretaría de Trabajo? A quién le van a creer más, a ella (la empleadora) o a uno que es pobre? Más voy a gastar en pasaje.
(Trabajadora doméstica de Santo Domingo).

Por otro lado, es de notar que la mayoría de los/as empleadores/as entrevistados/as asumen que las trabajadoras/es domésticas/os no tienen los mismos derechos que el resto de trabajadores/as, y los pocos que pudieren tener no es obligación cumplirlos. Esta diferencia entre quienes consideran que las trabajadoras domésticas tienen todos o algunos derechos laborales, y quienes piensan que no tienen ningún derecho que reclamar u obligación que cumplir, está también muy relacionado al estrato socio-económico al que pertenecen quienes integran uno u otro grupo.

El grupo de quienes creen que las trabajadoras domésticas sí tienen derechos y quienes los cumplen (aunque sea de manera parcial o irregular), está integrado por personas con más acceso a información, educación y recursos para cumplir con las obligaciones económicas derivadas del contrato laboral con la trabajadora doméstica. Hubo casos en los que se identificó en empleadoras cierto sentimiento de culpa por no poder otorgar a la trabajadora doméstica de su hogar todos los derechos que les asisten (sin mucho conocimiento), pero que muchas veces la difícil situación económica o conveniencia para la dinámica de su hogar lo impide.

Organización de trabajadoras domésticas

Generar una conciencia e identidad colectiva es un importante desafío para la organización de trabajadoras domésticas, considerando el espacio privado en donde se desarrolla su actividad y el poco contacto que tienen entre sí durante su jornada laboral. El tiempo disponible al término de su jornada es también escaso y deben priorizar la demanda de atención de sus hijos/as, pareja y familia, además de realizar el trabajo doméstico de sus hogares. La falta de recursos es determinante también para el trabajo organizativo de las trabajadoras domésticas.

Otra barrera que deben superar en la construcción de su identidad es la estigmatización que rodea el trabajo doméstico, a tal grado que para muchas de ellas reconocer el trabajo al cual se dedican no es motivo de orgullo. Las más jóvenes ven esta ocupación como algo transitorio y aspiran a cambiar a una actividad más valorada, en términos sociales y remunerativos. Todos esos factores, sin duda influyen en la organización de las trabajadoras domésticas.

Las dificultades antes planteadas se traducen en un bajo nivel organizativo de las trabajadoras domésticas en el país, lo que se evidencia en la encuesta realizada por COMMCA/SICA y también en el presente estudio en su

componente cualitativo. En el primero, la encuesta arrojó que menos de un 1% reportó conocer la existencia de algún sindicato u otra organización que ayude en la defensoría de los derechos de los y las trabajadoras domésticas. En el estudio cualitativo, ninguna de las personas entrevistadas dijo conocer alguna organización de trabajadoras domésticas.

Sin embargo, existen actualmente en el país iniciativas organizativas de las trabajadoras domésticas que encuentran su expresión a través de la Asociación de Trabajadoras del Hogar (ATH), que aglutina a aproximadamente 3,500 trabajadoras domésticas a nivel nacional, (aunque activas son mucho menos)⁴⁶ y la Asociación de Mujeres Unidas de Coordinación Independiente (ASUMUCI), organización con presencia en la región del Cibao.

La Coordinadora del Comité Intersindical, instancia en donde convergen tres confederaciones: Confederación Autónoma Sindical Clasista (CASC), Confederación Nacional de Unidad Sindical (CNUS) y Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD), ha asumido la defensa de los derechos de las trabajadoras domésticas, ante el impedimento legal del Ministerio de Trabajo para que éstas se constituyan como sindicato por ser consideradas trabajadoras independientes.

El apoyo de las organizaciones sindicales de larga trayectoria y reconocimiento por parte de la clase trabajadora, empleadores y gobierno, cobra mayor relevancia en estos momentos en que se espera que el Congreso Nacional de la República ratifique el Convenio 189 de la OIT sobre el Trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Ratificación que puede verse entorpecida por la oposición de la Confederación Patronal de la República Dominicana (COPARDOM)⁴⁷.

Destaca en la declaración de rechazo de la COPARDOM, la referencia que hace su Presidente, quien expresa que está de acuerdo con el objetivo establecido en el Convenio 189 de asegurar a la seguridad social a todos los y las trabajadoras domésticas, pero agrega que este objetivo “no se logrará por el momento”.

Estas declaraciones han provocado la reacción de las organizaciones de trabajadoras domésticas y sindicatos, cuestionando los argumentos de la COPARDOM sobre la inconstitucionalidad e inviabilidad de implementación del Convenio 189, al tiempo que demandan del Estado dominicano el cumplimiento de su compromiso de garantizar los derechos laborales a toda la clase trabajadora, incluidas las trabajadoras domésticas⁴⁸.

⁴⁶ Dato suministrado por Victoria García, Directiva de la ATH, en entrevista ofrecida con motivo del presente estudio.

⁴⁷ “COPARDOM rechaza ratificación Convenio 189 que favorece trabajo doméstico”. Diario Libre.com 28 OCTUBRE, 2012. [HTTP://WWW.DIARIOLIBRE.COM/NOTICIAS_DET.PHP?ID=357478&L=1](http://www.diariolibre.com/noticias_det.php?id=357478&L=1)

⁴⁸ Ídem

Las reivindicaciones exigidas por las trabajadoras domésticas se resumen en: (a) salario mínimo, (b) horario fijo, (c) seguridad social y (d) contrato de trabajo formal.⁴⁹

Salarios e ingresos de las trabajadoras/es domésticas/os

De acuerdo a la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares - ENIGH -(2007) el gasto promedio en trabajo doméstico de los hogares a nivel nacional rondaba los RD\$3,000. Si bien estos datos presentan un desfase de cinco años con respecto al momento de presentar este trabajo, los mismos han sido incluidos, conscientes de que los salarios han experimentado un modesto incremento desde el 2007, siguiendo al ajuste salarial observado en este último quinquenio.

Tabla 18. Gasto Promedio en trabajo doméstico por zona (RD\$)	
Zona	Gasto promedio(RD\$)
Urbano	3,403.0
Rural	1,385.6
Total	3,134.7
Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos de la ENIGH (2007)	

La clasificación de salarios por montos y zona de los hogares empleadores da cuenta de la pronunciada diferencia de salarios entre la zona rural y la urbana.

En la Tabla 19 se observa que en la zona rural prácticamente el 100% de los hogares en el año 2007 pagaba salarios inferiores a RD\$5,000 en concepto de trabajo doméstico, a diferencia de los hogares de la zona urbana en donde cerca del 24% pagaba salarios superiores a ese monto salarial.

Tabla 19. Salarios pagados por hogares empleadores a trabajadoras/es domésticas/os, por zona y niveles de salarios				
Zona	Menos de 5,000	De 5 mil a 10 mil	De 10 a 20 mil	Más de 20,000
Urbano	76.1	19.8	3.0	1.0
Rural	99.7	0.3	0.0	0.0
Total	79.3	17.2	2.6	0.9
Fuente: elaboración propia a partir de ENIGH 2007				

⁴⁹ Morel, M. T. Domésticas piden a diputados formalizar su situación laboral (2012, 1° de noviembre). *El Caribe*. 7 de noviembre de 2012, <http://www.elcaribe.com.do/2012/11/01/domesticas-piden-diputados-formalizar-situacion-laboral>

Como puede apreciarse en la Tabla 20 los datos de la ENIGH (2007) resultan consistentes con la ENFT 2011, aún considerando la diferencia a causa de los aumentos del salario nominal acumulados a lo largo de esos cinco años. Ambas encuestas muestran que en promedio más del 60% de los y las trabajadoras domésticas en el país devengan salarios por debajo de RD\$5,000 pesos y cerca del otro 40% recibe salarios entre RD\$5,000 y RD\$12,000 mensuales.

Tabla 20. Ingreso mensual de trabajadoras/es domésticas/os. (Ocupación principal por rangos en RD\$). 2011										
	Menos de 2,000	2,000 a 5,000	5,000 a 8,000	8,000 a 12,000	12,000 a 16,000	16,000 a 20,000	20,000 a 30,000	30,000 a 40,000	Más de 40,000	Total
Trabajadores/as Domésticos/as	24,825	105,958	62,674	17,848	2,134	926	685	94	234	215,378
Porcentaje	11.52	49.1	29.0	8.2	0.99	0.4	0.3	0.04	0.1	99.65
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo, 2011 . Banco Central de la República Dominicana										

La desigualdad salarial entre hombres y mujeres se verifica también en esta categoría ocupacional (Tabla 21). De acuerdo a los datos de la ENFT (2011), del total de hombres que se dedican a trabajo doméstico el 39% recibe salarios inferiores a RD\$5,000, mientras las mujeres ubicadas en ese mismo rango salarial representan el 63%.

Aunque la brecha salarial entre hombres y mujeres se reduce aproximadamente en diez puntos porcentuales en las otras escalas salariales, ésta se mantiene en favor de los hombres. Mientras el 50% de los hombres reciben salarios entre RD\$5,000 y RD\$12,000, sólo el 37% de las mujeres recibe esos sueldos. En la escala entre RD\$12,000 y RD\$30,000, hombres y mujeres presentan porcentajes reducidos, especialmente las mujeres (9% en hombres, versus 1% en mujeres).

Estos datos constituyen una clara expresión de la discriminación que enfrentan las mujeres por su condición de género, pues aún en esta categoría ocupacional en donde las mujeres están sobrerrepresentadas en un trabajo históricamente asignado y realizado por mujeres, los hombres que incursionan en esta actividad tienen ventaja salarial, en parte debido a que el trabajo específico que éstos realizan es socialmente más valorado.

Tabla 21. Salario mensual de trabajadoras/es domésticas/os por sexo (Rangos en porcentajes y RD\$)		
Salario	Hombre	Mujer
0.01 a 2,000.00	7	12
2,000 a 3,000	9	15
3,000 a 4,000	7	17
4,000 a 5,000	16	19
5,000 a 6,000	9	13
6,000 a 8,000	18	17
8,000 a 12,000	23	7
12,000 a 16,000	4	1
16,000 a 20,000	4	0
20,000 a 30,000	1	0
30,00 a 40,000	0	-
Más de 40,000	-	0
Total	100	100
Fuente: Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo, 2011 Banco Central de la República Dominicana		

La encuesta realizada en las ciudades de Santiago y Santo Domingo (COMMCA/SICA 2010) corroboran los datos reflejados en las encuestas de cobertura nacional (ENFT y ENIGH). El salario mensual en promedio reportado por las trabajadoras domésticas en el año 2008, fue RD\$4,830.

Los resultados del presente estudio en su componente cualitativo coinciden con esta información. Los grupos de trabajadoras domésticas que laboran en hogares de ingresos medios o medio bajos de las ciudades de Santo Domingo y Santiago reportaron salarios que oscilan entre RD\$ 1,000 y 8,000 pesos mensuales por jornadas completas de trabajo, observándose de manera mayoritaria los salarios entre RD\$2,000 y RD\$6,000.

Tales resultados son consistentes con los obtenidos en los grupos focales realizados con empleadoras/es de hogares ingresos medios o medio bajos, en los que se observa la relación directa entre el nivel de ingresos de esos hogares y los salarios que pagan a sus trabajadores/as doméstico/as.

Las empleadoras en estos grupos expresaron ganar entre RS\$25,000 mil y RD\$40,000 mil mensuales, a lo que se suma una cantidad equiparable por parte de otras personas aportantes al hogar (generalmente la pareja). En dichos grupos el promedio de salarios pagados de RD\$ 4,000 y RD\$ 6,000 mil por mes.

Igual situación se observó en los grupos de trabajadoras/es domésticas/os y de empleadoras/es de ingresos medios y medio altos de las ciudades de Santiago y Santo Domingo. Aquí la remuneración del trabajo doméstico se ubica en una escala que oscila entre RD\$8,000 y RD\$14,000 mil pesos mensuales por jornadas completas. Un factor común a estos grupos fue la presencia de más de

una trabajadora doméstica en cada hogar, es decir que al salario en el rango antes mencionado debe sumarse el salario de otro/s trabajadores/as que realizan tareas por tiempo parcial, como lavar, planchar, cocinar, limpiar patios, carros, o cuidar los niños/as.

Los/as trabajadores/as bajo esta última modalidad en estos hogares reportan salarios mensuales entre RD\$4,000 y RD\$6,000, prácticamente la misma cantidad que la reportada por las trabajadoras en hogares de ingresos medios o medio bajos, salvo que en este último caso las trabajadoras realizan muchos más trabajo y una mayor jornada por semana..

En ese orden cobra relevancia determinar cuál es el peso de las jornadas parciales dentro del total de horas trabajadas por los y las trabajadoras domésticas, pues esa información podría explicar la gran cantidad de trabajadoras/es domésticas/os que, de acuerdo a las encuestas nacionales, devengan salarios inferiores o iguales a RD\$5,000 pesos mensuales.

La Tabla 22 muestra que el 63% del total de los y las trabajadoras domésticas laboran en jornadas superiores a 45 horas a la semana, mientras el 37% laboran jornadas inferiores a 45 a la semana, es decir laboran en jornadas parciales o por días.

Tabla 22. Horas de trabajo a la semana de trabajadores/as domésticos/as y distribución por género			
Horas de trabajo a la semana	Porcentaje de hombres y mujeres		
	HOMBRE	MUJER	Total
01 - 20	3	17	16
21 - 30	3	12	11
31 - 35	6	4	4
36 - 40	20	11	12
41 - 45	22	20	20
46 - 50	26	22	23
51 - 60	18	10	11
61 y más	3	3	3
Total	100	100	100
Fuente: Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo (2011) Banco Central de la República Dominicana			

Respecto a la distribución por género, se observa que mientras el 44% de las mujeres registran jornadas de trabajo inferiores a 40 horas a la semana, en los hombres ese porcentaje se reduce al 36%. Destaca que en el rango de 1 a 30 horas los hombres reportan apenas el 6%, versus el 29% acumulado por las

mujeres. En efecto, estos datos confirman la mayor precariedad laboral que afecta a las mujeres.

Según el ENFT (2011), del total de trabajadoras/es domésticas/os que laboran en jornadas parciales inferiores a 40 horas semanales, el 80% identifican como principales razones de esa situación el no haber encontrado trabajo con jornadas completas y que el trabajo que realizan fue contratado bajo esa condición de jornada parcial. Esta información resulta muy importante en el análisis y formulación de propuestas de políticas públicas dirigidas al sector, en tanto apunta a la tendencia de la reducción de la demanda de trabajo doméstico remunerado con jornadas completas de trabajo. Situación vinculada muy probablemente a la disminución en el poder adquisitivo de los hogares empleadores de trabajadoras/es domésticas/os que imposibilita de manera progresiva la contratación de este servicio en esas condiciones.

Tabla 23. Razones por las que trabajan menos de 40 horas	
Razones	Porcentaje
Su jornada es menos de 40 horas	57
Solo encontró trabajo a tiempo parcial	23
Periodo de poca actividad	12
Disputa laboral (huelga)	-
Razones de salud	1
Por razones de estudio	2
Ocupado con quehaceres domésticos	3
Por razones personales	2
No consigue trabajo	0
Por lluvia o mal tiempo	-
Otra	0
Total	100
Fuente: Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo Banco Central de la República Dominicana (2011)	

Tabla 24. Ingreso mensual por cantidad de horas trabajadas a la semana									
Ingreso mensual	Horas de trabajo a la semana en ocupación principal (Rangos)								
	01 - 20	21 - 30	31 - 35	36 - 40	41 - 45	46 - 50	51 - 60	61 y más	Total
0.01 A 2,000.00	38	14	23	7	3	5	1	1	12
2,000.01 A 3,000.00	17	32	11	20	13	9	9	1	15
3,000.01 A 4,000.00	14	10	13	18	21	16	16	7	16
4,000.01 A 5,000.00	13	23	17	26	22	19	15	11	19
5,000.01 A 6,000.00	6	10	23	7	11	14	19	22	12
6,000.01 A 8,000.00	9	7	13	11	17	21	26	43	17
8,000.01 A 12,000.00	1	4	-	8	10	13	11	14	8
12,000.01 A 16,000.00	1	0	-	-	2	2	0	-	1
16,000.01 A 20,000.00	-	0	-	2	1	0	-	-	0
20,000.01 A 30,000.00	-	1	-	-	1	-	1	-	0
30,000.01 A 40,000.00	-	-	-	-	0	-	-	-	0
MÁS DE 40,000	-	-	-	-	0	-	1	-	0
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Fuente: Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo (2011) Banco Central de la República Dominicana									

El análisis de los datos contenidos en la Tabla 24 se desprende las siguientes consideraciones:

- Se confirma la información antes señalada: el 62% de las trabajadoras/es domésticas/os reciben salarios iguales o inferiores a RD\$5,000 mensuales. El 29% devenga salarios entre RD\$5,000 y RD\$8,000, el 8% recibe salarios entre RD\$8,000 y RD\$12,000 y sólo el 1% tiene un sueldo por encima de RD\$12,000.
- Del total de trabajadoras/es domésticas/os que laboran entre 1 y 20 horas a la semana el 38% devengan salarios por debajo de RD\$2,000, el 44% reciben salarios entre RD\$ 2,000 y RD\$5,000, el 6% recibe sueldos entre RD\$5,000 y RD\$6,000, el 9% devenga salarios entre RD\$6,000 y RD\$8,000 y sólo un 1% reporta salarios entre RD\$8,000 y RD\$12,000 y con igual porcentaje quienes devengan entre RD\$12,000 y RD\$16,000. Es resumen, el 82% de este grupo de trabajadoras/es domésticas/os recibe salarios por debajo o iguales a RD\$5,000.

- Del total de trabajadoras/es domésticas/os que laboran entre 21 y 30 horas a la semana, el 79% se concentra en quienes devengan salarios iguales o menores a RD\$5,000 mensuales.
- En el rango de 31 y 35 horas a la semana, el mayor porcentaje de trabajadores/as que reciben salarios inferiores o iguales a RD\$5,000 alcanza el 64%. Aunque en este rango de horas de trabajo se observa un 23% de trabajadoras/es domésticas/os con salarios entre RD\$5,000 y RD\$6,000 y un 13% con salarios entre RD\$6,000 y RD\$8,000 pesos mensuales.
- El rango de horas trabajadas entre 35 y 40 a la semana, presenta un 71% de trabajadores/as con salarios inferiores o iguales a RD\$5,000 y sólo un 28% se ubican con salarios por encima de esa cantidad y de este porcentaje el 11% devenga entre RD\$6,000 y RD\$8,000.

Al examinar los rangos de horas de trabajo que corresponden a jornadas de trabajo completas, con una cantidad de horas de trabajo iguales o superiores a 40 horas a la semana, observamos el siguiente comportamiento:

- Del total de trabajadores/as que laboran entre 41 y 45 horas a la semana el 59% recibe salarios inferiores o iguales a RD\$5,000. El 41% restante se distribuye fundamentalmente en los rangos salariales que van de RD\$5,000 a RD\$6,000, de RD\$6,000 a RD\$8,000 y de RD\$8,000 y RD\$12,000, con porcentajes que corresponden al 11%, 17% y 10%, respectivamente.
- Del total de trabajadores/as que laboran entre de 46 a 50 horas semanales el 49% obtiene salarios iguales o menores a RD\$5,000. El 48% recibe remuneración superior a RD\$5,000 hasta el límite de RD\$12,000 y un 2% con salarios entre RD\$12,000 y RD\$16,000. Como puede observarse es hasta este rango de horas trabajadas en que se invierte ligeramente la proporción entre salarios por debajo de RD\$5,000 y aquellos por encima de esta cantidad (48% versus 51%).
- El 41% del total de trabajadores/as que laboran entre 51 y 60 horas semanales devenga salarios iguales o inferiores a RD\$5,000 mensuales y el 56% recibe salarios entre RD\$5,000 y RD\$12,000. Se observa un 1% en el rango de salarios entre RD\$20,000 y RD\$30,000 e igual porcentaje en el rango salarial de más de RD\$40,000.
- Finalmente, en el rango “más de 61 horas” a la semana, lo que equivaldría a trabajar de lunes a sábado 10 horas diarias, la ENFT registra un 2% del total de trabajadores/as que laboran esas horas semanales y que devengan salarios inferiores a RD\$3,000 pesos mensuales. Sumado a un 18% que se ubica en los rangos de RD\$3,000 y RD\$5,000 hace un total de 20%. De tal manera que el 80% restante se ubica en las escalas de salarios que va de RD\$5,000 y RD\$12,000. Un

poco más de la mitad de ese 80%, el 43% corresponde al rango de RD\$6,000 y RD\$8,000 mensuales.

Con el objetivo de contar con una mayor aproximación al valor de la hora de trabajo de los y las trabajadoras/es domésticas/os, se ha recurrido para su cálculo a dividir la media de cada rango de ingreso mensual entre la media de cada rango de horas trabajadas semanalmente.

Como puede apreciarse en la tabla 25, la mayor proporción de trabajadoras/es domésticas/os reciben ingresos por hora trabajada inferiores a RD\$40.00 pesos la hora. Los salarios que registran por encima de ese monto representan los porcentajes más bajos de participación de trabajadoras/es domésticas/os.

Tabla 25. Valor aproximado de la hora de trabajo, a partir de ingreso mensual y horas de trabajo a la semana (en RD\$)

Ingreso mensual	Horas de trabajo a la semana en ocupación principal (Rangos)								
	01 - 20	21 - 30	31 - 35	36 - 40	41 - 45	46 - 50	51 - 60	61 y más	Total
0.01 A 2,000.00	25	10	7.5	6.5	5.8	5.2	4.5	4	12
2,000.01 A 3,000.00	62	25	18	16	14	13	11	10	15
3,000.01 A 4,000.00	87	35	26	23	20	18	16	10	16
4,000.01 A 5,000.00	112	45	34	29	26	23	20	18	19
5,000.01 A 6,000.00	137	55	41	36	31	28	25	22	12
6,000.01 A 8,000.00	175	75	56	49	43	39	34	28	17
8,000.01 A 12,000.00	250	100	-	62	58	32	45	40	8
12,000.01 A 16,000.00	350	0	-	-	81	73	0	-	1
16,000.01 A 20,000.00	-	0	-	118	104	0	-	-	0
20,000.01 A 30,000.00	-	250	-	-	145	-	113	-	0
30,000.01 A 40,000.00	-	-	-	-	0	-	-	-	0
MÁS DE 40,000	-	-	-	-	0	-	181	-	0
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo (2011)
Banco Central de la República Dominicana

De RD\$4.00 a RD\$20	
De RD\$21 a RD\$40	
De RD\$41 a RD\$70	
De RD\$71 a RD\$100	
De RD\$101 a RD\$150	
De RD\$151 a RD\$200	
De RD\$ 201 a RD\$350	

Al observar los datos ofrecidos por el Banco Central para los/as trabajadores/as del sector formal, vemos que la media del valor por hora trabajada de todas las categorías ocupacionales en este sector es de aproximadamente RD\$ 89.00 mensuales.

Tabla 26. Población Ocupada en sector formal e Ingresos por horas trabajadas a la semana, según categoría ocupacional (2011)	
Ingresos por Horas (RD\$)	88.83
Patrono o Socio Activo	258.70
Cuenta Propia	246.77
Empleado del Estado	93.95
Empleado Privado	72.34
Fuente: Banco Central de la República Dominicana. Departamento de Cuentas Nacionales y Estadísticas Económicas. División de Encuestas	

La tabla 27 muestra el valor de la media de los ingresos por hora trabajada y devengada por los/as trabajadores/as del sector informal, y donde se incluye al *trabajo doméstico* dentro de la categoría “empleado privado”. De acuerdo al Banco Central el ingreso promedio por hora trabajada en ese sector es RD\$67.10 y, en particular para los “empleados privados” es de RD\$36.71

Tabla 27. Población Ocupada del Sector Informal e Ingresos por horas trabajadas a la semana, según categoría ocupacional (2011)	
Ingresos por Horas (RD\$)	67.10
Patrono o Socio Activo	132.34
Cuenta Propia	72.09
Empleado del Estado	0.00
Empleado Privado ^{1/}	36.71
^{1/} Incluye Trabajo doméstico	
Fuente: Banco Central de la República Dominicana. Departamento de Cuentas Nacionales y Estadísticas Económicas. División de Encuestas	

Otras fuentes de ingresos de los y las trabajadoras domésticas

Frente a los bajos salarios que reciben quienes desempeñan trabajo doméstico como ocupación principal, interesa saber si esta población es receptora de ingresos de otras fuentes, como remesas, ocupación secundaria, beneficios de programas anti-pobreza, entre otras.

La ENFT (2011) reporta que del total de trabajadores/as doméstico/as encuestados/as únicamente el 4% tiene ocupación secundaria.

La Tabla 28 registra los exiguos ingresos a los que tienen acceso los y las trabajadoras domésticas en concepto de una ocupación secundaria, así como las desigualdades de género que se confirman en este rubro y que dan cuenta también de las disminuidas oportunidades y fuentes de ingreso, trabajo o actividades económicas para las mujeres. Mientras del total de hombres trabajadores domésticos que tienen una ocupación secundaria cerca del 30%

reciben un aporte económico superior a los RD\$3,000 e inferior a los RD\$4,000, las mujeres en esas mismas condiciones no acceden a ingresos secundarios por encima de RD\$3,000 y el mayor porcentaje se concentra en el rango de menos de RD\$2000 mensual.

Tabla 28. Ingreso mensual por ocupación secundaria de trabajadores/as domésticas (rangos) y distribución según sexo			
Ingreso mensual	Sexo		
	HOMBRE	MUJER	Total
0.01 A 2,000.00	69	92	90
2,000.01 A 3,000.00	23	8	9
3,000.01 A 4,000.00	9	-	1
Total	100	100	100
Fuente: Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo (2011). Banco Central de la República Dominicana			

En el estudio cualitativo realizado con motivo del presente trabajo, de 34 trabajadoras entrevistadas sólo tres informaron dedicarse a otras actividades en adición al trabajo doméstico. Dos de ellas venden bisutería (en su barrio y las mujeres trabajadoras domésticas de la misma comunidad donde trabajan), y la tercera realiza rifas en su barrio. Estas actividades les reporta un ingreso promedio mensual entre RD\$1,000 y RD\$2,000 como máximo.

De acuerdo a la Encuesta de Evaluación de Protección Social (2011) es muy pequeño el porcentaje de mujeres trabajadoras domésticas beneficiarias de los programas de asistencia social del gobierno y que además reciben ingresos en concepto de remesas, evidenciando las escasas fuentes u oportunidades de obtención de ingresos de esta población.

Tabla 29. Porcentaje de trabajadoras domésticas que viven en un hogar receptor de remesas	
Total de mujeres	6.9%
Nota: cálculo basado en observaciones no ponderadas	
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Evaluación de Protección Social (EEPS), 2011	

El nivel de ingresos de los/as trabajadoras/es domésticos/as revela la situación de pobreza en que vive esta población. De allí la alta probabilidad de que sus hogares estén registrados en el Sistema Único de Beneficiarios (SIUBEN)⁵⁰

⁵⁰ El Sistema Único de Beneficiarios (SIUBEN) es una institución del Gobierno Dominicano, adscrita al Gabinete de Coordinación de Políticas Sociales. El SIUBEN es la entidad responsable de crear y administrar la base de datos de hogares pobres de todo el país y el padrón de hogares elegibles a fin de asegurar su acceso a los beneficios que ofrecen distintos programas sociales y/o al otorgamiento de los subsidios monetarios que entrega el Gobierno.

como hogar elegible para recibir beneficios de los programas de asistencia social del gobierno. Eso explica la alta participación de las trabajadoras domésticas (no se registra trabajadores domésticos) como beneficiarias de los principales programas de asistencia social.

Destacan entre los beneficios el Seguro Nacional de Salud (SENASA)⁵¹, ARS del Estado que afilia entre otros, a las personas del régimen subsidiado de la seguridad social. De acuerdo a la EEPS, el 75% de trabajadoras domésticas beneficiarias de asistencia social está afiliada a SENASA. Otro porcentaje de alta cobertura de las trabajadoras domésticas dentro de los programas de asistencia social es el programa *Comer es Primero* y *Bonogás*. Estos dos últimos beneficios tienen actualmente un valor monetario de RD\$700 en concepto de comida y RD\$228 por gas.

Tabla 30. Distribución de Trabajadoras domésticas por tipo de subsidio		
Tipo de subsidio	Respecto a trabajadoras domésticas	Respecto al total de la muestra
SENASA	75.1	15.1
Comedores económicos	4.8	1.0
Subsidio para envejecientes	2.7	0.5
Bonoluz	4.8	1.0
Bonogas	78.6	15.8
PROMESE	40.6	8.2
Comer es Primero	72.4	14.6
*Porcentaje en base a muestras no ponderadas		
Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Evaluación de la Protección Social		

IV.3 Trabajadoras domésticas migrantes haitianas⁵²

Según el Observatorio Laboral Dominicano (2011) la participación de la población extranjera, residente en el país, en el mercado laboral es baja. La población haitiana representa el 3.75% de la PEA y un 4.04% de los ocupados, lo que representa 154,177 personas. La estimación de la población haitiana desempleada es de 13,634.⁵³

⁵¹ El Seguro Nacional de Salud (SeNaSa) surge con la promulgación de la ley 87-01, que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social. SeNaSa es la institución pública responsable de los riesgos de salud de los afiliados subsidiados, contributivos y contributivo-subsidiados del sector público y de los contributivos del sector privado que la escojan voluntariamente.

⁵² La presente sección se basa fundamentalmente en el estudio: Wooding, Bridget y Sangro, Alicia (2011). *La presencia de las mujeres migrantes haitianas en el trabajo doméstico en la República Dominicana*. FLACSO/MEPyD, Santo Domingo, República Dominicana

⁵³ Datos de la Encuesta Nacional de Fuerza Laboral, 2010. Ministerio de Trabajo

La inmigración haitiana constituye una fuerza de trabajo que se desempeña en labores agropecuarias, de baja calificación y remuneración. A partir de los años noventa su perfil ocupacional se ha diversificado, incrementándose la participación en el sector de la construcción, comercio y otros servicios, incluyendo servicio doméstico.⁵⁴

Sin embargo, es muy difícil cuantificar la población de mujeres migrantes haitianas trabajadoras domésticas en el país. Debido al evidente sub-registro en los censos del país⁵⁵. Una estimación aproximada de este fenómeno fue ofrecido en el 2006 por la CEPAL, que en su anuario estadístico reportó que el porcentaje de Población ocupada urbana ubicada en el Servicio Doméstico en 2005 en el país fue de 11,4%.

Por su parte, la encuesta de la OIM/FLACSO (2004) expresa que del total de personas migrantes haitianas ocupadas en la República Dominicana, el 5.9% trabajaba en servicios domésticos, representando los hombres el 2.6% y las mujeres el 16.1%⁵⁶. Cónsono con el carácter femenino socialmente asignado a esta ocupación, esta es la actividad económica con el menor índice de masculinidad dentro de todas las ocupaciones con fuerza laboral haitiana en ese año.

Características socio-demográficas y condiciones laborales

El estudio “*Mujeres migrantes haitianas en el trabajo doméstico en la República Dominicana*” (2011), describe algunos datos del perfil socio-demográfico de esta población trabajadora que labora en las provincias de Dajabón, Santo Domingo y Santiago. De igual manera se presentan y analizan factores socio-económicos y culturales que influyen en las condiciones laborales en las que laboran las trabajadoras domésticas migrantes haitianas en la República Dominicana.

El referido estudio señala la presencia de mujeres migrantes trabajadoras domésticas de todas las edades. Llama la atención la presencia de mujeres jóvenes, solteras de medio urbano y con proyecto migratorio autónomo, es decir con motivaciones que van más allá de la tradicional búsqueda de recursos para ayudar al sostenimiento de sus familias.

Destaca como motivación el tener acceso a educación formal ya que las expectativas de superación académica en algunas de las mujeres entrevistadas hablan de una visión de la educación formal como sinónimo de progreso social y económico.

⁵⁴ Gómez Carrasco, Carmen Julia (2010). Ídem

⁵⁵ Afirmaciones de representantes de la ONE en talleres desarrollados en el marco del estudio “*La presencia de las mujeres migrantes haitianas en el trabajo doméstico en la República Dominicana*”. Cita en: Wooding, Bridget y Sangro, Alicia (2011). Ídem

⁵⁶ Wooding, Bridget y Sangro, Alicia (2011). Ídem

El estado civil de la mayor parte de las mujeres entrevistadas es de unión libre o *plaçage*, acorde con la realidad que se registra en Haití, en donde el 45% de las personas mayores de 15 años están en pareja, y de esas el 53.6% está en unión libre.

El promedio de *hijos/as* por mujer es 2.7. En la mayoría de los casos los/as hijos/as se encuentran con su madre pero en varios casos hay mujeres que tienen hijos/as en Haití. En el caso de todas las mujeres transfronterizas, sus hijos/as se encuentran lógicamente en Haití.

La práctica del primer cruce de fronteras de manera irregular, es visualizada por las mujeres entrevistadas como algo “normal”. Es común y hasta integrado al imaginario colectivo de la población haitiana (y también dominicana) que es “natural o normal” que los/as haitianos crucen la frontera sin la documentación pertinente. Esta visión tan generalizada presenta el riesgo de ocultar o minimizar el también frecuente tráfico ilícito y otros crímenes como la trata de personas, situaciones a las que mujeres se ven más expuestas, por su condición de género.

- Un estudio realizado en el 2010 por el Centro de Solidaridad con una muestra de 503 mujeres trabajadoras domésticas haitianas en República Dominicana reveló que el 60.3% de las mujeres participantes en el estudio pagó para venir y a un 20.62% alguien las obligó a venir.⁵⁷
- Un 13.72% de las mujeres participantes en el estudio anterior dijo haber vivido situaciones de encierro.⁵⁸
- El 8.34% de las haitianas que trabajan en el servicio doméstico en República Dominicana declaran haber sido extorsionadas por funcionarios de migración.⁵⁹
- Buena parte de las mujeres participantes en este estudio fueron despojadas de su dinero; el 9.34% fue despojada de su dinero por migración, el 21.87% por sus empleadores y el 54.08 por militares.⁶⁰

Condiciones de trabajo

Las condiciones laborales de las migrantes haitianas en trabajo doméstico comparten las limitaciones y negaciones de derechos de las trabajadoras domésticas dominicanas y, con frecuencia esta negación de los derechos de las trabajadoras migrantes es más profunda y extendida.

⁵⁷ Centro de Solidaridad, CENUS, CCD/ATH/ASOMUSI. (2010). *En busca de un trabajo decente. Las experiencias laborales de las mujeres de los trabajadores inmigrantes en los sectores domésticos y campesinos en República Dominicana*. Citado en: Foro Feminista (2012), *Agenda Feminista Dominicana, Más allá de los Objetivos del Milenio*. Documento inédito, Santo Domingo, República Dominicana

⁵⁸ Ídem.

⁵⁹ Ídem.

⁶⁰ Ídem.

La información recogida en las entrevistas realizadas a trabajadoras domésticas migrantes haitianas, dan cuenta de esta realidad:

No me dan doble sueldo ni vacaciones, cuando falto debo enviar a alguien para que haga el trabajo, o le descuentan el día. A veces he estado enferma y tengo que ir a cocinar y vuelvo y me voy para que no me descuenten el día. Sólo me dan permiso si estoy trabajando y para irme un poco más antes de la hora tienen que llamar de mi casa y le dicen a ella (la empleadora) que tengo que ir personalmente. Trabajo los días de fiestas y no me pagan nada. (Trabajadora doméstica migrante haitiana)

En el estudio realizado por FLACSO/MEPyD (2011) y las entrevistas realizadas en el marco del presente trabajo, con escasas excepciones, la mayoría de las migrantes haitianas expresó que no había laborado antes como trabajadoras domésticas. Con relación a los métodos de búsqueda de trabajo, las mujeres citaron el contacto a través de una amiga o amigo que trabaja con un familiar de su futura empleadora; para relevar en el trabajo a una amiga; por intermediación de un familiar, un vecino; en la guagua en la que vino de Haití, entre otros.

Al igual que las trabajadoras domésticas dominicanas, las modalidades y jornadas de trabajo de las migrantes haitianas se distinguen tres tipos: por jornada, sin dormida; con dormida; o por tarea.

La práctica más generalizada que se presenta es el trabajo por jornada, aunque algunas de estas mujeres iniciaron su experiencia como trabajadora doméstica bajo la modalidad “con dormida”, la que les permite no estar muy expuestas a la persecución migratoria, pues el trabajo “puertas adentro”, facilita cierto grado de seguridad.

En cuanto a los salarios que reciben, la evidencia muestra que las migrantes haitianas obtienen salarios más bajos, por mucho, de los que recibe la mayoría de las trabajadoras domésticas dominicanas.

Los salarios que reciben las trabajadoras domésticas que participaron en el estudio varían entre 500 pesos “con dormida” hasta 2,000 pesos mensualmente, siendo el promedio de 1,500 pesos. Las más vulnerables a la explotación laboral parecen ser las recién llegadas, que no cuentan con muchas redes sociales ni con conocimiento del funcionamiento del sistema laboral o sus derechos en el país⁶¹.

⁶¹ Petrozziello, Allison J y Wooding, Bridget (2011). *FANM NAN FWONTYÈ, FANM TOUPATOU: Una mirada a la violencia contra las mujeres migrantes haitianas, en tránsito y desplazadas en la frontera dominico-haitiana*. Colectiva Mujer y Salud y Mujeres del Mundo . Proyecto “Mujeres en tránsito”, diciembre, 2011, Santo Domingo, República Dominicana

En ese contexto, la mayoría de las mujeres entrevistadas presentan desconocimiento y ejercicio de sus derechos sociales, económicos y civiles, fundamentalmente por su condición de migrantes en situación irregular. Las opiniones y percepciones recogidas en las entrevistas realizadas a mujeres trabajadoras domésticas de origen haitiano, así lo confirman.

“No, no tengo derecho a nada, según mi experiencia.” (Trabajadora doméstica migrante haitiana)

Las experiencias de violencia son referidas en todos los estudio realizados con mujeres mirantes haitianas en trabajo doméstico. Dentro de los tipos de violencia más mencionados está la violencia sexual, en distintas manifestaciones: acoso sexual, la oferta de dinero para tener relaciones y la violación sexual, normalmente ejercida por el patrón o algún miembro masculino de la familia que la emplea⁶². De igual manera la violación a su derecho a dignidad es también una constante. Las mujeres entrevistadas denuncian un trato muchas veces humillante, desvalorizante, de explotación laboral, hechos de violencia física, prejuicios, entre otras expresiones.

“El empleador es un hombre muy bruto de boca, malcriado, los hijos de él me dicen que me vaya para que él encuentre una que le robe y le mienta, ...no es considerado para nada y es un hombre que tiene dinero. Por el resto de la familia son bien considerados”. (Trabajadora doméstica migrante haitiana)

“Del esposo de doña como de los hijos recibe mucho respeto, ella es que es un poco bocona, a veces me insulta pero luego me pide disculpas”. (Trabajadora doméstica migrante haitiana)

Estas condiciones resultan coherentes con la discriminación que enfrenta la población migrante haitiana o de origen haitiano en la República Dominicana, a la que se suma la condición de mujer y la vinculada a la actividad laboral a la que se dedican, por demás desvalorizada social y económicamente: el trabajo doméstico.

Marco legal: mujeres migrantes en trabajo doméstico y seguridad social

La legislación que aplica a las mujeres trabajadoras domésticas de origen haitiano se inserta en el marco del reconocimiento y protección de los derechos humanos, dentro de los que se encuentran los derechos laborales en general y de trabajadores/as migrantes en particular. Todos estos derechos consignados en distintos instrumentos internacionales, la mayoría con carácter vinculante para los Estados Parte, como República Dominicana. De manera específica

⁶² Ídem

recientemente, se cuenta además con el Convenio núm. 189 de la OIT sobre Trabajo decente para las Trabajadoras y Trabajadores Domésticos.

En efecto, el marco jurídico internacional en esta materia es bastante sólido, sin embargo la legislación nacional aún dista del enfoque de derechos que impera en los acuerdos y normativa internacional.

Hemos visto como el Código de Trabajo discrimina de manera expresa a los y las trabajadoras domésticas, resultado de la desvalorización de una ocupación laboral realizado mayoritariamente por mujeres. Conjuntamente a ese Código, aplica a esta población trabajadora la Ley General de Migración y Extranjería y su respectivo reglamento, cuyo enfoque responde más a la concepción de seguridad de Estado que a la de derechos humanos. El componente cultural de la ley influye también con mucha fuerza, la discriminación hacia la población haitiana hace que las trabajadoras domésticas no tengan prácticamente ningún acceso a la justicia. El reclamo de sus derechos humanos o laborales es una realidad poco frecuente, prevalece el temor a que se superponga su estatus migratorio irregular y ser repatriadas, antes de ser protegidos y garantizados sus derechos.

La Ley de Seguridad Social excluye de su aplicación a las personas extranjeras sin residencia legal en el país. De tal suerte, la gran mayoría de trabajadoras domésticas, cuyo estatus migratorio es irregular, no pueden acceder a la seguridad social en este país.

La negación de ese derecho humano profundiza las desigualdades sociales, (igual situación se genera respecto a un importante porcentaje de la población nacional). Las trabajadoras domésticas migrantes haitianas acceden a los servicios públicos de salud, por todos conocidos por sus condiciones de precariedad. Los estudios realizados reportan que los servicios de salud a los que más accede esta población son de salud reproductiva. Vale recordar que la seguridad social contempla entre sus beneficios, además del seguro de salud, el seguro de riesgo laboral y pensiones por invalidez, vejez y muerte, derechos inherentes a la dignidad humana.

“Cuando me enfermo yo o mis hijos, vamos al hospital o una clínica que está en la comunidad...nos atienden bien, dependiendo lo que pidan. Yo sufro de dolor en el estómago pero no he podido hacerme los exámenes que me dijo el doctor. Mi hijo tiene anemia y gasto hasta 1,500 en las medicinas.” (trabajadora doméstica haitiana)

“No tengo ningún seguro médico ni aquí ni en Haití. Mi hijo sí porque mi hermana lo puso en su seguro, a mí no porque no tengo documentos”. (Trabajadora doméstica haitiana)

Existen en el país experiencias de regularización migratoria de trabajadores/as que ingresan al país para ocupaciones y ramas de actividad específicas, como la producción bananera. Este tipo de iniciativas podría hacerse extensiva para las trabajadoras domésticas, aunque en este caso la alta movilidad laboral de esta población podría dificultar, pero no impedir este proceso.

Otra interesante iniciativa a explorar como parte de una política pública es la afiliación a la seguridad social como requisito para obtener el permiso de trabajo y con él la regularización de su situación migratoria.

Lamentablemente no se logró indagar cuál sería la posibilidad y disposición de las autoridades migratorias para participar activamente en un proceso de definición de alternativas para resolver la situación de desprotección de las mujeres trabajadoras domésticas migrantes haitianas.

No obstante, las mujeres migrantes haitianas en trabajo doméstico, junto a las organizaciones de la sociedad civil que trabajan con esta población impulsando procesos de empoderamiento y defensa de sus derechos, deben incluir entre sus demandas la incorporación a la seguridad social, aprovechando el contexto actual de presión e incidencia política para hacer realidad este derecho a todos/as los y las trabajadoras domésticas en el país. La articulación con las organizaciones de trabajadores domésticos/as, de mujeres y sindicales debe ser una prioridad.

IV. 4 Situación socio-económica de los hogares empleadores de trabajo doméstico

Considerando las singulares condiciones en que se desarrolla el trabajo doméstico remunerado, resulta imprescindible para la formulación de una política que asegure el derecho a la seguridad social de esta población trabajadora, no sólo el análisis de sus condiciones de vida y laborales, sino también el análisis del perfil socio-económico de los hogares empleadores de esta actividad laboral.

En ese orden es importante iniciar precisando que de acuerdo a la ENIGH (2007) el 9.1% del total de los hogares dominicanos emplea los servicios de un/a trabajador/a doméstica. Si bien otras fuentes de información actualizadas, como la ENFT, reportan el aumento de trabajadoras/es domésticas/os durante estos cinco años, es probable que ese incremento estuvo acompañando paralelamente del incremento en términos absolutos de los hogares a nivel nacional. En términos relativos habría que ponderar el porcentaje de hogares empleadores con más de un trabajador/a doméstico/a. Por lo tanto es presumible que el porcentaje de hogares empleadores de trabajo doméstico en el 2012, no se ha acrecentado de manera drástica respecto al 9.1% registrado en el 2007.

Tabla 31. Porcentaje de hogares empleadores de Trabajo Doméstico y distribución por zona de residencia	
Zona de residencia	Porcentaje
General	9.1
Urbana	11.6
Rural	3.9
Fuente: Elaboración propia a partir de datos ENIGH ,2007	

Datos socio-económicos de los/as jefes/as de los hogares empleadores:

Tabla 32. Porcentaje de jefes de hogar que saben leer y escribir	
Saben leer y escribir	Porentaje
Si	94.3
No	5.7
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la ENIGH, 2007	

De acuerdo a los datos suministrados por la ENIGH, 2007, cerca del (30%) del total de jefes/as de hogar, empleadores de trabajadoras/es domésticas/os presentan un grado escolar de nivel básico lo cual apunta también a confirmar que un importante porcentaje de hogares empleadores perciben ingresos medios o medio bajos. Un 48% presenta un nivel de estudios superiores.

Tabla 33. Grado escolar de jefes de hogar que pagan por servicios domésticos	
Grado escolar alcanzado	Porcentaje
Inicial o Pre Escolar	0.4
Básico o Primario	28.5
Medio o Secundario	20.6
Superior o Universitario	39.1
Post Grado	8.1
Ninguno	3.3
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la ENIGH, 2007	

Un poco más de la mitad de los hogares empleadores de trabajadoras/es domésticas/os están encabezados por parejas (61.2%), el 34% por jefes/as de hogar que han tenido pareja y el 4.7% por quienes se reportan como solteros/as.

Tabla 34. Estado Civil de jefes/as de hogar que pagan por servicios domésticos	
Jefes/as de Hogar	Porcentaje
Unido(a)	15.0
Casado(a)	46.1
Viudo(a)	7.1
Divorciado(a)	6.8
Separado(a) de matrimonio legal	4.7
Separado(a) de unión libre	15.5
Soltero(a)	4.7
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la ENIGH, 2007	

El estudio cualitativo realizado con motivo de este trabajo indica que la mayoría de los y las trabajadoras domésticas que laboran en hogares de más ingresos y que pagan los mejores salarios presentan una jefatura de pareja, en la cual ambos miembros realizan trabajo productivo, mientras los hogares con jefatura unipersonal, son los que pagan los salarios más bajos.

Según datos del Censo Nacional de Población y Vivienda (2002), en la República Dominicana existían 2, 193,848 jefes de hogar, de los cuales el 35.3% eran mujeres, lo que apoya el supuesto que un significativo porcentaje de los hogares empleadores de trabajadoras/es domésticas/os con jefatura unipersonal, son hogares con jefatura femenina.

La ENIGH (2007) indica que el 89.5% del total de jefes/as de los hogares empleadores trabajan en ocupaciones como trabajadores/as del gobierno o del sector privado, patrón/a de empresas no constituidas en sociedad y trabajadores/as por cuenta propia no profesionales. Interesa destacar que el 2.1% de esos/as jefes/as de los hogares empleadores son a su vez trabajadoras/es domésticas/os. (Tabla 35)

Tabla 35. Distribución de jefes/as de hogares empleadores de trabajadores/as domésticos/as según posición en ocupación principal	
Ocupación Principal	Porcentaje
Empleado u obrero: del gobierno general	11.5
Empleado u obrero: en empresas o instituciones públicas	3.9
Empleado u obrero: de empresas o instituciones privadas	39.6
Empleado u obrero: de zona franca	1.7
Trabajador por cuenta propia profesional	2.4
Trabajador por cuenta propia no profesional	18.9

Patrón de empresas no constituidas en sociedad	19.5
Patrón de empresas constituidas en sociedad	.3
Ayudante familiar o no familiar no remunerado	.1
Trabajador del hogar (servicio domestico)	2.1
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la ENIGH, 2007	

La tabla 36 muestra los ingresos de los hogares empleadores en el año 2007 y, aunque éstos seguramente se han incrementado en el último quinquenio, en ningún caso alcanzaría el 100% de incremento, situación que hace totalmente comprensible y coherente la información analizada líneas arriba sobre los deprimidos salarios de las trabajadoras/es domésticas/os.

Tabla 36. Ingreso promedio en trabajo asalariado principal de jefes de hogar con trabajo doméstico por zona							
Zona		Meses anteriores a la encuesta					
		1	2	3	4	5	6
Urbana		26,581.1	26,532.8	26,495.9	26,706.9	26,845.9	26,698.7
Rural		11,405.6	10,962.2	11,512.9	11,475.0	11,045.3	11,720.7
Total		24,925.5	24,761.7	24,814.1	24,977.7	25,054.4	25,022.0
Fuente: Elaboración propia a partir de ENIGH, 2007							

Tabla 37. Ingreso promedio en trabajo independiente de jefes de hogar con servicio doméstico por zona		
Zona	Trabajo independiente principal	Trabajo independiente secundario
Urbana	37,833.6	15,160.2
Rural	15,368.6	7,886.2
Total	34,696.2	13,883.0
Fuente: elaboración propia a partir de ENIGH, 2007		

Los datos de la tabla 37 (pese al ya señalado desfase de cinco años) confirma que los ingresos de la mayoría de los/as empleadores/as de trabajadoras/es domésticas/os se ubican en los estratos de ingresos medios y bajos. Una vez más se verifica la brecha existente entre los ingresos de los empleadores/as en la zona urbana versus los de la zona rural, estos últimos representan prácticamente la mitad de los ingresos que perciben los/as primeros/as, tanto en su ocupación principal como de lo que obtienen de su trabajo independiente, principal o secundario.

En correspondencia con la información anterior, algunos hogares empleadores se ubican también dentro de los hogares beneficiarios de programas de

asistencia social. Sobresalen los beneficiarios del subsidio de gas (86.8%) y de las boticas populares (35%).

Tabla 38. Porcentaje de hogares empleadores de trabajadoras/es domésticas/os y beneficiarios de programas de asistencia social gubernamentales	
Subsidio	Porcentaje
Solidaridad, comer es primero	1.6
Solidaridad, incentivo a asistencia escolar (IAE)	0.3
Útiles escolares	6.8
Desayuno escolar	9.5
Botica popular	36.0
Comedores económicos	1.2
Programa Nonagenarios	0.2
Programa Piso de tierra por cemento	0.3
Programa de Latinización	0.2
Plan presidencial de ayuda contra pobreza	1.2
Programa Reducción apagones (PRA)	3.9
Suministro de bombillos de bajo consumo	4.0
Alimento subsidiado de INESPRE	2.7
Gas subsidiado	86.8
Titulación de tierras del estado	0.9
Otro	1.1
Fuente: elaboración propia a partir de datos ENIGH 2007	

Un dato importante que refuerza el perfil de una gran parte de los/as empleadores/as de trabajadoras/es domésticas/os como personas y hogares de ingresos medios y medio bajos es el hecho que en el 2007 (año en que inició a funcionar el Seguro Familiar de Salud) sólo el 60% estaban afiliados a algún tipo de seguro.

Tala 39. Porcentaje de jefes /as de hogares empleadores afiliados/as a algún seguro	
Si	59.1
No	40.9
Fuente: elaboración propia a partir de datos ENIGH 2007	

Igualmente baja se presenta en ese año la afiliación de los/as jefes de hogares empleadores a los planes de pensiones o a una AFP. (Tabla 40)

Tabla 40. Porcentaje de jefes/as de hogar empleador/a de trabajador/a doméstico/a según afiliación a AFP o plan de pensión

Si, está afiliado	31.2
No está afiliado	68.8
Fuente: elaboración propia a partir de datos ENIGH 2007	

Todos estos datos sobre los/as jefes/as de hogar que contratan trabajadoras/es domésticas/os, nos hablan en general de un perfil de hogares empleadores con fuertes restricciones económicas.

IV. 5 Demanda de cuidados de los hogares empleadores

Todas las fuentes consultadas informan que la mayoría de hogares empleadores están integrados también por menores de edad en edad escolar o anterior a ésta, que requieren de cuidados personales. En paralelo, las estancias infantiles, centros de educación inicial y centros de atención a personas con discapacidad y envejecientes, resultan insuficientes para toda la poblacional que los necesita. De acuerdo a estudios realizados, se estima que la totalidad de la población trabajadora tiene necesidades insatisfechas en materia de conciliación entre las responsabilidades familiares y laborales⁶³.

La carencia de programas o servicios con enfoque de género dirigidos a asegurar la responsabilidad social del cuidado de las personas que lo requieren, junto a una corresponsabilidad de estas tareas todavía por mucho desigual entre hombres y mujeres, afecta de forma directa a estas últimas, quienes asumen esta función a nivel individual y colectivo. Esto repercute en la menor disponibilidad de tiempo para capacitarse, les genera mayor inestabilidad en el empleo y en general mayor propensión a la morbilidad asociada al estrés, lo cual repercute en su rendimiento laboral y es causa de tensiones adicionales en el ámbito familiar.⁶⁴

La ley de Seguridad Social 87-01 incorpora las Estancias Infantiles como uno de los beneficios del Seguro Familiar de Salud, que aplica por tanto para los tres regímenes de afiliación de la Seguridad Social. Sin embargo, hasta ahora únicamente ha iniciado este beneficio para las personas afiliadas en el régimen contributivo, y en una cantidad todavía muy limitada.

La situación planteada obliga a las mujeres que no pueden pagar un servicio privado de guardería infantil, ni tiene acceso a una estancia infantil en el marco de la Ley 87-01, a recurrir a la contratación de una trabajadora doméstica para que cuide a sus hijos/as, personas envejecientes o con alguna

⁶³ Fondo de Población de las Naciones Unidas. República Dominicana (2010). Ídem

⁶⁴ Ídem

necesidad especial. La calidad de esa atención por parte de un personal no calificado para ello, pese a sus esfuerzos, resulta precaria.

“No tengo con quien dejar a mis hijos, antes los llevaba a donde mi mamá, pero eso me queda muy lejos y llegaba tarde al trabajo”. (Empleadora de Santo Domingo)

“Por las mañanas llevo a la niña a la escuela, pero por las tardes, qué me hago con ella? Tengo que dejarla con la trabajadora y ella debe esperarme hasta que yo llegue, y nunca puedo llegar antes de las 6:00pm” (Empleadora de Santo Domingo)

V. Trabajadoras/es domésticas/os y acceso a la seguridad social

De acuerdo a la ENIGH (2007) sólo el 15% de los y las trabajadoras domésticas está afiliado a algún seguro de salud⁶⁵. Es decir que el 85% de estos/as trabajadores/as dependen de los servicios de salud pública para la atención de su salud, servicios por demás precarios e insuficientes. Además que al estar fuera la cobertura de la seguridad social, carecen del seguro de riesgo laboral y el seguro por vejez, discapacidad y sobrevivencia.

Las encuestas y estudios cualitativos ilustran sobre la manera en que los y las trabajadoras domésticas resuelven la necesaria asistencia médica, para sí mismas y para sus dependientes.

La encuesta COMMCA/SICA (2010) reporta que el 94% del total de la muestra de trabajadoras/es domésticas/os no posee un seguro médico, ni público ni privado. El 5% reportó tener un seguro privado y un 1% seguro público.

El 23% de las trabajadoras domésticas de la encuesta contestó que sus empleadores/as le pagaban las consultas médicas, reportando las trabajadoras domésticas de mayor edad una mayor proporción de esta práctica: 27% contra 20% en las más jóvenes.

El componente cualitativo del presente estudio revela que del total de empleadores/as de trabajadoras/es domésticas/os entrevistados/as (24) en la ciudad de Santo Domingo y Santiago, únicamente dos (2) de ellos/as han afiliado y pagan el 100% de la cotización de un seguro de salud privado para su trabajadora doméstica.

⁶⁵ Oficina Nacional de Estadísticas (ONE), 2009. *Trabajo doméstico remunerado en la República Dominicana*, Panorama Estadístico, Año No.2, #9, Boletín mensual, Septiembre, Santo Domingo. Desafortunadamente la ENFT no ofrece ese dato para esta categoría ocupacional, probablemente por lo insignificante de los resultados, considerando el tamaño de la muestra.

Por su lado, de 34 trabajadoras/os entrevistadas/os, trece (13) informa estar afiliada al Seguro Nacional de Salud (SENASA). Nueve (9) acceden a este seguro bajo el régimen subsidiado y cuatro (4) son beneficiarias indirectas de su pareja o familiar asegurado/a al SENASA bajo el régimen contributivo. Quince (15) trabajadoras/es domésticas/os indicaron que no tienen ningún seguro médico, tres (3) tienen seguro privado, en dos de estos casos la empleadora es la única cotizante de esa afiliación, y en el otro caso la trabajadora costea el 100% de su seguro. Otras tres (3) trabajadoras informaron estar afiliadas como beneficiarias indirectas de un seguro privado cuyo beneficiario directo es su esposo, padre o hijo/a.

“De las consultas con los doctores no tengo queja, aunque los especialistas dan las citas para dentro de mucho tiempo, pero lo que nunca hay son las recetas (las medicinas), esas tengo que comprarlas afuera y a veces son muy caras” (Trabajadora de Santo Domingo beneficiaria del seguro de SENASA por el régimen subsidiado)

Coincidentemente las que presentan un perfil de mayor pobreza son quienes tienen acceso a la atención de salud sólo a través de los servicios públicos. Estas trabajadoras expresan que han sido censadas para obtener el seguro de SENASA, pero que tienen años esperando.

“Las que no tenemos seguro....nos toca coger lucha”. (Trabajadora doméstica de Santiago)

“¡Yo estuve enferma y en la Bonilla (clínica privada) tuve que pagar en un sólo día RD\$2,500 pesos!” (Trabajadora doméstica de Santiago)

“Tengo un...como tumor en la barriga, pero me cobran RD\$30,000 pesos para operarme y todavía no consigo el dinero, ya llevo más de año tratando de ahorrar.” (Trabajadora de Santiago)

“Gracias al Señor cuando me enfermo él me sana, porque él todo lo puede (...) una vez me puse malo, pero me quedé tranquilo y Dios me sanó, (...) a veces una doña que tiene un hijo doctor me da unas pastillas para que me las tome.” (Trabajador doméstico de Santo Domingo)

Hay que destacar que en prácticamente todos los casos, las trabajadoras y empleadoras reportan que generalmente estas últimas contribuyen a pagar el costo de las medicinas recetadas por los médicos/as de las trabajadoras domésticas o a sus hijos/as, corre por cuenta de la empleadora, excepto cuando es un monto que excede sus posibilidades. Los trabajadores domésticos no refieren ese tipo de ayuda. Sin duda, las trabajadoras domésticas que tiene más años de servicio en una casa, gozan de mayor apoyo económico por parte de su empleador/a para la atención a su salud.

Otra de las fuentes consultadas expresa que en los barrios marginales trabajadoras domésticas también acuden a las farmacias populares para comprar sus medicamentos, e incluso hacen recolectas mensuales (San) para poder comprar las medicinas.⁶⁶

Esta información cualitativa coincide con lo revelado en la Evaluación de Programas de Protección Social (EPPS), cuya muestra la integra las personas beneficiarias de los programas gubernamentales de asistencia social. Los ya apuntados datos que indican que el 15% de toda la población beneficiaria de los Programas de Protección Social que reciben la tarjeta del SENASA (otorgado a la población que califica de acuerdo al mapa de la pobreza) corresponde a mujeres trabajadoras domésticas.

En efecto, una gran mayoría de las trabajadoras/es domésticas/os viven bajo la línea de pobreza y por esa razón sus hogares califican como hogares beneficiarios de los programas de asistencia social, entre ellos el SENASA.

V.1 Otras modalidades de acceso al seguro de salud: el caso AMUSSOL

Para quienes reciben salarios o tienen ingresos por encima del mínimo (del sector público o privado), la Asociación Mutual de Servicios Solidarios⁶⁷ (AMUSSOL) puede ser una opción de afiliación a un seguro de salud.

AMUSSOL hace las veces de agente de retención de las cotizaciones de los/as trabajadores/as independientes o cuentapropistas, o bien de los trabajadores/as y empleadores/as dispuesto a cotizar y que, por su características, estén catalogados por la Ley de Seguridad Social como trabajadores/as sujetos al régimen contributivo-subsidiado. AMUSSOL cobra el 1% en concepto de la función administrativa que realizan.

Pese a que las trabajadoras domésticas no califican para el régimen contributivo, en vista que desarrollan su trabajo en el marco de una relación de dependencia de un/a empleador/a (aunque éste/a sea clasificado del sector informal), AMUSSOL les ofrece el servicio de afiliación a un seguro de salud privado, como afiliado independiente o, en ocasiones, con el aporte de la empleadora en el régimen contributivo.

⁶⁶ Albania Genao, integrante de CUDEM, en entrevista brindada con motivo del presente estudio

⁶⁷ La AMUSSOL, entidad de servicios de la Confederación Autónoma Sindical Clasista (CASC), ha creado un programa para viabilizar la afiliación de las trabajadoras/ es domésticas/os, de pequeños comerciantes, pequeñas empresas, salones de belleza, talleres de mecánica, Bancas de lotería, de transporte, agrícola y otros que califiquen para el régimen contributivo del Sistema de Seguridad Social, a fin de contribuir con la protección social de este importante sector de los/as trabajadores/as. AMUSSOL-CASC

A diciembre del 2011, AMUSSOL tenía registradas como cotizantes activas a 1,700 trabajadoras domésticas.

Para las trabajadoras/es domésticas/os es requisito de afiliación a la seguridad social a través de AMUSSOL devengar un salario mínimo igual o superior RD\$7,020. En el caso de los/las trabajadores/as que laboran por horas o algunos días a la semana de manera irregular, se hace un promedio del ingreso y se determina el ingreso mensual para fijar el valor de la cotización mensual.

La cotización mensual de RD\$ 1,565 es la cuota correspondiente a las trabajadoras domésticas cuya remuneración es igual a RD\$7,020⁶⁸. Esta cotización les asegura acceso a los tres beneficios de la seguridad social, (Seguro Familiar de Salud, Seguro de Pensiones y Seguro de Riesgos Laborales) establecidos en la Ley 87-01.

Aunque la mayoría de las veces son las trabajadoras domésticas por iniciativa propia las que acuden a AMUSSOL, en esta oficina se promueve la práctica de intentar persuadir a la empleador/a de que se divida entre ambas partes el importe del valor total de la cotización (generalmente 50% cada una). Es decir, se le convence de la necesidad que apoye a la trabajadora doméstica de su hogar para que logre afiliarse a la seguridad social, lo que demuestra el carácter voluntario que se le adjudica a dicha afiliación.

De acuerdo al estudio cualitativo la mayoría de trabajadoras domésticas tienen como dependientes a sus hijos e hijas menores de edad (entre uno y tres hijos/as en promedio), muy frecuentemente su madre y/o conviviente o esposo, cuando éste trabaja en el sector informal, por cuenta propia.

V.2 Disponibilidad de pago de cotización a la seguridad social

Al ser consultadas las trabajadoras domésticas y las empleadoras acerca de su interés en la afiliación a la seguridad social, todas las entrevistadas expresaron su interés. No obstante, al indagar sobre la disponibilidad de pago, ésta varió entre unas y otras, mientras las trabajadoras manifestaron que estarían dispuestas a realizar un aporte entre RD\$200 y RD\$600 pesos (dependiendo sus ingresos), algunas empleadoras de los hogares de ingresos medios y medio bajos dijeron que no podrían aumentar lo hasta ahora destinan para el pago de trabajo doméstico, por lo que entienden que ese debe ser un aporte del Estado.

⁶⁸ Información ofrecida por Altagracia Jiménez, Gerente de AMUSSOL, en entrevista brindada con motivo del presente estudio.

Las empleadoras que dijeron tener disponibilidad de aportar para el seguro social de las trabajadoras domésticas mencionaron cantidades que van desde los RD\$600 hasta los RD\$1,000 mensuales.

Una inquietud común en todos los grupos fue el cálculo de la cotización en los casos en que las trabajadoras domésticas cumplen jornadas parciales y/o tienen varios empleadores/as.

VI. Conclusión y propuestas integrales

En un contexto de reducidas oportunidades laborales para una gran proporción de la población de este país, en razón de su nivel de escolaridad, por el lugar donde vive, por su origen étnico o nacionalidad, por el estrato social, por la edad o por el género al que pertenece, entre otras condiciones de exclusión social, el trabajo doméstico representa una de las pocas alternativas de trabajo remunerado con que cuentan las mujeres de escasos recursos.

La desvalorización social y económica que caracteriza este trabajo asignado socialmente a las mujeres, hace que las trabajadoras domésticas remuneradas enfrenten múltiples manifestaciones de discriminación, la que se concretizan también en la desprotección jurídica de sus derechos laborales.

A doce años de aprobada la Ley 87-01 sobre Seguridad Social las trabajadoras domésticas aún continúan privadas del ejercicio de este derecho fundamental. Los factores que han imposibilitado su incorporación se destaca la ausencia de una verdadera voluntad política de reconocimiento, remuneración y retribución social y económica de este trabajo que aporta a la reproducción de la fuerza de trabajo y con ello al desarrollo económico del país.

Del análisis de los datos cuantitativos y cualitativos aquí contemplados se desprenden consideraciones que contribuyen a ubicar factores claves intervinientes en esta problemática, que deben ser valorados en el proceso de definición de propuestas para la inclusión de los y las trabajadoras domésticas a la Seguridad Social. Dicha inclusión representa un reto para el Estado y la sociedad dominicana en su conjunto, pues las soluciones factibles no se presentan como únicas ni inmediatas en su totalidad, pero no por ello imposibles o postergables.

En esa misma línea y previo al desarrollo puntual de esos factores, es necesario anotar que el ejercicio del derecho a la seguridad social está directamente vinculado al ejercicio de otros derechos laborales e implementación de medidas de una política pública dirigida a promover la igualdad real entre hombres y mujeres, y entre los derechos de las trabajadoras/es domésticas/os y los del

resto de trabajadores/as. Algunos de esos derechos y/o medidas interdependientes al derecho de seguridad social, son los siguientes⁶⁹:

- Necesidad de una reforma al Código de Trabajo que supere la regulación restrictiva y discriminatoria contenida en el régimen especial sobre trabajo doméstico, equiparando los derechos de éstos trabajadores/as con los derechos reconocidos a los/as trabajadores/as de las otras categorías ocupacionales. Esa reforma debe tener como punto de partida la definición precisa y clasificación de las distintas actividades y modalidades en que este trabajo se desempeña. Asimismo, es necesario que la ley establezca de manera expresa el carácter asalariado y por tanto dependiente del trabajo doméstico, a fin de evitar confusiones que actualmente conciben como sinónimo las categorías *trabajadores independientes* con *trabajadores/as del sector informal*.

Entre los derechos que deben ser equiparados se encuentran: la definición de una jornada máxima de trabajo, el derecho a la protección de la maternidad, el pago de auxilio de cesantía, el derecho a sindicalización, el derecho a seguridad social y a un salario mínimo.

- Definir e implementar políticas orientadas a promover la valorización social del trabajo doméstico, motivando una conciencia colectiva que reconozca el aporte del trabajo doméstico y a quienes lo realizan como sujetos/as de derecho.
- Creación o fortalecimiento de mecanismos e instancias de tutela efectiva de los derechos laborales de los y las trabajadoras domésticas. Esto debe incluir el diseño de procedimientos que armonicen el respeto de derechos fundamentales de los/as integrantes de los hogares empleadores y de los/a trabajadoras/es domésticas/os.
- Diseño e implementación de políticas de conciliación entre las responsabilidades familiares y responsabilidades laborales, dirigidas a mujeres y hombres.
- Definición y desarrollo de una política que enfrente la discriminación laboral y violencia contra las trabajadoras domésticas migrantes, creando una regulación especial que asegure la regularización de un estatus migratorio que permita el ejercicio de sus derechos y demanda de la protección estatal de los mismos.

⁶⁹ En anexo 3 se describen iniciativas innovadoras sobre Seguridad Social y trabajadores/as domésticas, implementadas en países de América Latina, Incluidas en: Ramírez (2012). Ídem

- Capacitación y certificación de los y las trabajadoras domésticas/ por parte de instancias de educación técnico vocacional como el INFOTEP, en el marco de una política que impulse el Ministerio de Trabajo dirigida a cualificar a quienes se desempeñan en esta categoría ocupacional. Dicha capacitación deberá considerar las jornadas de trabajo, tiempo disponible de las trabajadoras/es domésticas/es, entre otros factores.
- Promoción de una política de empleo para trabajadoras/es domésticas/os que involucre al Ministerio de Trabajo, los ayuntamientos y al Ministerio de la Mujer.
- Definición y aplicación de criterios estadísticos que aseguren el registro del trabajo doméstico, a fin de contar con información actualizada y completa que permita dar seguimiento a las políticas que se implementen en favor de esta población trabajadora.
- Desarrollo de una estrategia de promoción y fortalecimiento de la organizaciones de trabajadoras domésticas, que posibilite la representatividad de este colectivo de trabajadores/as en los espacios de interlocución y decisión con los/as empleadores/as y el Estado. Esta estrategia debe incluir el derecho a sindicalización de esta población trabajadora.

VII. Elementos críticos para la formulación de propuesta de inclusión de las trabajadoras domésticas al sistema de seguridad social⁷⁰

Normativa legal

El análisis de la normativa vigente sobre seguridad social y trabajo doméstico, plantea tres alternativas de cara a la propuesta de inclusión de los y las trabajadoras domésticas a la seguridad social.

- Una primera opción se orienta a la inclusión de esta propuesta en el anteproyecto de una eventual modificación del Código de Trabajo, que de acuerdo al ex Ministro de Trabajo⁷¹, se está trabajando en el país a fin de adecuar la normativa laboral a la realidad actual del mercado de trabajo.

⁷⁰ Esta sección se nutre de las opiniones de los y las informantes clave entrevistados con motivo del presente estudio.

⁷¹ Esta información fue brindada por el Dr. Domínguez Brito, durante la entrevista que ofreciera con motivo del presente estudio.

Esta alternativa presenta la ventaja que posibilita la modificación de todo el régimen especial denominado “trabajo doméstico” vigente en el Código de Trabajo, más allá de las disposiciones referidas a la pretendida protección de la seguridad social a esta población trabajadora. Sin embargo, plantea el riesgo, tal como lo expresan dirigentes sindicalistas, que una reforma global del Código de Trabajo pueda representar un retroceso más que un avance en materia de protección de derechos laborales para toda la clase trabajadora. Este no es un temor infundado, pues las experiencias en otros países de la región y las presiones del sector empleador apuntan en esa dirección⁷².

- La segunda posibilidad que se presenta es a través de una modificación de la Ley de Seguridad Social, adecuación menos traumática que probablemente no requiera una reforma al Código de Trabajo, con la desventaja de sería una modificación muy centrada y limitada al derecho a la seguridad social de las trabajadoras y trabajadores domésticos. Bajo esta opción se regularía la incorporación de un régimen especial dentro del régimen contributivo o bien la modificación de reglamentos del régimen contributivo y/o el subsidiado.

- Finalmente, la tercera alternativa consiste en la elaboración y aprobación de una ley Especial que regule el trabajo doméstico y que incluya disposiciones que aseguren, entre otros, el ejercicio del derecho a la seguridad social a estas/os trabajadorss/es. Esta tipo de normas presentan la ventaja de poder incluir disposiciones de tipo laboral, administrativo, definición de mecanismos, procedimientos e instancias para la vigilancia, registro, control y sanción de un determinado fenómeno, además de plantear una jerarquía superior, dentro del ordenamiento jurídico nacional, a las leyes ordinarias, como el Código de Trabajo.

Salario mínimo cotizable para el trabajo doméstico

Actualmente, la categoría ocupacional denominada “trabajo doméstico” no se encuentra sujeto a las resoluciones del Comité Nacional de Salarios⁷³ que se encarga de definir los salarios mínimos del sector privado a nivel nacional.

El salario mínimo es aquel que se considera necesario, en relación a las condiciones económicas que imperan en un lugar, para asegurar al trabajador o trabajadora un nivel de vida suficiente, a fin de proveer la satisfacción de sus necesidades físicas, intelectuales y morales⁷⁴.

⁷² Esta opinión fue reiterada por sindicalistas de las centrales de trabajadores en entrevista brindada en el marco de este estudio.

⁷³ El salario mínimo legal es la retribución mínima que el empleador debe pagar al o la trabajador/a por sus servicios. Es fijado por resolución del Comité Nacional de Salarios y aprobada por el Secretario de Estado de Trabajo

⁷⁴ Regímenes Jurídicos sobre Trabajo Doméstico Remunerado en Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela (2009). AFM, OXFAM.

De acuerdo al Convenio 131 de la OIT y la Recomendación correspondiente núm. 135, el objetivo de la fijación de salarios mínimos es proporcionar a los asalariados la necesaria protección social respecto de los niveles mínimos permisibles de salarios⁷⁵.

De tal suerte, la omisión de un salario mínimo para los y las trabajadoras domésticas es una situación que se requiere modificar, pues resulta un requisito *sine qua non* para la inclusión de los y las trabajadoras domésticas a la seguridad social.

Si bien, la definición de un salario mínimo no es una tarea sencilla, especialmente en medio de significativas disparidades en los ingresos de los hogares empleadores, no es menos cierto que fijar un mínimo de retribución económica por la realización de un trabajo tan importante para la reproducción social, es indispensable para su reconocimiento y protección.

Un reciente análisis comparado sobre la regulación jurídica del trabajo doméstico y el derecho a la seguridad social en América Latina, revela que trece (13) de los diecisiete (17) países estudiados cuentan con un salario mínimo establecido para el trabajo doméstico⁷⁶. Las modalidades, formas de cálculo y escalas de salarios mínimos son variadas, y las mismas responden a las diferentes realidades socio-económicas de cada país. Sin embargo, la lección que puede ser aprendida de esas experiencias es la posibilidad real de definir un salario mínimo para los y las trabajadoras domésticas, al margen de las dificultades del contexto económico, institucional, jurídico o cultural vigente en cada país.

Ciertamente el salario mínimo cotizante es lo que permite operar al sistema de seguridad social, de allí la posibilidad también de definir una cuota fija o de equilibrio, para fines de no desestabilizar el sistema y garantizar el derecho a seguridad social a todos las/os trabajadoras/es⁷⁷. Aunque esta opción conlleva generalmente una disminución de los beneficios a los que pueden acceder las trabajadoras afiliadas en relación a los del resto de personas aseguradas. La gradualidad de inclusión de los beneficios puede ser parte de esta alternativa.

Por otra parte, se ha podido constatar en el presente estudio los bajos salarios y en general de los escasos ingresos que perciben los y las trabajadoras domésticas, incluidas las que trabajan en jornadas parciales, las que representan el 37% del total de trabajadoras/es domésticas/os. Esto podría

⁷⁵ OIT. Boletín de Estadísticas del Trabajo (1997-3). Aspectos estadísticos de la determinación de salarios mínimos

⁷⁶ CEG-INTEC/OIT (2012) “*Un análisis comprado: trabajo doméstico y seguridad social en América Latina*”, Alina Ramírez. Documento inédito, , Santo Domingo, República Dominicana

⁷⁷ Ídem

conducir a plantear la definición de un salario mínimo especial, creando para ello un nuevo sector laboral.⁷⁸

Tal alternativa puede incluir el aporte de la trabajadora doméstica que no alcance entre todos sus empleadores la cuota mínima cotizable (monotributo), o el aporte del Estado para completar dicha cuota.

Esta opción requeriría de una reforma a la ley de Seguridad Social para fines de permitir una aportación tripartita, factible posiblemente mediante una regulación especial para los y las trabajadoras domésticas, dentro del régimen contributivo.⁷⁹

Las organizaciones de trabajadoras domésticas en el país, como la ATH, han planteado su disposición de dialogar con los empleadores/as sobre este particular, pues entienden que las diferencias en las posibilidades económicas de los hogares empleadores no permite la homogenización de un mismo salario mínimo para todos/as los y las trabajadoras domésticas.

Regímenes de afiliación a la seguridad social de trabajadoras/es domésticas/os

Este punto está directamente relacionado con el anterior, en la medida que la capacidad de aporte define también el régimen de afiliación de los y las trabajadoras al Sistema de Seguridad Social.

De acuerdo a la definición de la Ley 87-01, los y las trabajadoras domésticas se ubican dentro de la población que debe ser afiliada al Régimen Contributivo⁸⁰, y no dentro en el Contributivo Subsidiado como se piensa al clasificarse a los/as trabajadoras domésticas como del sector informal.

El régimen Contributivo-Subsidiado comprende a los/as trabajadores/as que no tienen una relación de dependencia con un/a empleador/a y cuyos ingresos son en promedio, iguales o superiores a un salario mínimo nacional. Los y las

⁷⁸ **Art. 459 del Código de Trabajo.-** Con el propósito de preparar la tarifa de salario mínimo para cada actividad económica el Comité podrá establecer clasificaciones por ocupación, o grupos de ocupaciones. También podrá establecer clasificaciones por regiones o zonas o por categorías o clase de actividad económica de que se trate, cuando a su juicio tal diferenciación sea aconsejable y siempre que no concedan ventajas de competencia a otras zonas, regiones o categorías de la misma actividad económica.

⁷⁹ Esta alternativa fue mencionada por la Dra. Gloria Henríquez, Directora del Comité Nacional de Salarios, del Ministerio de Trabajo, en entrevista ofrecida en el marco del presente estudio

⁸⁰ Régimen contributivo, que comprende a los trabajadores asalariados públicos y privados y a los empleadores, financiado por los trabajadores y empleadores, incluyendo al Estado como empleador. Los beneficios que otorga este régimen son el seguro de vejez, discapacidad y sobrevivencia, seguro familiar de salud, seguro contra riesgos laborales, licencia por maternidad, lactancia e instancias infantiles. El financiamiento de este régimen es aportado en base al 10% del salario cotizable. Fuente: Ley 87-01

trabajadoras domésticas tienen un contrato de trabajo con un empleador/a, a quien le prestan un servicio personal a cambio de una remuneración, es decir, son asalariados dentro del sector informal.

Por esa misma razón tampoco pueden ser considerados dentro del Régimen Subsidiado, pues éste comprende a los trabajadores *por cuenta propia con ingresos inestables e inferiores al salario mínimo nacional, así como a los desempleados, discapacitados e indigentes*.

Aunque muchos de los y las trabajadoras domésticas devengan salarios por debajo de todas las categorías de salarios mínimos, no son trabajadores cuentapropistas.

Al margen de lo definido en la ley 87-01 los sectores consultados en este estudio aportaron algunos elementos y consideraciones a tomar en cuenta al momento de definir una propuesta sobre el régimen de afiliación de las y los trabajadoras/es domésticas/os:

Hubo quienes señalaran que la afiliación de los y las trabajadoras domésticas bajo el régimen contributivo-subsidiado podría provocar reclamo por parte de propietarios de pequeños emprendimientos económicos (productivo, comercial, etc) para que el Estado les subsidie también parte de la cotización a la seguridad social.

Se valoró también como un riesgo de la afiliación bajo el régimen contributivo que se encarezca la mano de obra en el trabajo doméstico, en virtud del necesario incremento de salarios. Asimismo mencionaron la posibilidad de generar el despido de muchas trabajadoras domésticas y en esa misma proporción, mujeres que actualmente se desempeñan en el trabajo productivo, retornando al espacio privado a realizar el trabajo reproductivo. De igual manera se apunta como riesgo de la afiliación bajo el régimen contributivo la resistencia que podría presentarse en las mismas trabajadoras frente a la deducción salarial para el pago de la cotización a la seguridad social. Esta situación podría desembocar en una actitud de evasión y mayor precarización del trabajo doméstico.

Sin duda es importante ponderar todos estos argumentos, sin embargo es igualmente trascendental iniciar un proceso que apueste al cambio de una cultura discriminatoria y transgresora de los derechos laborales de mujeres trabajadoras.

Tampoco se descarta la afiliación al régimen subsidiado, pese a que existe una relación de dependencia de un empleador/a, se considera válida la excepción en los casos de los y las trabajadoras domésticas que reciben un salario por debajo del salario mínimo del sector público y privado, considerando que el trabajo

doméstico es un bien social que requiere de la intervención del Estado en la protección de los derechos de quienes realizan este trabajo.

Jornada máxima de trabajo, jornadas parciales y por horas

El reconocimiento de una jornada máxima de trabajo para los y las trabajadoras domésticas es también un derecho que no puede continuar postergado y que requiere de modificación de disposiciones del Código de Trabajo en el régimen sobre “trabajo doméstico”.

El establecimiento de la definición de una jornada máxima de trabajo, contribuirá a la definición de las jornadas parciales o por horas y su respectivo computo, de cara a la cotización a la seguridad social.

En otros países de América Latina se han implementado creativas formas de computo de estas jornadas, las cuales establecen por ejemplo la prohibición del contrato por debajo de las horas definidas de una jornada parcial (4 horas diarias); en otros países se emplea el computo de horas semanales mínimas, ofreciendo la posibilidad de distintos rangos de horas mínimas a la semana. De igual manera se establecen rangos de horas máximas de trabajo a la semana.

Carácter de la afiliación: voluntaria u obligatoria

En la República Dominicana la afiliación a la Seguridad Social es obligatoria, en consecuencia la afiliación de los y las trabajadoras domésticas debe mantener ese mismo carácter.

Otros países de América Latina cuyos sistemas de seguridad social permiten ambas opciones de afiliación: voluntaria y obligatoria, y han dejado la afiliación de las trabajadoras domésticas como una opción para sus empleadores/as el resultado es un bajo nivel de cobertura de la seguridad social para estos/as trabajadores/as.⁸¹

Registro y cotización

Probablemente este es uno de los elementos más complicados en el diseño de una propuesta técnica para la inclusión de los y las trabajadoras domésticas a la seguridad social.

Nuevamente las experiencias en países con realidades similares a la nuestra pueden arrojar ideas para ser analizadas y adaptadas a nuestro contexto y posibilidades. En algunos países del área, el registro de los y las trabajadoras domésticas se hace ante el Ministerio de Trabajo, institución que los/as certifica

⁸¹ Ramírez (2012). Ídem

como tales y les entrega un carné o credencial de identificación. Ese carné le sirve para su afiliación a la Seguridad Social y también para otros efectos, como para optar a cursos de capacitación.

Ese mecanismo de registro pareciera factible en nuestro país, el cual puede involucrar a los ayuntamientos como instancia receptora en el nivel local, canalización de datos para el registro central y para asegurar el acceso de ese servicio en todo el territorio nacional.

Para la afiliación se presentan varias opciones.

-En los casos que la trabajadora, por los ingresos que recibe (inferiores al salario mínimo medio del sector privado) no pueda cotizar y deba ser afiliada en el régimen subsidiado, se podría implementar la afiliación que opera actualmente, es decir a través del SENASA, con base a los datos que proporciona el SIUBEN. Con la diferencia que en estos casos podría solicitarse la afiliación directamente a iniciativa del/la trabajador/a doméstico/a, adjuntando la credencial del Ministerio de Trabajo y sujeta al estudio socio-económico legalmente establecido que se requiere para entrar a este régimen.

-En los casos en que el o la trabajadora pueda afiliarse al régimen contributivo, el mecanismo de afiliación podría ser el mismo que para el resto de trabajadores/as afiliados/as a este régimen, quedando el trámite de afiliación a cargo del/la empleador/a. Las experiencias en América Latina indican que aunque son los/as empleadores/as que fungen como agentes de retención de las cotizaciones, la participación de los y las trabajadoras domésticas tiene el efecto positivo en el proceso de control al cumplimiento de las exigencias del sistema.

Tal como funciona el sistema actualmente, cada afiliado puede consultar el estado de su seguro, con sólo el número de registro.

-La tercera posibilidad entraría a operar si se abre un régimen o regulación especial para estos/as trabajadores/as dentro del régimen contributivo subsidiado, pues en tal caso todas las solicitudes de afiliación deberán presentarse ante un mismo departamento y será éste el que determine (con base al estudio socio-económico de la trabajadora y empleador/a) la pertinencia de la aportación del Estado. La responsabilidad de afiliación de la trabajadora doméstica recaería en el/la empleador/a.

Para tales fines se podría contar con una triple escala de salarios: menos de un salario mínimo medio (régimen subsidiado), entre el mínimo medio y el mínimo máximo (RD\$6,810 y RD\$9,905) un aporte tripartito, y para quienes ganan salarios superiores al salario mínimo máximo entraría bajo el régimen contributivo.

Seguros y beneficios de la seguridad social

Sobre este particular la opinión que prevaleció fue que los y las trabajadoras domésticas tengan acceso a los seguros y beneficios de acuerdo al régimen al cual se afilien. Sin embargo, se propone que el seguro de pensiones y riesgo laboral para quienes se afilien al régimen contributivo entre a funcionar de manera gradual en aras de reducir en un primer momento el impacto que tendría el conjunto de deducciones que correspondientes a estos seguros.

Mecanismos de control y sanciones

El cumplimiento de normas que representan un cambio de patrones culturales requiere de mecanismos efectivos de control.

El Ministerio de Trabajo, es la institución llamada a vigilar el cumplimiento de las normas laborales, incluidas las de seguridad social. Sin embargo, dicho control implica también la investigación de quejas en el lugar de trabajo, medida que podría verse entorpecida ante el derecho a la intimidad e inviolabilidad del domicilio de los empleadores/as. Pero esta dificultad puede superarse disponiendo las visitas domiciliarias de la inspectoría de trabajo en horarios convenientes para los empleadores/as, acordados previamente con ellos/as.

Una experiencia interesante en este tenor es la de Uruguay, en donde fue aprobada una disposición que contempla la posibilidad de ingreso al domicilio del/la empleador/a con una orden judicial, en los casos que se ha presentado una denuncia de violación de derechos laborales de un/a trabajador/a doméstico/a.⁸²

Es igualmente importante la aplicación de sanciones por evasión o incumplimiento de disposiciones, como medida de persuasión para evitar o reducir la evasión y contribuir a fomentar la conciencia social respecto a la protección de los derechos de los y las trabajadoras domésticas como un asunto de justicia social.

De tal suerte, la definición de normas especiales sobre seguridad social y trabajo doméstico debe incluir disposiciones que asignen atribuciones a las instancias correspondientes dentro del Ministerio de Trabajo sobre procedimientos y medidas a desarrollar. Las sanciones a los/s empleadores/as deberán adecuarse a las establecidas en la Ley 87-01 por incumplimiento de los empleadores/as, en el Código de Trabajo referidas a responsabilidad civil laboral del empleador, y/o sanciones penales establecidas en el correspondiente Código, cuando hubiere lugar.

⁸² Ramírez (2012). Ídem

Estancias infantiles

La demanda de trabajo doméstico bajo la modalidad de “con dormida” obedece en gran parte a la necesidad de cuidados dentro de los hogares empleadores, frente a la creciente incorporación de las mujeres al trabajo productivo y la insuficiente oferta de servicios públicos que satisfagan, en cobertura y calidad, dichas necesidades.

Esta situación influye de manera determinante en la posibilidad de establecer las jornadas máximas de trabajo, las jornadas parciales, el salario mínimo por esas horas de trabajo, entre otros elementos sustanciales para la regulación de la afiliación de los y las trabajadoras domésticas a la seguridad social.

De allí que la ampliación del funcionamiento de las Estancias Infantiles a nivel nacional constituye un factor primordial para el cumplimiento de este objetivo y la identificación de los recursos económicos para su implementación es indispensable.

Algunas de las fuentes consultadas aportan propuestas en esta dirección:

- La utilización de fondos recaudados en el seguro de Riesgo Laboral y/o de Pensiones.
- Destinar un porcentaje mayor al establecido actualmente: del 0.10% al 1.0%.
- Involucrar al Ministerio de Educación y Salud, con el propósito que estos ministerios asuman los costos de los servicios que se ofrecen en esas áreas en las Estancias Infantiles, como aporte al funcionamiento de las mismas.
- Destinar una parte de los fondos del SENASA para la subvención de los hijos/as de sus afiliados/as
- Incluir una partida presupuestaria en el Presupuesto de Ingresos y Ley del Gasto Público

VIII. Bibliografía

OIT (2012) *Horas de Trabajo en el Trabajo Doméstico*, Notas de Información sobre Trabajo Doméstico No. 2. Amelita King Dejardin, Servicio sobre las Condiciones de Trabajo y del Empleo (TRAVAIL), Ginebra, Suiza

Foro Feminista (2012). *Agenda Feminista Dominicana, Más allá de los Objetivos del Milenio.*, documento inédito. Santo Domingo, República Dominicana

Banco Central de la República Dominicana (2011). Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo

Canales, Alejandro I, Vargas Becerra, Patricia N. y Montiel Armas, Israel (2010). Migración y salud en zonas fronterizas: Haití y la República Dominicana,

CELADE, División de Población, CEPAL, Serie Población y Desarrollo 90, Santiago de Chile.

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

CEPAL, OIT (2011). *Coyuntura laboral en América Latina y El Caribe*, Número 6

Código de Trabajo de la República Dominicana

COMMCA/SICA (2009). *Puertas Adentro: Mitos y Realidades del Trabajo Doméstico Remunerado en Centro América y República Dominicana*. Programa “La Agenda Económica de las mujeres - AGEM” (UNIFEM - PNUD) y Programa de Cooperación Regional con Centroamérica de AECID.

Consejo Nacional de la Seguridad Social (2012). Informe del SDSS. Marzo 2012. Santo Domingo, República Dominicana

Contreras, Jackeline, et. al. (2008). *La Economía del cuidado, el trabajo no remunerado y remunerado en Ecuador*. Documento de Trabajo. CONSEJO Nacional de las Mujeres. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos/UNIFEM, Quito, Ecuador.

Conferencia Internacional del Trabajo, OIT (2011). Convenio para el Trabajo Decente de las Trabajadoras y Trabajadores Domésticos, 11.a reunión, Ginebra, Suiza

Duarte, Isis (2008). El trabajo doméstico en República Dominicana. *Entre su casa y la mía*. COMMCA/SICA. La Institucionalización sociocultural y jurídica de la desigualdad: el trabajo doméstico remunerado: resúmenes de estudios de la región de Centroamérica y República Dominicana, 1ª. ed., San Salvador, El Salvador. 2010.

Economía Feminista en América Latina, Una hoja de ruta sobre los debates actuales en la región”, ONU Mujeres, Santo Domingo, República Dominicana

Espino, Alma (2011). *Economía feminista, Enfoques y Propuestas*, en: Aportes al debate del desarrollo en América Latina. Una perspectiva feminista. Red de Género y Comercio, Buenos Aires, Argentina
www.generoycomercio.org

Esquivel, Valeria Cuidado (2012). *Economía y agendas políticas: una mirada conceptual sobre la “organización social del cuidado en América Latina*. En: “La economía feminista desde América Latina. Una hoja de ruta sobre los debates actuales en la región”. UNIFEM, Santo Domingo, República Dominicana
<http://www.unwomen.org/es/>

Foro Feminista (2012), *Agenda Feminista Dominicana, Más allá de los Objetivos del Milenio*. Documento inédito, Santo Domingo, República Dominicana

Fondo de Población de las Naciones Unidas. República Dominicana (2010). *Diagnóstico de la Situación Sociodemográfica de la República Dominicana*. Carmen Julia Gómez Carrasco, Santo Domingo, República Dominicana

Ley 87-01 sobre Seguridad Social
Naciones Unidas. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. 16 de diciembre de 1966

Navarro Fallas, Román A. (2002). El derecho fundamental a la seguridad social, papel del estado y principios que informan la política estatal en seguridad social. *Revistas de Ciencias Administrativas y Financieras de la Seguridad Social*, San José, Costa Rica

Oficina de Desarrollo Humano del PNUD (2010). *“Política Social: capacidades y derechos”*, Volumen II, Santo Domingo, República Dominicana

Oficina Nacional de Estadísticas (ONE), 2009. *Trabajo doméstico remunerado en la República Dominicana*, Panorama Estadístico, Año No.2, #9, Boletín mensual, Septiembre, Santo Domingo

OIT. Boletín de Estadísticas del Trabajo (1997-3). Aspectos estadísticos de la determinación de salarios mínimos

OIT. Panorama Laboral 2011, América Latina y El Caribe

OIT: Seguridad Social: Un nuevo consenso, Ginebra, 2001

Propuesta de las Centrales sindicales para la reforma de la seguridad social en el Perú (2007). *Hacia una seguridad social universal y solidaria*, Lima, Perú.

Centro de Estudios de Género-INTEC y OIT. (2012). *“Un análisis comparado: trabajo doméstico y seguridad social en América Latina”*. Alina Ramírez. Documento inédito, Santo Domingo, República Dominicana.

Ramírez, Alina (2011). *Artículo 55-11, El Trabajo del Hogar*. Impacto Socio-jurídico de la Nueva Constitución en los derechos de las mujeres en República Dominicana. Fundación Freidrich Ebert, CLADEM y Foro feminista, Santo Domingo

Regímenes Jurídicos sobre Trabajo Doméstico Remunerado en Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela (2009). AFM, OXFAM.

Riveros, Natalia (2012). Informe sobre la Cuestión de la Migración Internacional en la República Dominicana para el año 2011. Observatorio Migrantes del Caribe

Scudu, Graziella (2009). El rostro de la mujer haitiana en el comercio informal urbano en la República Dominicana, ISCOD- Alas de Igualdad

Valenzuela, María Elena y Mora, Claudia (editoras), 2009. *Esfuerzos concentrados para la revalorización del trabajo doméstico en América Latina*, en: Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente.OIT

Wooding, Bridget y Sangro, Alicia (2011). *La presencia de las mujeres migrantes haitianas en el trabajo doméstico en la República Dominicana*. En: Movimientos Migratorios desde y hacia la República Dominicana, TOMO I, FLACSO/MEPyD, Santo Domingo, República Dominicana

IX. Anexos

Anexo 1

Lista de Informantes Clave

- Anneline Escoto Salcedo (DIDA)
- Albania Genao (Integrante de CUDEM)
- Altagracia Jiménez (Gerente de AMUSSOL)
- Cristina Sánchez (Directora Ejecutiva de Tú, Mujer)
- Francisco Domínguez Brito (Ministro de Trabajo)
- Gloria Henríquez (Directora de Comité Nacional de Salarios, Ministerio de Trabajo)
- Liliam Rodríguez (Directora de Estancias Infantiles)
- Manuel Robles (Experto en seguridad social)
- Victoria García (Directora de la Asociación de Trabajadoras del Hogar)
- Ramonina Brea (Vice Ministra Técnica del Ministerio de la Mujer)

En entrevista grupal

- Eulogia Familia (CNUS)
- María Espinal (CASC)
- Gertrudis Santana (CNTD)
- Gladis Peña (CNTD)
- Argentina Abreu (CNUS)

Anexo 2

Código de Trabajo de la República Dominicana

TÍTULO IV: DEL TRABAJO DE LOS DOMESTICOS

Art. 258.- Trabajadores domésticos son los que dedican de modo exclusivo y en forma habitual y continua a labores de cocina, aseo, asistencia y demás, propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importe lucro o negocio para el empleador o sus parientes. No son domésticos los trabajadores al servicio del consorcio de propietarios de un condominio.

Art. 259.- El contrato de trabajo de los domésticos se rige exclusivamente por las disposiciones de este Título.

Art. 260.- Salvo convenio en contrario, la retribución de los domésticos comprende, además de los pagos en dinero, alojamiento y alimentos de calidad corriente.

Los alimentos y habitación que se den al doméstico se estiman como equivalentes al cincuenta por ciento del salario que reciba en numerario.

Art. 261.- El trabajo de los domésticos no se sujeta a ningún horario, pero éstos deben gozar, entre dos jornadas, de un reposo ininterrumpido de nueve horas por los menos.

Art. 262.- Los trabajadores domésticos disfrutan del descanso semanal establecido en el artículo 163.

Art. 263.- (Modificado por la Ley núm. 103-99, G.O. 10029 del 15 de noviembre del 1999). 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: (Modificado por la Ley núm. 103-99, G.O. 10029 del 15 de noviembre del 1999). 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. 264.- (Modificado por la Ley núm. 103-99, G.O. 10029 del 15 de noviembre del 1999). Todo(a) 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 (los) día(s) acordado(s) con su empleador.

Art. 265.- Si el doméstico 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.

Anexo 3

Prácticas innovadoras en la protección del derecho a la seguridad social de los/as trabajadores/as domésticas en América Latina⁸³

Algunas prácticas innovadoras en la protección del derecho a la seguridad social de las trabajadoras domésticas implementadas en los países latinoamericanos estudiados, son las siguientes:

- Obligación de contar con un contrato escrito que establezca claramente las condiciones de trabajo doméstico.
- Obligación de la afiliación del/a trabajador/a doméstico/a a la seguridad social, incorporando incentivos para los/as empleadores/as. Algunos

⁸³CEG-INTEC/OIT (2012) “*Un análisis comprado: trabajo doméstico y seguridad social en América Latina*”, Alina Ramírez. Documento inédito, , Santo Domingo, República Dominicana

países plantean en una primera etapa el carácter obligatorio para los hogares empleadores con un mínimo de ingresos.

- Prohibición expresa de contabilizar el salario en especie como parte del salario mínimo de la trabajadora doméstica, el cual debe ser pagado en efectivo en su totalidad.
- Establecimiento de un salario mínimo por sector y/o de un salario mínimo cotizante que asegure el equilibrio del sistema de seguridad social.
- Reconocimiento de la contratación multipatronal y por tanto la multi cotización que asegure el salario mínimo cotizante o salario de equilibrio.
- Definición de un paquete de beneficios de seguridad social en iguales condiciones que al resto de trabajadores/as, que incluye seguro de salud, pensiones por invalidez, vejez y sobrevivencia y seguro de riesgo laboral. La cobertura de estos beneficios se ha dado en algunos países de manera gradual y progresiva, iniciando con el seguro de salud.
- Reconocimiento de las jornadas de trabajos por horas o media jornada para efectos de la afiliación a la seguridad social.
- Pago de horas extras, cuando pasan las reglamentarias o pactadas entre las partes.
- Implementación de mecanismos de registro y afiliación que no recaigan únicamente bajo la responsabilidad del o la empleadora, para fines de contribuir a reducir la evasión de la afiliación del/la trabajador/a doméstico/a.
- Educación y difusión sobre el derecho a la seguridad social de las trabajadoras/es domésticas/os.
- Funcionamiento de mecanismos de denuncia, inspección y sanción a quienes evaden o incumplen las disposiciones sobre seguridad social para las trabajadoras/es domésticas/os.
- Incluir en la protección a la maternidad de los y las trabajadoras domésticas a la concubina o esposa del trabajador doméstico.
- Desarrollo de otros derechos y servicios sociales que se interrelacionan con las posibilidades de ejercicio de los derechos de las trabajadoras domésticas, como la jornada extendida de los escolares y el funcionamiento de estancias infantiles.
- Asesoría jurídica a los y las trabajadoras domésticas.
- Entrega de bonos culturales los y las trabajadoras domésticas y sus familias.
- Asignaciones familiares para las trabajadoras/es domésticas/os.
- Protección contra el acoso sexual, estableciendo que ante la denuncia en el Ministerio del Trabajo de una trabajadora doméstica por la comisión de este delito por parte del empleador, el mismo se califica como despido abusivo.
- Funcionamiento de un tribunal administrativo para dirimir los conflictos entre el trabajador/a doméstico/a y su empleador/a.