



CENTRO DE ESTUDIOS DE GÉNERO – INTEC

“Propuesta de inclusión efectiva de los trabajadores y trabajadoras domésticas a la Seguridad Social en la República Dominicana”

Equipo de Trabajo

Coordinación: Lourdes Conteras

Consultora: Alina Ramírez M.

Edición y revisión de documento: Consuelo Cruz A.

Asesor: Jeffrey Lizardo

Con la colaboración de OIT y AECID

Marzo, 2013

Propuesta para la inclusión efectiva de las trabajadoras y trabajadores domésticos al Sistema de Seguridad Social en la República Dominicana

En el año 2011, la Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo (ENFT) reporta 260,000 trabajadores y trabajadoras dentro de la categoría ocupacional *trabajo doméstico*. La misma fuente informa que el 91% de quienes se desempeñan en esa actividad son mujeres, y el 9% hombres. Esta información habla de una labor feminizada, fenómeno que data desde el origen de la división sexual del trabajo que asigna a las mujeres las labores que se realiza en el espacio privado, vinculado al cuidado de las personas y de reproducción de la fuerza de trabajo. A los hombres esa diferenciación de roles les asigna el trabajo que se realizan en el espacio público, vinculado a la producción de bienes y servicios que pueden ser adquiridos u ofertados en el mercado.

De esta forma, el trabajo realizado por las mujeres ha sido históricamente desvalorizado, al asociarlo a su capacidad natural de gestar y parir, lo cual se refleja en discriminación hacia las mujeres en el mundo laboral. Con frecuencia reciben menos salarios por igual trabajo y calificación que los hombres, tienen menos acceso a carreras u oficios considerados masculinos, inferiores oportunidades de empleo en esos trabajos, y en general tienen menos posibilidades de ascensos, capacitación, ocupar cargos de dirección, entre otras.

El trabajo doméstico remunerado constituye una de las expresiones más concretas de la discriminación que enfrentan las mujeres en el campo laboral. En la mayoría de países de América Latina el trabajo doméstico -que se realiza en hogares de terceros- es regulado por una normativa especial que hasta hace pocos años consignaba legalmente la exclusión y/o disminución de derechos laborales a esta población trabajadora respecto a los reconocidos y protegidos al resto de trabajadores/as de los respectivos países. Esta situación discriminatoria que aún persiste en menor o mayor grado en algunos países de la región, es una realidad vigente en la República Dominicana.

El Código de Trabajo dominicano establece un régimen especial de regulación del trabajo doméstico que excluye de manera expresa a quienes realizan este trabajo de la aplicación de la mayoría de los derechos laborales. Se reconoce el derecho a vacaciones (en menor cantidad que al resto de trabajadores/as), salario de navidad, permisos para estudiar o asistir al médico siempre que no interfieran con el horario de las labores en el hogar empleador, y el pago de la licencia por enfermedad en caso que la trabajadora haya contraído la enfermedad por contagio de uno de las personas integrantes del hogar empleador. Así, las trabajadoras domésticas carecen de derecho a prestaciones laborales, jornada máxima de trabajo, pago de horas extras, licencia por maternidad y quedan también excluidas en la práctica del ejercicio del derecho a la seguridad social.

Respecto a este último derecho hay que señalar que al ser considerados/as trabajadores/as del sector informal (pese a su relación de dependencia laboral con un/a empleador/a), las trabajadoras domésticas no han podido ser afiliadas a la seguridad social bajo el régimen contributivo-subsidiado, que aún no entra en funcionamiento. Sin embargo, considerando sus bajos ingresos, un porcentaje (15%) de esta población trabajadora, cuyos hogares en su mayoría se ubican bajo la línea de pobreza, reciben la tarjeta del SENASA en su calidad de beneficiarias de programas de protección social.

La negación de derechos y débil protección de los mismos, se traduce en condiciones de precariedad, discriminación y mayor riesgo de explotación para las/os trabajadoras/es domésticos/as.

Algunos datos de la Encuesta Nacional de Trabajo y otras fuentes estadísticas así lo demuestra:

- De acuerdo a la ENIGH (2007) el 9.1% del total de los hogares dominicanos emplea los servicios de un/a trabajador/a doméstica.
- El porcentaje de analfabetismo de los y las trabajadoras domésticas es de 12%, junto con la categoría ocupacional *trabajadores por cuenta propia no profesional* (13%) es la categoría de trabajadores/as con los niveles más altos de analfabetismo en el país.
- 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% obtiene salarios entre RD\$8,000 y RD\$12,000 y sólo el 1% percibe salarios por encima de ese monto.
- El 37% del total de los y las trabajadoras domésticas laboran en jornadas superiores a 45 horas a la semana.
- 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 41% de las laboran entre 51 y 60 horas semanales devenga esos mismo salarios.
- El valor promedio de la hora de trabajo de un/a trabajador/a doméstico/a (dentro de la categoría *empleados privados* en el sector informal) es de RD\$36. Mientras en el sector formal e informal el valor promedio de la hora de trabajo es de RD\$ 89 y RD\$67, respectivamente.
- De acuerdo al ENIGH (2007) sólo el 5% de los y las trabajadoras domésticas está afiliado a algún tipo de seguro de salud. En ese mismo año el porcentaje de cobertura efectiva del SDSS con relación a la población nacional fue de 28.1% y en junio del 2012 era de 49.5%.

Metodologia

La presente propuesta se fundamenta en el análisis de la retabulación de los datos cuantitativos e información cualitativa obtenida en este estudio, así como en los aportes ofrecidos por los sectores consultados sobre este particular durante la presentación de resultados de la investigación. Las trabajadoras domésticas, las empleadoras y las entidades del Estado directamente vinculadas a este tema, fueron considerados claves en esta segunda etapa de construcción de acuerdos esenciales entre representantes de las partes involucradas.

En ese orden se realizaron dos jornadas de trabajo con trabajadoras domésticas organizadas, una en la ciudad de Santiago y otra en Santo Domingo. De igual forma se desarrollaron jornadas con empleadoras de trabajadoras/es domésticas/os en las ciudades antes señaladas, con la diferencia que el grupo de la ciudad de Santo Domingo estuvo integrado por representantes de empleadoras pertenecientes al sector empresarial. Esta diferencia permitió obtener opiniones de dos grupos distintos de empleadoras, no sólo por su nivel de ingreso radicalmente distinto, sino por la posibilidad de explorar cuál puede ser la posición política de las empleadoras organizadas en su calidad de empresarias al momento que se discuta en el Congreso Nacional esta propuesta de ley o política pública.

Del sector gubernamental participaron representantes del Ministerio de Trabajo, específicamente del Observatorio Laboral y del Departamento de Empleo, y del Consejo Nacional de la Seguridad Social, la representante del gerente general del Consejo.

Aspectos fundamentales de la propuesta: consensos, disensos y argumentos

Ley Especial sobre Trabajo Doméstico Remunerado

Entre los sectores consultados en esta segunda etapa como en la primera fase de investigación – que incluyó a informantes claves de distintas disciplinas y experiencias relacionadas con este tema- hubo total acuerdo sobre la pertinencia que el país cuente con una Ley especial sobre trabajo doméstico remunerado que incluya entre sus capítulos uno dirigido a regular la inclusión efectiva de las trabajadoras/es domésticos/as a la seguridad social. En la ponderación de las ventajas y desventajas de las otras opciones de regulación legal fue incorporado el análisis de contexto nacional y también los resultados del estudio de las experiencias en esta materia en otros países del región.

Salario mínimo para el trabajo doméstico

La posibilidad de una remuneración mínima para las/os trabajadoras/es domésticas/os es uno de los temas que generó mayor discusión, en tanto la realidad de los bajos ingresos de una gran parte de los hogares empleadores se

enfrenta con la necesidad irrefutable de que esta población trabajadora reciba un salario mínimo que le permita vivir en condiciones dignas y que reduzca las condiciones de abuso y la explotación contra ella.

A. Salario Mínimo cotizabile

Después de debatir las distintas posibilidades, el sector de las trabajadoras domésticas propone la definición de un salario mínimo igual al salario mínimo cotizabile (que se obtiene del promedio entre el salario mínimo, medio y máximo del sector privado no sectorizado), que en este momento es de RD\$ 7,5583.

Las trabajadoras domésticas plantean que sus minúsculos ingresos no les permiten condiciones mínimas de vida para ellas y sus dependientes. Carecen de posibilidades de capacitarse para cambiar a trabajos mejor remunerados, no tienen acceso a créditos u otras facilidades para trabajar de manera independiente o autónoma. Sus hijos e hijas se ven obligados/as a trabajar a pequeña edad, abandonar los estudios, lo que también contribuye a disminuir sus oportunidades de romper el ciclo de pobreza.

Las trabajadoras domésticas anhelan tener la posibilidad de contar además del seguro de salud, con el seguro de riesgo laboral y pensiones por invalidez, vejez, o sobrevivencia.

B. Salario mínimo especial, del sector público o del sector privado

Por su parte, las empleadoras plantean las dificultades de pagar el monto del salario mínimo cotizabile y, aunque no hacen una propuesta concreta, probablemente el planteamiento más cercano a sus inquietudes, - considerando además los datos estadísticos- sería la definición de un salario mínimo igual o aproximado al salario mínimo legal del sector público, que en este momento es de RD\$ 5,117 mensuales, o bien un salario igual al salario mínimo del sector privado no sectorizado, actualmente en RD\$ 6,035.

Los/as empleadores/as señalan también la necesidad de otorgar valor monetario a los alimentos proporcionados a las trabajadoras domésticas durante la jornada de trabajo.

C. Opinión del sector gubernamental

Los y las representantes consultados del Ministerio de Trabajo y Consejo Nacional de la Seguridad Social plantean la necesidad de estudiar en detalle las distintas posibilidades y sus consecuencias, tanto para el sistema de Seguridad Social como para el bolsillo de los hogares empleadores/as y las mismas trabajadoras. En ese orden apuntaron que la definición del salario mínimo cotizabile como salario mínimo legal para todas las trabajadoras/es domésticas/os representaría un aumento del 50% del salario (o más) para quienes devengan salarios iguales o inferiores a RD\$5,000 mensuales (el 62%). Tal incremento podría provocar el despido o reducción de la jornada de trabajo de un fuerte

contingente de trabajadoras/es domésticas/os ante la imposibilidad de los hogares empleadores de asumir esos salarios.

D. Argumentos de la propuesta

El incremento de los ingresos de la gran mayoría de las/os trabajadoras/es domésticas/as es un asunto de justicia social, una deuda social impostergable. Al revisar el criterio de medición de pobreza de ingresos del Banco Central, o bajo los criterios de Necesidades Básicas Insatisfechas utilizada para la elegibilidad de hogares beneficiarios de los programas de protección social usada por el SIUBEN, se puede suponer que las trabajadoras/es domésticas/os aplican en ambos casos, situación que justifica la pronta intervención del Estado.

Si bien existe el riesgo que un incremento del salario de las trabajadoras domésticas se traduzca en despidos masivos y retorno de las empleadoras a sus respectivos hogares, en perspectiva este puede ser un elemento motivador de cambios culturales, sociales y económicos que contribuyan a la justa valoración del trabajo doméstico y con ello la mejora de sus condiciones de vida. Experiencias en otros países, como Sudáfrica, indican que el introducir regulaciones sobre salario mínimo y jornadas de trabajo no tuvo un efecto de reducción de trabajadoras/es domésticas/os, lo que se verificó fue la disminución de incidencia de largas horas de trabajo.¹

Otra ventaja no menos importante de la definición de este salario es la disminución de riesgo de desestabilización del Sistema de Seguridad Social.

Finalmente, hay que decir que este tipo de medidas debe estar acompañado de la oferta y garantía de los servicios sociales que permitirá a los hogares empleadores contratar el trabajo doméstico por las horas que puede costear, sin que ello implique sobre-explotación para estas últimas, o baja calidad de cuidados para los hijos/as, personas envejecientes o enfermas de los hogares empleadores.

Jornada mínima y máxima de trabajo

La jornada mínima y máxima de trabajo es un factor crucial de cara a la remuneración del trabajo doméstico y su consiguiente deducción de la cuota del seguro social. Si bien la extensión de la jornada en este tipo de trabajo está directamente relacionada con la necesidad de cuidado de personas en el hogar empleador, no es menos cierto que las necesidades, intereses y derechos de las trabajadoras/es domésticas/os requiere igual atención y protección. Esto hace de la definición de una jornada mínima y máxima de trabajo un problema de muchas aristas que es necesario ponderar.

¹ 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

Respecto al reconocimiento de una jornada máxima de trabajo (derecho consignado en el Convenio No. 1 de la OIT sobre las Horas de Trabajo, 1919), las experiencias de los distintos países del mundo con mayores avances en esta materia apuntan en dos direcciones: hacia el establecimiento de una jornada ordinaria de 8 horas diarias o de 44 a la semana, con un límite de horas extras a la semana; o bien hacia la flexibilización o desviación de la jornada máxima de trabajo por condiciones especiales y temporales del hogar empleador, como la necesidad de cuidado de un/ niña hasta que cumple dos o tres años de edad, o algunos meses hasta la recuperación de la salud de alguna persona integrante del hogar empleador, en casos de emergencia, limitando siempre el tiempo de extensión de la jornada diaria.²

De igual forma estas legislaciones incluyen el tiempo obligatorio de descanso durante la jornada de trabajo, en especial cuando se da con dormida adentro, así como el tiempo de disponibilidad (y su remuneración diferenciada), es decir, el tiempo en que la trabajadora debe estar atenta y dispuesta a intervenir si es necesario ante la necesidad de cuidado de una persona en el hogar empleador.³

Por otra parte, la jornada mínima de trabajo es también necesaria para delimitar el carácter de trabajador/a doméstico/a, ya que este tipo de trabajo con frecuencia forma parte de las múltiples estrategias de subsistencia a las que recurren muchas personas/hogares en situación de pobreza. Pero el lavar ropa de vez en cuando o cuidar a una persona enferma cada vez que la persona responsable sale de vacaciones, no es trabajo doméstico que deba o pueda ser regulado por la legislación laboral. De allí la necesidad de incorporar este requisito en la definición legal del trabajo doméstico. Hasta ahora el Código de Trabajo define el trabajo doméstico a partir de los criterios de habitualidad, tipo de actividad y lugar donde se realiza.

El análisis de la información cualitativa obtenida en este y otros estudios, indican de la modalidad de trabajo doméstico por horas o actividades específicas a la semana, basadas en esa evidencia, se hace la siguiente propuesta:

Contrato de trabajo

El contrato de trabajo por escrito es un requisito muy importante para fines de prueba y reclamo de las trabajadoras domésticas ante la autoridad laboral competente, pero es indispensable en términos de aplicación de las normas de seguridad social, en particular para la afiliación y cotización del aporte.

Registro y afiliación

La afiliación de las trabajadoras/es domésticas/os a la seguridad social fue el de mayor consenso entre los sectores consultados durante el estudio. Hubo total

² Ibíd.

³ Ibid

coincidencia sobre la necesidad de garantizar a esta población trabajadora el pleno ejercicio de su derecho a la seguridad social, tomando en cuenta además las particulares condiciones de desventaja que enfrentan: bajos salarios e ingresos, largas jornadas de trabajo, reducidas o casi nulas posibilidades de acceder a un seguro de salud privado, alto grado de accidentabilidad en la ejecución de su trabajo, escaso reconocimiento de sus derechos laborales, entre otras.

Igualmente hubo acuerdo sobre el carácter impostergable de la afiliación de las y los trabajadores domésticos. Entre las trabajadoras domésticas esta convicción pareciera estar reforzada por el reciente proceso de incidencia que desarrollaron sus organizaciones con motivo de la discusión y firma del Convenio No. 189 de la OIT sobre trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos.

Régimen de afiliación, tipo de seguros, aportes y costos para el Estado

La propuesta aquí desarrollada sobre el régimen de afiliación, el tipo e seguro y beneficios, así como las cuotas y aportantes se basa fundamentalmente en el análisis de los datos estadísticos sobre las diferencias salariales de los y las trabajadoras domésticas y nivel de ingresos de los hogares empleadores. Se ha tomado en cuenta también los costos y modalidades en que opera el sistema de seguridad social actualmente.

Tomando en cuenta que el 62% del total de trabajadoras domésticas/os reciben salarios iguales o inferiores a RD\$5,000 mensuales y que esos/as trabajadoras/es laboran en hogares de ingresos medios y medio bajos con dificultades reales de pagar salarios más altos, es posible presumir que la mayoría de que estas trabajadoras/es y sus hogares serán beneficiarios del financiamiento del SENASA, bajo el régimen subsidiado.

Afiliación al régimen subsidiado en una modalidad especial (aporte tripartito)

Considerando los roles y relaciones entre los distintos actores del sistema de seguridad social establecidos en la Ley 87-01, se propone la definición y funcionamiento de una modalidad del régimen subsidiado que incluya un aporte tripartito. En el marco de esta modalidad del régimen subsidiado el financiamiento de la afiliación de los y las trabajadoras domésticas se distribuirá de la siguiente manera: El Estado a cargo del seguro de salud (a través del SENASA), el seguro de riesgo laboral a cargo del empleador/a y el de pensiones repartido entre trabajador/a y empleador/a, en las mismas proporciones establecidas en el régimen contributivo. Esta propuesta evita la erogación de fondos del Estado a las Administradoras de Riesgo de Salud (ARS).

Asímismo conlleva ventajas para todas las partes: a las trabajadoras/es domésticas/os asegura el acceso a los tres seguros contemplados en el Sistema de Seguridad Social, lo cual representa una diferencia cualitativa importante en comparación a ser beneficiaria del actual régimen subsidiado que las excluye del derecho al seguro por invalidez, vejez y sobrevivencia, así como del seguro de riesgo laboral. De tal forma que el aporte del 2.87% de su salario para el

financiamiento de su seguro de pensiones seria justificado y sin mucho sacrificio para las/os trabajadoras/es.

Para los/as empleadores/as el aporte del 8.3% para el seguro de riesgo laboral y de pensiones de la trabajadora doméstica de sus hogares no implica una fuerte erogación, además de garantizar servicios de salud, seguro contra accidentes de trabajo, licencias por maternidad entre otros beneficios, servicios que en la actualidad son cubiertos en parte por los/as empleadores/as, al margen del salario de los y las trabajadoras. De allí que esta propuesta que representa para las trabajadoras domésticas/os mejores condiciones de vida se reflejará también en la calidad de los servicios ofrecidos por éstas en los hogares empleadores/as.

Para el Estado, si bien no se disminuye (pero tampoco se aumenta) su aporte para financiar el seguro de salud a una población que de hecho aplica al seguro financiado por el SENASA a los/as afiliados/as al régimen subsidiado, sí ofrece la posibilidad de ampliar la protección del Sistema de Seguridad Social incorporando con todos los beneficios y seguros del Sistema a un segmento poblacional de difícil cobertura, ubicado en situación de pobreza.

Los datos estadísticos analizados refieren un 29% de trabajadoras/es domésticas/os que perciben salarios entre RD\$5,000 y RD\$8,000 mensuales. Cerca del 13% del total de trabajadoras/es se ubican en el rango entre RD\$5,000 y RD\$6,000. Dependiendo el monto definido como salario mínimo para el trabajo domésticos, estos cálculos podrían variar, pero en una tendencia hacia la reducción, bajo esta modalidad, y de incremento bajo el régimen subsidiado propuesto líneas arriba.

Afiliación al régimen contributivo

Las trabajadoras/es domésticas/os cuyos salarios superen una y media vez (1 ½) el salario mínimo cotizante o salario mínimo legal serán afiliadas al régimen contributivo, debiendo distribuirse las aportaciones en los mismos porcentajes y reglamentación aplicable al resto de personas afiliadas a este régimen.

Finalmente, es importante destacar que aún cuando se desconoce la cantidad exacta de trabajadoras domésticas ya afiliadas en el régimen subsidiado a través del financiamiento del SENASA, un cálculo aproximado (en base al salario mínimo cotizante en el marzo del 2013), de lo que significaría el aporte del Estado para la afiliación de los y las trabajadoras domésticas al seguro familiar de salud, indica la cifra aproximada de RD\$ 1,132 (mil ciento treinta dos millones de pesos al año). Esa es la cantidad aproximada que reportaría al Estado dominicano el financiamiento de uno de los tres seguros para todas las trabajadoras domésticas/os del país, financiamiento que bajo esta modalidad asegura al menos al 38% de esta población el acceso inmediato a los tres seguros que contempla el sistema de Seguridad Social, acceso que en el estado de situación actual no es posible garantizar.

El hacer efectivo el derecho a la seguridad social de las trabajadoras domésticas a nivel nacional es un asunto de justicia social, de igualdad de derechos laborales, de igualdad de género y, en consecuencia, un asunto de derechos humanos.

Aspectos fundamentales de la propuesta

Ley Especial de Trabajo Doméstico

La Ley que se propone debe caracterizarse por un enfoque de derechos que reconozca, proteja y asegure el pleno ejercicio de los derechos laborales de las y los trabajadores domésticos, reconociendo el importante aporte de este trabajo en la generación de riqueza y bienestar social. El trabajo doméstico remunerado y no remunerado debe considerarse un bien social que requiere de la protección del Estado a través de medidas especiales de carácter temporal que ofrezcan ventajas dirigidas a superar la situación de discriminación que enfrentan las trabajadoras domésticas/os respecto al acceso y protección de los derechos laborales reconocidos al resto de trabajadores/as del país.

La ley especial debe, en consecuencia, regular los derechos y deberes de trabajador/a y empleador/a derivados de una relación laboral, establecidos en la legislación laboral para el resto de trabajadores/as: jornada máxima de trabajo, horas extras, limitaciones para cada modalidad de trabajo doméstico (con dormida, sin dormida, por horas o trabajo específico), criterios de definición de salario mínimo, días de descanso, vacaciones, licencias, prestaciones en caso de renuncia, despido o desahucio, entre otros. La ley especial deberá también incluir la obligación de afiliación de las/os trabajadoras/es domésticas/os a la seguridad social, su procedimiento, mecanismos de control y sanciones.

Entre los aspectos antes señalados, la ley especial deberá incluir: La obligación de las instituciones de formación vocacional del Estado de desarrollar procesos de capacitación de las trabajadoras/es domésticas/os, de cara a la cualificación de su trabajo.

Así mismo, el Estado deberá desarrollar campañas masivas de sensibilización sobre los derechos de las trabajadoras domésticas, el valor social de su trabajo y su aporte económico a la economía nacional y familiar.

La Ley sancionará, además de su incumplimiento por parte de trabajadoras/es y empleadoras/es, y empleados/as y funcionarios/as responsables de su aplicación, el uso fraudulento de la misma. De igual forma se incluirán incentivos para su correcta aplicación.

Salario mínimo

La ley especial sobre trabajo doméstico establecerá el salario mínimo para quienes se dediquen de manera habitual a este trabajo, definiendo el salario

mínimo como el mismo definido como salario mínimo cotizable a la Seguridad Social.

Los alimentos, alojamiento y otros servicios (agua y luz) proporcionados a persona trabajadora doméstica/o con motivo de su desempeño en el hogar empleador no formará parte del salario mínimo, no estará sujeto a deducciones o cargas imponibles.

Jornada mínima y máxima de trabajo

La jornada máxima o completa de un/a trabajador/a doméstico/a es de ocho (8) horas diarias y cuarenta y cuatro (44) a la semana, pudiendo prolongarse hasta diez horas (10) al día únicamente cuando exista la necesidad de cuidados a personas dependientes del hogar empleador y siempre que sea temporal. Tal circunstancia deberá constar en el contrato de trabajo, cuando la misma estuviere presente al momento e inicio de la relación laboral, o notificada al Ministerio de Trabajo, cuando surgiera de manera posterior.

En los casos en que la persona trabajadora doméstica duerma en el hogar empleador, el período de descanso o tiempo disponible para sus asuntos personales será de al menos de doce (12) horas consecutivas y dos (2) durante la jornada de trabajo, tiempo en que no estará sujeta a las necesidades y/o solicitudes de quienes integran el hogar empleador, salvo casos de emergencia o excepcionales y siempre que medie el pago correspondiente.

La hora de disponibilidad nocturna se remunerará en una proporción de 2/3 del valor de la hora trabajada, de acuerdo al salario pactado entre las partes, pero en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora de trabajo que corresponde al salario mínimo establecido para el trabajo doméstico. La condición de disponibilidad nocturna tendrá un carácter temporal que no podrá ser superior a una semana.

De igual forma serán retribuidas las horas extras que solicite el empleador/a, pero en ningún caso podrán exceder de seis (6) a la semana.

La jornada mínima de trabajo doméstico es de seis horas a la semana y siempre que se cumpla con los otros requisitos referidos a la habitualidad, el tipo de labores y el lugar donde se realizan.

Contrato de trabajo escrito

Todo empleador/a que contrate los servicios de un o una trabajadora doméstica, deberá elaborar un contrato de trabajo para ser firmado por ambas partes contratantes. El contrato deberá ser firmado cuando de inicio el trabajo o dentro de los quince (15) días subsiguientes, independientemente si el trabajo es por tiempo completo o jornada parcial.

El contrato será elaborado a partir del formulario-tipo proporcionado gratuitamente por el Ministerio de Trabajo, disponible en las oficinas de esta institución, ayuntamientos, oficinas municipales y provinciales de la mujer.

Elementos básicos que debe contener el contrato de trabajo:

- Fecha y lugar del contrato
- Datos generales del empleador/a y trabajador/a
- Fecha de inicio de las actividades
- Funciones que debe realizar la trabajadora
- Especificar si es con dormida, o sin dormida
- Extensión de la jornada
- Remuneración y modalidad de pago (mensual, semanal, diario)
- Precisión si la remuneración incluye pago de transporte o es adicional
- Días de descanso
- Duración del contrato
- Otros beneficios, además de las prestaciones y derechos otorgados por ley.

Registro y afiliación

El registro: Toda persona trabajadora doméstica deberá registrarse ante el Ministerio de Trabajo, en donde obtendrán el correspondiente carné o credencial de identificación. Los requisitos para la obtención de dicha credencial serán definidos por el Ministerio de Trabajo.

Los Ayuntamientos y las Oficinas Municipales y Provinciales de la Mujer, podrán igualmente recibir y canalizar al Ministerio de Trabajo las solicitudes de registro y credencial de trabajadora doméstica, en los lugares del territorio nacional en donde no hubiere una oficina del Ministerio de Trabajo.

La afiliación: La presentación del carné o la credencial de la persona trabajadora doméstica, junto al contrato de trabajo y los formularios de afiliación (patronal y de la trabajadora) debidamente llenados, constituyen los requisitos para la afiliación de la trabajadora doméstica a la seguridad social.

a. En los casos en que el o la trabajadora doméstica deba afiliarse bajo el régimen subsidiado, el trámite de la afiliación se hará directamente a iniciativa de la misma trabajador/a, quien deberá presentar los documentos arriba señalados ante el Ministerio de Trabajo.

El Ministerio de Trabajo coordinará y/o articulará con las instancias competentes el levantamiento de información (de la persona trabajadora y de la empleador/a) necesaria para adjudicar a la trabajadora doméstica la calidad de beneficiaria del financiamiento del SENASA para el régimen subsidiado de la seguridad social.

b. Cuando los ingresos de la persona trabajadora doméstica la ubiquen en la cotización tripartita de la seguridad social, el trámite de afiliación y pago de la cuota del/a empleador/a y del o la trabajadora doméstica es responsabilidad del o la empleadora.

El Ministerio de Trabajo definirá los requisitos, lugar de afiliación y pago de las aportaciones correspondientes a la persona empleadora y trabajadora.

c. En los casos en que el o la trabajadora pueda afiliarse al régimen contributivo, el mecanismo de afiliación será el mismo definido para el resto de trabajadores/as afiliados/as a este régimen, quedando el trámite de afiliación a cargo del/la empleador/a.

Al afiliarse a la trabajadora doméstica/o, el o la empleador/a recibirá un comprobante con el número de afiliación patronal y de la persona trabajadora.

Estos números de afiliación permitirán a la empleadora hacer las cotizaciones (personalmente, vía electrónica, o cualquier otro medio disponible y permitido), comunicar de la baja en la afiliación y demás procedimientos contemplados en la Ley 87-01.

Régimen de afiliación, tipo de seguro, aportes y costos para el Estado

a. Afiliación al régimen subsidiado

Las trabajadoras domésticas que laboren jornadas completas y cuyo salario al momento de entrada en vigencia la presente Ley sea inferior al salario mínimo cotizable (o salario mínimo establecido para esta categoría ocupacional) recibirán el incremento necesario para alcanzar este salario y serán afiliadas bajo el régimen subsidiado de la seguridad social. El Estado asumirá el 100% de la cotización que corresponde a este régimen de afiliación, debiendo aportar, de manera progresiva, en un período no mayor de cinco años, el seguro de pensiones por invalidez, vejez y sobrevivencia.

Durante ese mismo período, contado a partir de la entrada en vigencia de la Ley, las/los empleadoras-es de las trabajadoras domésticas que se ubican en este nivel de salarios deberán iniciar el pago que corresponde al seguro de riesgo laboral.

El Estado garantizará a las trabajadoras/es domésticas/os el acceso a las estancias infantiles para sus hijos e hijas.

Cálculo aproximado de la inversión del Estado en la afiliación de personas trabajadoras domésticas al seguro de salud bajo el régimen subsidiado

62% del total de trabajadoras domésticas = 161,200 personas
Costo unitario del financiamiento del seguro de salud = RD\$ 181.33
RD\$ 181.33 por 2,2 beneficiarios = RD\$ 398.9 por persona afiliada
RD\$ 398.9 por 161,200 trabajadores/as = RD\$ 64,302,680 al mes
Total de aporte del Estado = RD\$ 771,632,160 al año (en base al salario mínimo cotizable a marzo, 2013).

Afiliación al régimen subsidiado en una modalidad especial (aporte tripartito)

Quienes laboren jornadas completas y perciban salarios iguales o superiores al salario mínimo cotizante hasta el 50% por encima de este (uno y medio 1 ½ salario mínimo), deberán ser afiliados bajo una modalidad especial dentro del régimen subsidiado que implica la aportación tripartita para fines de ofrecer cobertura de los tres seguros a las trabajadoras/es domésticas/os. Las aportaciones se distribuirán de la siguiente manera:

Seguro	Aporte de la trabajador/a	Aporte de la empleadora/or	Aporte del Estado	Total
Pensiones	2.87%	7.10%	-	9.97%
Seguro de Salud	-	-	Financiamiento del seguro de salud del régimen subsidiado	
Riesgo laboral	-	1.2%		1.2%

Cálculo de la inversión del Estado

29% del total de trabajadoras domésticas = 75,401 personas

Valor de la contribución del Estado por seguro de salud bajo el régimen subsidiado = RD\$181.33

Valor unitario del seguro de salud por 2,2 beneficiarios = RD\$ 398.9

RD\$398.9 por 75,401 trabajadoras/es = RD\$ 30,077,458.9 al mes

Total de aporte del Estado = RD\$ 360,929,506 al año

Régimen subsidiado RD\$ 771,632,160 + régimen modalidad especial 360,929,506

Total = RD\$ 1,132 millones de pesos aproximadamente, al año

Afiliación al régimen contributivo

Las trabajadoras/es domésticas/os cuyos salarios superen una y media vez (1 ½) el salario mínimo cotizante o salario mínimo legal serán afiliadas al régimen contributivo, debiendo distribuirse las aportaciones en los mismos porcentajes y reglamentación aplicable al resto de personas afiliadas a este régimen.

Jornadas parciales

PROPUESTA:

- Las trabajadoras/es domésticas/os que laboren jornadas parciales (6 horas a la semana como mínimo), y cuyos salarios sean iguales al salario mínimo cotizante o inferiores en proporción a las horas trabajadas, deberán afiliarse al régimen subsidiado, con las mismas condiciones que las establecidas para las que laboran jornadas completas en esta misma categoría salarial.
- En los casos en que la trabajador/a doméstico/a labore media jornada y perciba un salario superior al salario mínimo cotizante hasta el 50% por encima de este (uno y medio 1 ½ salario mínimo), serán afiliadas a la

seguridad social bajo el régimen subsidiado en la modalidad especial en las mismas condiciones arriba señaladas para quienes trabajan jornadas completas en este mismo rango de ingresos. No obstante, con el objetivo de evitar la desestabilización del sistema de seguridad social y al mismo tiempo promover y asegurar la protección de este derecho a las/os trabajadoras/es domésticas/os, se propone como medida especial que el Estado asuma el porcentaje faltante para cubrir la cotización en base al salario mínimo cotizable por un período de seis (6) meses, tiempo en el cual la trabajadora tendrá la oportunidad de obtener otro trabajo para completar la jornada de ocho horas o bien decide aportar ella misma ese porcentaje del total de la cotización, al término de los seis meses. De no ocurrir ninguna de las dos opciones anteriores, la trabajadora o trabajador doméstico deberá pasar al régimen subsidiado bajo en la modalidad original.

- Las trabajadoras y trabajadores domésticos que laboren media jornada de trabajo con dos empleadores/as y cuyo ingreso supere el salario mínimo cotizable hasta el 50% por encima de este (uno y medio $1 \frac{1}{2}$ salario mínimo), se le aplicará los mismos criterios de afiliación establecidos para las trabajadoras/es domésticas/os que en ese mismo rango de salario trabajan jornadas completas con un mismo empleador/a, debiendo en estos casos registrarse ambos empleadores/as bajo el mismo número de afiliación otorgado a la trabajadora doméstica/o y hacer cada uno la deducción a la trabajador/a y aporte propio en la proporción que corresponda.

Trabajadoras domésticas migrantes

Las trabajadoras/as domésticas/as migrantes sin residencia legal en el país, podrán obtener un permiso de trabajo de dos (2) años, presentando en la Dirección General de Migración la cédula de identidad o pasaporte de su país de origen y el contrato de trabajo (firmado y notariado) con un empleador/a residente legal en la República Dominicana. Dicha residencia les hará aplicable de forma inmediata las disposiciones sobre seguridad social para las trabajadoras domésticas.

Otros requisitos para la obtención del permiso de trabajo serán regulados y establecidos por la Dirección General de Migración, los cuales no podrán constituir obstáculo insuperable para la protección efectiva de los derechos humanos y laborales de las personas trabajadoras domésticas extranjeras con estatus migratorio irregular.

Santo Domingo, marzo, 2013