



TRABAJADORAS DEL HOGAR REMUNERADAS EN EL SALVADOR, REPÚBLICA DOMINICANA Y ESPAÑA



TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

Investigación sobre la situación de las Trabajadoras del Hogar Remuneradas (THR) en El Salvador, República Dominicana y España, con mención especial al Convenio 189 y 190 de la organización Internacional del Trabajo (OIT)

TÍTULO DEL PROYECTO

Trabajo invisible - Trabajo imprescindible: por los derechos de las trabajadoras del hogar en contexto de la pandemia COVID-19

AUTORÍA

Francesca Romana Buccioni
Serena Collina

COORDINACIÓN TÉCNICA:

Brenda Larín Alvarenga, Las Mélicas (El Salvador)
Marubeni Pérez, SINTRADOMES-CASC (República Dominicana)
Cecilia Peguero (Fundación Mujeres, El Salvador)
Cristina Vidal (Fundación Mujeres, República Dominicana)
María Dolores Pérez (Fundación Mujeres, España)

FINANCIADO POR

Agencia Extremeña de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AEXCID)



Cómo citar:

Las Mélicas, SINTRADOMES-CASC y Fundación Mujeres (2022). Investigación sobre la situación de las Trabajadoras del Hogar Remuneradas (THR) en El Salvador, República Dominicana y España, con mención especial al Convenio 189 y 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El Salvador: AEXCID.

El documento es de acceso y descarga libre. En caso de reproducir o publicar datos del estudio se invita hacer uso de la cita sugerida.

Índice

Índice de ilustraciones	2
Índice de tablas	2
Introducción	4
Contexto de desarrollo del estudio	5
Metodología	6
PARTE I: Trabajo remunerado del hogar: mirada normativa con énfasis en los Convenios 189 y 190	10
Introducción general a los Convenios de la OIT	10
Convenio 189 de la OIT en El Salvador, República Dominicana y España	13
Tenencia de contrato laboral, residencia y permanencia en el lugar de trabajo	16
Horario de trabajo y remuneración	18
Beneficios de la seguridad social	20
Trabajadoras del hogar migrantes	21
Otros aspectos relevantes	23
Convenio 190 de la OIT	26
Protección y prevención de acoso, abuso y violencia	26
PARTE II: Acciones de incidencia política y sensibilización en los tres países	29
Principales resultados	29
Descripción de las participantes	29
Incidencia política	32
Sensibilización	36
Monitoreo sobre la aplicación de los Convenios 189 y 190	39
PARTE III: Encuesta a personas empleadoras de THR	42
Principales resultados	42
Caracterización de las trabajadoras del hogar	42
Caracterización de la relación laboral entre empleador/a y empleada/o	44
Opinión de las personas empleadoras sobre los derechos de las THR	50
Conclusiones y Recomendaciones	54
Bibliografía	57

Índice de ilustraciones

Ilustración 1. Distribución por género de las THR que prestan servicios a empleadoras/es....	42
Ilustración 2. Estatus migratorio de las THR empleadas por las personas participantes en la encuesta.....	43
Ilustración 3. Distribución de empleadas con hijas/os	43
Ilustración 4. Distribución de las THR empleadas por las personas participantes en la encuesta según rangos de edad	44
Ilustración 5. Porcentaje de respuesta a la pregunta: ¿Cómo consiguió el contacto de su empleada del hogar?	45
Ilustración 6. Tipo de tarea realizada por la THR en los hogares de las personas entrevistadas.	45
Ilustración 7. Porcentaje de respuesta a la pregunta: ¿Cuántos días a la semana, la persona trabajadora, presta servicio en su hogar?	46
Ilustración 8. Porcentaje de respuesta a la pregunta: ¿La persona que trabaja para usted, tiene un contrato escrito?	46
Ilustración 9. Porcentaje de respuesta a la pregunta: Opción El Salvador: ¿Con qué frecuencia paga usted el servicio de la persona que trabaja en su hogar?	47
Ilustración 10. Porcentaje de respuesta a la pregunta: Opción República Dominicana: ¿Con qué frecuencia paga usted el servicio de la persona que trabaja en su hogar?.....	48
Ilustración 11. Porcentaje de respuesta a la pregunta: ¿Según su opinión, las THR tienen algún derecho en su relación laboral?	50
Ilustración 12. Ilustración 13. Porcentaje de persona que consideran que las THR tienen los siguientes derechos.....	51
Ilustración 13. Porcentaje de respuesta a la pregunta: ¿Escuchó alguna vez hablar del Convenio 189 y 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)?	52
Ilustración 14. Porcentaje de respuesta a la pregunta: ¿Cree usted que la aplicación de alguna ley o Convenio pueda beneficiar a las personas empleadoras también?	52
Ilustración 15. Porcentaje de respuesta a la pregunta: Alguna vez, entró en contacto con redes de personas Trabajadoras del Hogar Remuneradas?	53

Índice de tablas

Tabla 1 Organizaciones participantes	7
Tabla 2. Personas empleadoras participantes en la encuesta desglosado por país	9
Tabla 3. Resumen sobre la actual situación normativa de los tres países	11
Tabla 4. Distribución pago por día, quincenal, mensual en El Salvador.....	48
Tabla 5. Distribución pago por hora, día, quincenal, mensual en República Dominicana	49
Tabla 6. Distribución pago por hora, semana, mensual en España	50

Siglas y acrónimos

ALC	América Latina y el Caribe
AL	Asamblea Legislativa
ATH-CNUS	Asociación de Trabajadoras del Hogar
AIPHyC	Asociación Intercultural de Profesionales del Hogar y de los Cuidados
CETHYC	Centro de Empoderamiento de Trabajadoras del Hogar y Cuidados
CIMTRA	Comité Intersindical de la Mujer Trabajadora
CASC	Confederación Autónoma Sindical Clasista
CEPAL	Comisión Económica para América Latina
CNS	Comité Nacional de Salarios
CNSM	Consejo Nacional de Salario Mínimo
CNSS	Consejo Nacional de la Seguridad Social
C189	Convenio 189 de la OIT
C190	Convenio 190 de la OIT
DHH	Derechos Humanos
ENCFT	Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo
FOGASA	Fondo de Garantía Salarial
FM	Fundación Mujeres
FMLN	Frente Farabundo Martí para la Liberación Nacional
ISSS	Instituto Salvadoreño de Seguridad Social
Las Mélicas	Movimiento de Mujeres Mélica Anaya Montes en El Salvador
MdT	Ministerio de Trabajo
OSC	Organización de la Sociedad Civil
ORMUSA	Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONU	Organización de las Naciones Unidas
PONED	Política Nacional de Empleo Decente
RD	Real Decreto-ley
SDSS	Sistema Dominicano de Seguridad Social
SMI	Salario Mínimo Interprofesional
SEDOAC	Servicio Doméstico Activo
SIMUTHRES	Sindicato de Mueeres Trabajadoras del Hogar Remuneradas Salvadoreñas
SINTRADOMES	Sindicato Nacional de Trabajadoras Domésticas
THR	Trabajadoras del Hogar Remuneradas
TDR	Trabajo Doméstico Remunerado
TJUE	Tribunal de Justicia de la Unión Europea
TSS	Tesorería de la Seguridad Social
UIMEL	Unidad de Inteligencia del Mercado Laboral
UNFETRAH	Unión Nacional Fenamutra Trabajadoras del Hogar

Introducción

El trabajo doméstico no remunerado y remunerado es central para la “sostenibilidad de la vida humana” y para el funcionamiento de los hogares, la economía y el conjunto de la sociedad. Tradicionalmente ha recaído en manos de las mujeres, a quienes la sociedad responsabiliza de llevar adelante las tareas del hogar y el cuidado de todas las personas, relegando en muchos casos sus proyectos personales, entre ellos, la posibilidad de acceder al mercado laboral (ONU MUJERES, OIT, CEPAL, 2020).

El presente informe contiene el proceso que se ha llevado a cabo durante el desarrollo de la consultoría “Estudio comparativo de la situación de las trabajadoras del hogar remuneradas en El Salvador, República Dominicana y España”. La investigación se realiza en el marco del proyecto 21PC045 - “Trabajo invisible-trabajo imprescindible: por los derechos de las trabajadoras del hogar en contexto de la pandemia Covid-19” llevado a cabo por Fundación Mujeres en coordinación con Asociación Movimiento de Mujeres Mélida Anaya Montes y el Sindicato Nacional de Trabajadora/es Domésticas (SINTRADOMES-CASC) con el financiamiento de la Agencia Extremeña de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AEXCID).

El objetivo principal de este estudio es contar con un documento base que recoja la actual situación normativa de los tres países con particular atención a los Convenios 189 y 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), además de conocer buenas prácticas de las organizaciones de la sociedad civil que orienten la planificación de incidencia política y sensibilización.

El interés por conocer en mayor profundidad estas realidades surge a través de la experiencia de las tres organizaciones ejecutoras del proyecto:

- ❖ Fundación Mujeres es una organización del Estado español activista y solidaria con los derechos y reivindicaciones de las mujeres de todo el mundo y comprometidas con la erradicación de la desigualdad
- ❖ Las Mélidas es una organización de El Salvador cuya misión es liderar la incidencia de las mujeres en los distintos ámbitos sociales, políticos y económicos
- ❖ SINTRADOMES-CASC es el Sindicato Nacional de Trabajadoras Domésticas de República Dominicana que lucha por los derechos laborales de las trabajadoras del hogar.

El estudio, en primer lugar, presenta una revisión de fuentes secundarias a través de una revisión bibliográfica del contexto general y del marco normativo de los tres países a nivel nacional, haciendo referencia al Convenio 189 de la OIT. Para ello se analiza cada derecho contemplado por el Convenio con el objetivo de examinar cuáles son las leyes que garantizan cada derecho, así como entender cuáles son los vacíos legislativos.

Una vez enmarcado el aspecto legislativo, se presenta la investigación a través del análisis de fuentes primarias, que combina técnicas cuantitativas y cualitativas. Por un lado se realizaron entrevistas y grupos focales con profesionales de Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) de los tres países, que representan la voz de las mujeres trabajadoras del hogar remuneradas (THR) a nivel nacional. Por otro lado, se realizó una encuesta para personas empleadoras de THR en los tres países para investigar sobre el tipo de relación laboral y sus opiniones sobre los derechos de las trabajadoras.

El procesamiento de los datos, tanto cualitativos como cuantitativos, ha permitido la recogida de los retos que plantea el sector del empleo de hogar y las recomendaciones y medidas

necesarias para mejorarlo y, con ello, mejorar las condiciones de vida y trabajo de las mujeres empleadas en este sector. Este informe concluye con recomendaciones destinadas a tres actores principales: en primer lugar, las instituciones públicas; en segundo lugar, a las OSC; y, en tercer lugar, a la ciudadanía, sobre todo, a las personas empleadoras del trabajo del hogar.

Contexto de desarrollo del estudio

El estudio se refiere a tres contextos geográficos, sociales y políticos muy distintos pero con retos y desafíos en común: por un lado, dos países de la región de América Latina y Caribe, El Salvador y República Dominicana, y por el otro lado España. De manera general para los tres países, es necesaria una especificación a nivel de terminología: en el texto se hará referencia al trabajo del hogar remunerado y también al término “trabajo doméstico remunerado” (TDR) o a las “trabajadoras domésticas” tal como se menciona en el Convenio 189 de la OIT, en ellas contemplamos también a las trabajadoras remuneradas del hogar o trabajadoras del hogar remuneradas (THR), tal como se encuentran en los diferentes estudios sobre el tema. A lo largo del presente informe, hablaremos de trabajadoras en femenino porque, como se verá, el empleo de hogar está ocupado mayoritariamente por mujeres.

La región de América Latina y el Caribe (ALC), según el Informe global sobre la brecha de género publicado por el Foro Económico Mundial (2022) tardará 68,9 años en cerrar la brecha de género. Este indicador de desigualdad hace referencia a una compleja realidad entre cuyos sustentos se encuentra el modelo laboral predominante basado en la división sexual del trabajo que viene fraguando desde el S.XVI (Federici, 2010) que segmenta el trabajo en acción productiva y reproductiva, posicionando este último en una situación de desvalorización con respecto al primero a la vez que lo asigna como un rol naturalmente propio de las mujeres. En la actualidad, el trabajo del hogar remunerado es una opción laboral (y por tanto productiva) desempeñada eminentemente por mujeres. En la región de ALC, entre 115 y 186 millones de personas se dedican al trabajo doméstico remunerado, de las cuales el 93% son mujeres: [...] *una de las pocas alternativas de empleo precario a la que pueden optar las mujeres que no han podido avanzar en la educación o no han tenido acceso a formación profesional* (ONU MUJERES, OIT, CEPAL, 2020).

En **El Salvador**, según el informe *Panorama Laboral 2019* ALC, las mujeres en “servicio doméstico” representan el 9,6% de la población ocupada (OIT, 2020) y es uno de los países de la región con cobertura más baja a nivel de formalización del empleo del hogar (inferior al 10%) (ONU MUJERES, OIT, CEPAL, 2020). Según el informe de la Unidad de Inteligencia del Mercado Laboral (UIMEL) del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador, las personas empleadas en el Trabajo Doméstico Remunerado (TDR) se encuentran en una posición vulnerable y con baja o nula protección de sus derechos laborales (UIMEL, 2021).

En **República Dominicana** el trabajo doméstico emplea el 13,3% de las mujeres (OIT, 2020). Según la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT) un 92,8% de las personas ocupadas en servicio doméstico son mujeres y el 97% del sector de servicio doméstico se encuentra en el mercado laboral informal en condición de vulnerabilidad y desprotección de derechos laborales y de la persona (CEPAL, 2020).

Según un reciente informe de Oxfam Intermón, de todas las trabajadoras del hogar de la UE, el 28% trabajan en **España** y una de cada 3 vive en la pobreza (OXFAM Intermón, 2021). Aun con los recientes avances en el país, el empleo doméstico continúa configurándose como una actividad laboral poco reconocida social y económicamente. En la actualidad, este sector se ha ido componiendo mayoritariamente por mujeres migrantes contratadas para trabajar en régimen de interna, de externa o por horas, con independencia de su situación de regularidad

administrativa, lo que desemboca en un amplio margen en cuanto a la voluntariedad y a las negociaciones de esta relación laboral (Federación Mujeres Progresistas, 2020).

El trabajo del hogar remunerado es un tema complejo a nivel global, en el que se pueden analizar de manera interseccional, las dimensiones de género, clase y origen migratorio. La externalización de los cuidados de los hogares y su remuneración nos permite hablar del empleo de hogar (también nos referiremos como trabajo del hogar; empleo doméstico; trabajo doméstico; trabajo de cuidados remunerado) como actividad en la que una trabajadora entra a suplir las necesidades de cuidados dentro de los hogares de otras personas (Federación Mujeres Progresistas, 2020). Las trabajadoras del hogar tienen tareas muy variadas para desempeñar, entre las cuales están la limpieza, la cocina, el lavado y planchado de la ropa, el cuidado de la niñez, personas de tercera edad o dependientes, jardinería y vigilancia de la casa.

En definitiva el ámbito reproductivo o de los cuidados es un pilar del funcionamiento de la sociedad, ya sea externalizado o no. A pesar de ello, las THR siguen siendo una categoría de trabajadoras vulnerables, cuyos derechos son reconocidos en los mejores de los casos a nivel teórico y con menor incidencia en la práctica de los Estados de derecho.

Metodología

Esta investigación cumple con el objetivo de contar con un documento base que recoja la actual situación normativa, características de las trabajadoras del hogar y empleadores/as, así como conocer buenas prácticas de las organizaciones de la sociedad civil que orienten la planificación de incidencia política, enriqueciendo la planificación articulada. La investigación adopta una combinación del método cualitativo y cuantitativo, así como el análisis de fuentes primarias y secundarias. El informe se estructura en tres fases:

1. Revisión bibliográfica

En primer lugar, se ha procedido a la realización de una revisión bibliográfica que permitiera el acercamiento al objeto de estudio de la investigación y al estado de implementación de los Convenios 189 y 190 de la OIT en los tres países además de analizar el marco jurídico de cada país en relación a la regularización del trabajo del hogar, los avances y los vacíos normativos por delante. Para ello se han utilizado diversas fuentes tales como: Convenios de la OIT, normas constitucionales de los tres países, códigos de trabajo, leyes específicas para el sector doméstico de cada país e investigaciones académicas y de entidades del tercer sector. En este estudio vamos a considerar el marco jurídico nacional de cada País de interés y los Convenios 189 y 190 de la OIT. Hay que destacar que sobre el tema existen otras referencias jurídicas, como la Convención Interamericana sobre los derechos humanos y la violencia contra la mujer (en el caso de El Salvador y República Dominicana) y el ámbito normativo de la Unión Europea (en el caso de España), que sin embargo no se tomarán directamente en cuenta en este estudio con el intento de dejar más espacio a la profundización de los Convenios de la OIT anteriormente mencionados.

Esta revisión ha permitido contextualizar el estado de la normativización de los derechos laborales aplicados al trabajo del hogar remunerado según el contexto de cada uno de los países de estudio, con énfasis en el análisis del estado de aplicación efectiva del Convenio 189 y Convenio 190 de la OIT. Esta revisión bibliográfica también ha facilitado conocer acciones de incidencia política, buenas prácticas y desafíos de las OSC en cuanto a la lucha para reivindicación de derechos de las mujeres THR en El Salvador, República Dominicana y España.

2. Técnicas cualitativas

Para el desarrollo de la segunda fase de esta investigación, se realizó un proceso de recolección de información haciendo uso de la técnica cualitativa de entrevistas de tipo semiestructurado y grupos focales.

Los objetivos de recolección de datos cualitativos mediante esta herramienta son:

- ❖ Conocer las acciones de sensibilización e incidencia política de las OSC sobre la actual situación de las THR en los tres países, logros y desafíos.
- ❖ Conocer el actual estado de implementación de los Convenios 189 y 190 en los tres países.

Se realizaron entrevistas virtuales con representantes de instituciones que trabajan por la defensa de los derechos de los THR en España y República Dominicana, participando dos por cada país. En el caso de El Salvador, debido a la presencia del equipo consultor en el país, se realizaron dos grupos focales y una entrevista en profundidad. Las representantes de las instituciones fueron contactadas a través de un listado compartido por el equipo técnico del proyecto de Las Méridas (El Salvador), CASC-SINTRADOMES (República Dominicana) y Fundación Mujeres (España).

Para realizar las actividades se tomó en cuenta la disponibilidad y disposición de las participantes en compartir sus experiencias, considerando que la participación era voluntaria. Durante el proceso de contacto de las participantes se acordó un horario en el que tuvieran tiempo de asistir a la entrevista. Durante la realización de estas se aseguró que los datos fueran utilizados únicamente para los fines del estudio solicitando previamente a las personas contactadas el consentimiento informado para formar parte de la investigación. A continuación se presenta el listado de mujeres participantes en las entrevistas y grupos focales desagregados por país.

Tabla 1 Organizaciones participantes

País	Organización	Metodología	Núm. mujeres participantes
El Salvador	SIMUTHRES	Grupo Focal - presencial	6
	Red de Trabajadoras del Hogar	Grupo Focal - presencial	4
	Diputada FMLN	Entrevista - presencial	1
República Dominicana	ATH-CNUS	Entrevista - virtual	1
	UNFETRAH	Entrevista- virtual	1
España	AIPHyC	Entrevista - virtual	1
	SEDOAC	Entrevista - virtual	1
Total			15

Fuente: Elaboración propia a partir de las entrevistas y grupos focales realizados por el equipo consultor

Se realizaron un total de cinco entrevistas y dos grupos focales, con la participación de quince mujeres de siete diferentes organizaciones en los tres países. Fueron necesarios ajustes en la metodología de la realización de la parte cualitativa del presente estudio, ya que, en un principio la propuesta de aplicación de este instrumento planteaba la participación de tres organizaciones por cada país, por un total de nueve. Esta situación se dio por la dificultad del cambio de horario en los diferentes países, lo que complicó organizarse con las instituciones de República Dominicana y España y lo que hizo que para estos dos países se contase con dos organizaciones en cada uno. Además, el grupo focal previsto con tres diputadas se reprogramó finalmente como una entrevista, ya que dos de las invitadas no pudieron participar por motivos personales.

Para el procesamiento de los datos se generó una matriz de análisis de cuatro categorías: introducción y presentación de la organización, incidencia política, sensibilización, monitoreo sobre la aplicación de los Convenio 189 y 190 de la OIT. Estas categorías fueron seleccionadas para investigar qué tipo de trabajo de incidencia política y sensibilización está desarrollando cada institución en su país además de estudiar si a la fecha actual los convenios 189 y 190 de la OIT se están implementando. El resultado de este proceso de recolección fue una base de matriz de análisis conteniendo las principales respuestas por cada categoría de las personas participantes, la cual fue procesada y cuya información ha sido vertida en el presente informe.

El principal recurso requerido fue el humano a través de la coordinación entre las consultoras y el equipo técnico del proyecto de Las Mélicas, CASC-SINTRADOMES, Fundación Mujeres a cargo de la gestión de espacios y convocatoria de personas; recayendo sobre las consultoras las llamadas telefónicas, y la realización de entrevistas; así como la clasificación, procesamiento y análisis de la información recogida. Se utilizaron grabadoras de audio para la realización de las entrevistas; así como el uso de la plataforma *google meet* para la realización de las entrevistas virtuales.

3. Técnicas cuantitativas

Para recoger y profundizar en el perfil de caracterización de los/as empleadores/as se aplicó una encuesta online como técnica de recogida de información cuantitativa. La encuesta está dirigida a personas de los tres países que en sus hogares cuentan con los servicios de personas Trabajadoras del Hogar Remuneradas (THR). El instrumento de recolección de estos datos ha sido elaborado a través de la herramienta *KoboToolbox*.

Inicialmente se había previsto la participación de 75 empleadoras/es , 25 por cada país, sin embargo, debido a la dificultad de alcanzar personas empleadoras en España, se han obtenido 60 respuestas válidas, con la participación de 52 mujeres y 8 hombres.

Tabla 2. Personas empleadoras participantes en la encuesta desglosado por país

País	Participantes
El Salvador	24
España	11
República Dominicana	25
Total	60

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada por el equipo

La recogida de información de este estudio se ha llevado a cabo desde el 13 de octubre hasta el 11 de noviembre de 2022. La muestra de participantes en la encuesta no es estadísticamente representativa, sino por conveniencia, una foto pequeña de una realidad para analizar la tendencia de las y los empleadores en su relación de trabajo con personas empleadas en el hogar y para los cuidados. En este punto, es importante señalar que este estudio no pretende extrapolar, generalizar, ni establecer conclusiones categóricas. Se trata de dirigir una mirada hacia una realidad invisibilizada e incidir en la urgencia de dignificar las condiciones del sector. Para la difusión del cuestionario online, se contó con el apoyo del equipo técnico del proyecto en los tres países.

PARTE I: Trabajo remunerado del hogar: mirada normativa con énfasis en los Convenios 189 y 190

Introducción general a los Convenios de la OIT

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) está consagrada a la promoción de la justicia social, de los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente. La OIT fue creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial y reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente (OIT, n.d.).

Entre sus pilares principales, la OIT pretende crear mayores oportunidades para que mujeres y hombres puedan tener empleos e ingresos dignos. Dentro de este eje, se enmarcan el Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos y el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso. Ambos son necesarios para la regulación, mejora y garantía de los derechos de las trabajadoras del hogar remuneradas.

En junio de 2011, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adopta el Convenio 189 sobre trabajadoras y trabajadores domésticos, entrando oficialmente en vigor en septiembre de 2013. El C189 reconoce la contribución de las trabajadoras y los trabajadores domésticos a la economía mundial: a pesar de esta importante función, el Convenio reconoce que las y los trabajadores domésticos siguen siendo invisibilizados y se encuentran entre los trabajadores más marginalizados.

En junio de 2019, la Conferencia General de la Organización del Trabajo (OIT) adopta el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, entrando oficialmente en vigor en junio de 2021. El Convenio establece normas para prevenir, remediar y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género. Cubre a personas asalariadas, pasantes, voluntarios “durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo” (OIT, 2011).

Aterrizaje y análisis situacional de la normativa relativa al trabajo del hogar en El Salvador, República Dominicana y España

A continuación, se realiza un breve resumen sobre la actual situación normativa de los tres países de desarrollo del proyecto, con el objetivo de identificar, en caso de falta de ratificación de los dos convenios, las leyes vigentes en temas de derechos de la THR.

Tabla 3. Resumen sobre la actual situación normativa de los tres países

País \ Norma	Convenio 189	Convenio 190	Consideraciones
El Salvador	No ratificado	Ratificado. Entrada en vigor: junio de 2023.	Las THR no tienen los mismos derechos de otras categorías de trabajadores: <ul style="list-style-type: none"> - El CT prevé la firma de un contrato para todos los trabajadores menos “casos de excepción” (THR) - Horario de las THR sujeto a “régimen especial” - No hay derecho a salario mínimo - Régimen Especial de Salud y Maternidad para los Trabajadores Domésticos. - Las agencias no son sometidas a inspecciones del MdT - El CT contiene leyes discriminatorias para las THR que favorecen solamente las/los empleadoras/es (posibilidad de terminar el contrato por insubordinación)
República Dominicana	Ratificado	No ratificado	La Resolución 14-2022 del MdT establece: <ul style="list-style-type: none"> - Contrato laboral por escrito de preferencia - Salario mínimo; - Jornada laboral de 8 horas y vacaciones; - Registro al seguro social; - Reglamento de agencias de empleo; - Prohibición trabajo infantil. <hr style="border-top: 1px dashed black;"/> Falta: <ul style="list-style-type: none"> - Subir el salario mínimo - Implementar reglamentación THR migrantes - Ratificación del C190
España	Aprobado en junio 2022 por el Congreso y Senado, falta la publicación en el BOE por la ratificación formal ante la OIT y puesta en marcha.	Ratificado. Entrada en vigor: mayo de 2023	RD 1620/2011 y RD 16/2022 establecen: <ul style="list-style-type: none"> - Equiparación en cuanto a descanso, vacaciones y horario - Equiparación en el ámbito de la Seguridad Social e inclusión en la Ley de prevención de riesgos laborales - Sistema de protección por desempleo - Eliminación de la figura de desistimiento <hr style="border-top: 1px dashed black;"/> Falta: <ul style="list-style-type: none"> - Cotización por salarios reales y no por rangos salariales - Implementar reglamentación del régimen interno - Implementar reglamentación THR migrantes - Ratificación C189

El Salvador, en los últimos años, no ha mostrado particulares avances sobre la temática de los derechos de las trabajadoras del hogar. Actualmente, el Código de Trabajo de El Salvador prevé un régimen especial para este grupo laboral. Sin embargo, las constantes demandas de las

organizaciones del sector para la introducción de leyes más equitativas y la ratificación del Convenio 189 no han encontrado respuesta por parte de las autoridades competentes. De otra parte, la Asamblea Legislativa publicó el 19 de mayo de 2022¹ en el Diario Oficial la ratificación del Convenio 190 cuya entrada en vigor se espera para junio de 2023, y para lo cual, las organizaciones de la sociedad civil piden ser involucradas en el proceso de aplicación del Convenio en el marco legislativo nacional.

En materia de legislación sobre derechos de trabajadoras del hogar, **República Dominicana** está viviendo una fase de cambio positiva impulsada por las demandas de las organizaciones del sector y una clase política receptiva. El 25 de agosto de 2022, se aprobó la Resolución Núm. 14-2022, sobre “Adopción y armonización de medidas atinentes al mejoramiento del cumplimiento del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)”.

Asimismo, en el contexto de los cambios legislativos introducidos por la Resolución, se aprobaron:

- la Resolución del Consejo Nacional de la Seguridad Social 501-08, que aprueba la creación de “un Plan Piloto que establece los mecanismos necesarios para la inclusión de los trabajadores domésticos al Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS)”, que entra en vigor 90 días después de su aprobación;
- la Resolución del Comité Nacional de Salario CNS 11-2022, que fija un salario mínimo para el trabajo doméstico, entra en vigor tres meses después de su publicación.

Estas Resoluciones entrarán en vigencia tres meses después de su publicación y el paso sucesivo será de legalizarlas integrándolas al Código penal dominicano. Durante este período, las instituciones responsables de su implementación deberán elaborar las normas complementarias necesarias para la implementación del Plan Piloto para el trabajo doméstico que contiene estas resoluciones.

Este acuerdo, considerado un hito histórico en materia de derechos de THR en República Dominicana, formaliza el trabajo doméstico y establece igualdad de condiciones entre todas/os las/os trabajadoras y trabajadores del sector. Hasta este momento y a pesar de la entrada en vigor del Convenio 189 en 2015, esta ocupación era sometida a un régimen especial, lo que implicaba “un paquete de derechos” diferente respecto a otros trabajadores (CEPAL, 2021). Los logros más importantes de la Resolución son la inscripción obligatoria a la Tesorería de la Seguridad Social (TSS), el fijamiento del salario mínimo y de la jornada laboral, la redacción de un contrato preferiblemente por escrito firmado por ambas partes y su registro por ante el Ministerio de Trabajo. Más adelante, se profundiza en los cambios introducidos por dichas resoluciones en materia de derechos de THR.

Actualmente **España** está viviendo un cambio a nivel legislativo en el sector del trabajo del hogar y de los cuidados. En el 2022, gracias a una sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE)², según la cual el Estado Español discrimina a las empleadas del hogar al negarles derecho a prestación por desempleo (elDiario.es, 2022), el Gobierno se vio obligado a acelerar la ratificación del Convenio 189 de la OIT. El 9 junio pasado se aprobó por el Congreso la ratificación del Convenio de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189). Actualmente se encuentra en el “Ministerio de Asuntos Exteriores Unión

¹ Ampliar información en: <https://www.presidencia.gob.sv/convenios-laborales-fueron-publicados-en-el-diario-oficial-y-seran-depositados-en-junio-en-la-oit/>

² Una trabajadora del hogar de Galicia, acudió junto a su empleadora a la Seguridad Social para pedir cotizar por desempleo, algo que no permite la ley en España.

Europea y Cooperación", aún falta ser enviado a la OIT para su revisión, devolución y publicación en el BOE, donde se formaliza su fecha de puesta en marcha.

Mientras que el Convenio 189 de la OIT entra formalmente en vigor, España adoptó un nuevo Real Decreto-ley (RD)16/2022 para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar («BOE» núm. 216, 2022). El nuevo Real Decreto 16/2022, complementa, actualiza y adecua el anterior Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, pero no lo revoca. A la luz de la falta de publicación del Convenio 189 de la OIT en el Boletín Oficial del Estado (por lo cual falta de ratificación oficial en España). En cuanto al C190, el día 25 de mayo de 2022, España depositó los instrumentos de ratificación y entrará en vigor el 25 de mayo de 2023 (OIT, 2022).

A continuación se expone un análisis de la legislación vigente asociada al C189 en los tres países de estudio.

Convenio 189 de la OIT en El Salvador, República Dominicana y España

El Convenio 189 de la OIT se compone de veintisiete artículos que plantean los derechos de las/os trabajadoras/es domésticas/os y que deben ser promovidos y garantizados en los Estados que deciden ratificar el Convenio. En octubre de 2022, 35 Estados ratificaron el Convenio, entre ellos República Dominicana, donde el Convenio entró en vigor en mayo de 2015. El Salvador y España todavía no ratificaron el Convenio.

El Convenio, en su primera parte, presenta los derechos básicos para asegurar la promoción y la protección efectivas de los derechos humanos de todas y todos los trabajadores. El Art. 3, especifica entre los principios fundamentales:

- A. la libertad sindical y de asociación;
- B. la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- C. la abolición efectiva del trabajo infantil. El art.4 se dedica específicamente a este punto, estableciendo que los Estados deben fijar una edad mínima para las trabajadoras domésticas. El trabajo doméstico no puede interferir con la educación de personas menores de 18 años.
- D. la eliminación de la discriminación en el ámbito laboral (art.3). El artículo 5 promueve la protección contra toda forma de abuso, acoso y violencia, mientras que el artículo 6 obliga a los Estados a asegurar condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente, así como una vivienda digna si residen en el hogar donde trabajan.

A continuación, se describe un breve análisis comparativo de los tres países en relación a los derechos básicos de las personas trabajadoras y de qué forma estos derechos están garantizados por la legislación de cada país haciendo referencia a fuentes y marcos jurídicos nacionales.

En **El Salvador**, los derechos básicos de las THR, así como para las demás categorías de trabajadores, son reglamentados en la Constitución de la República de 1983, el Código de Trabajo, la Ley Especial contra la Trata de Personas, la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres.

En cuanto a la libertad sindical y de asociación, el art.47 de la Constitución de la República de 1983 establece el derecho a la libertad sindical, que permite a "los patronos y trabajadores, sin distinción alguna, a asociarse libremente para la defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales y sindicatos" (ASAMBLEA LEGISLATIVA - REPÚBLICA DE EL SALVADOR, 1983). Actualmente, en El Salvador, están activos los siguientes sindicatos de

THR: Sindicato de Mujeres Trabajadoras del Hogar Remuneradas Salvadoreñas (SIMUTHRES) y Sindicato de Trabajadoras Domésticas de El Salvador.

El trabajo forzado en El Salvador está regulado por el art.9 de la Constitución de la República de 1983 y el art.13 del Código de Trabajo de 1972 prohíben el trabajo forzoso u obligatorio. Además, la prohibición de cualquier forma de explotación humana, entre las cuales figura el trabajo forzado, es reiterado en la Ley Especial contra la Trata de Personas, donde en su art. 5, letra d) se define como una “labor o servicio exigido a una persona, bajo amenaza o coacción.

En cuanto al trabajo infantil se regula a través del Convenio 138 de la OIT sobre la edad mínima (OIT, 2011), en vigor en El Salvador desde 1996, el Convenio 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil (OIT, 2000), en vigor en El Salvador desde 2000, el art.38, n.10 de la Constitución y el art.59 de la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia fijan a los catorce años la edad mínima para prestar servicios laborales. No obstante se fija la edad mínima a 14 años y se permite también el trabajo de menores a partir de los 12 años, a condición de que se trate de trabajos ligeros y que no perjudiquen la asistencia a la escuela. Además, para las/os menores de dieciséis años la jornada de trabajo no puede ser mayor de seis horas diarias y de treinta y cuatro semanales, en cualquier clase de trabajo. Finalmente, a las/os menores de dieciocho años se prohíbe el trabajo nocturno y en lugares insalubres o peligrosos.

En relación a la discriminación en el ámbito laboral, el art. 12 del Código de Trabajo garantiza a la/os trabajadoras/es el “respeto de los principios de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación”. Además, El Salvador ratificó en 1995 el Convenio 111 de la OIT sobre la discriminación en el empleo y ocupación (OIT, 1958).

En **República Dominicana**, los derechos básicos de las personas trabajadoras son protegidos bajo la Constitución de 2015, el Código de Trabajo, contenido en la ley 16-92 de 1992, el Código para el Sistema de Protección y los Derechos Fundamentales de Niños, Niñas y Adolescentes, contenido en la ley 136-03 de 2003.

El derecho a la libertad sindical es garantizado bajo el art.8, n.11, a) de la Constitución, donde se declara que la “organización sindical es libre y democrática” y bajo el Libro V del Código de Trabajo (art. 317-394), donde se reglamentan las condiciones de la constitución de sindicatos, cuyo ejercicio no puede ser limitado o entorpecido por alguna autoridad pública (art.319).

La Constitución, en su art.40 sobre el derecho a la libertad y seguridad personal, prohíbe el trabajo forzado y en su art. 41 prohíbe “en todas sus formas, la esclavitud, la servidumbre, la trata y el tráfico de personas”. También el Código de Trabajo declara en su Principio 2 que “nadie puede impedir el trabajo a los demás ni obligarlos a trabajar contra su voluntad”. Finalmente, el trabajo forzado está prohibido también bajo la Ley No. 103-03 sobre Tráfico Ilícito de Migrantes y Trata de Personas.

La erradicación del trabajo infantil en República Dominicana es prevista en el art.56 de la Constitución, que declara también que el Estado está contra toda forma de explotación laboral y trabajo riesgoso que involucre niños, niñas y adolescentes. Finalmente, el Código para el Sistema de Protección y los Derechos Fundamentales de Niños, Niñas y Adolescentes, contenido en la ley núm.136-03 de 2003 dedica su capítulo IV a su derecho a la protección laboral. En su art.40 establece a los catorce años la edad mínima para realizar actividades laborales, mientras que en su art.41 declara que “los y las adolescentes que trabajan en el servicio doméstico tendrán los mismos derechos y garantías que los adolescentes trabajadores en general”.

Con la Resolución 14-2022 se hace un paso adelante, en el sentido que esta prohíbe “el trabajo doméstico de personas menores de dieciocho años de edad, por ser considerada esta actividad como peligrosa e insalubre” de conformidad con los Convenios 138 y 182 de la OIT y el Código de Trabajo.

República Dominicana ratificó en 1964 el Convenio 111 de la OIT sobre la Discriminación en el empleo, comprometiéndose a garantizar “la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación”, introduciendo leyes adecuadas a este fin. En su art. 62, dedicado al derecho al trabajo, la Constitución define que el Estado debe “fomentar el empleo digno y remunerado”, garantizando “la igualdad y equidad de mujeres y hombre en el ejercicio” de dicho derecho y prohibiendo “toda clase de discriminación para acceder al empleo o durante la prestación del servicio”. Además, especifica que es previsto el “pago de igual salario por trabajo de igual valor, sin discriminación de género o de otra índole y en idénticas condiciones de capacidad, eficiencia y antigüedad”.

Los derechos básicos de las personas trabajadoras del hogar en el **Estado Español** están garantizados bajo la Constitución Española, el RD 1620/2011 y el Estatuto de los Trabajadores.

El derecho a la libertad sindical está garantizado por la Constitución Española bajo el Art. 6: “Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios [...]” («BOE» núm. 311, 1978) y 28, según el cual “Todos tienen derecho a sindicarse libremente [...] La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas” («BOE» núm. 311, 1978). Asimismo, el art. 4 del RD 1620/2011 establece la no discriminación basada en motivos de “afiliación sindical” en el acceso al empleo («BOE» núm. 277, 2011). La libertad sindical en España es también objeto de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto³.

En cuanto al trabajo forzoso u obligatorio, el 20 de diciembre de 2021, la Secretaria de Estado de Empleo y Economía Social, ha adoptado una resolución para la aprobación del Plan de Acción Nacional contra el Trabajo Forzoso: relaciones laborales obligatorias y otras actividades humanas forzadas («BOE» Núm. 308, 2021). Según esta misma resolución las disposiciones vigentes en España que se refieren al trabajo forzoso son “ciertamente escasas” (“«BOE» Núm. 308,” 2021). En el marco del mismo Plan de Acción Nacional contra el Trabajo Forzoso, se reconoce la necesidad de reforzar la protección de personas trabajadoras que en sus sectores de actividad resultan más vulnerables que otras, como el sector del trabajo del hogar.

En relación a la eliminación efectiva del trabajo infantil establecida por el Convención 189 de la OIT, el Estatuto de Trabajo español, en su art. 6, establece la prohibición de la admisión al trabajo a los menores de 16 años. Además, los menores de 18 años, no podrán realizar trabajos nocturnos ni aquellas actividades o puestos de trabajo que el Gobierno [...] declare insalubres, penosos, nocivos o peligrosos, tanto para su salud como para su formación profesional y humana (Estatuto de los Trabajadores, 1994).

Finalmente, en tema de discriminación laboral, la jurisdicción española, en el art. 35 de la Constitución, especifica el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, “sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo” («BOE» núm. 311, 1978). En

³La Ley orgánica pretende unificar sistemáticamente los precedentes y posibilitar un desarrollo progresivo y progresista del contenido esencial del derecho de libre sindicación reconocido en la Constitución, dando un tratamiento unificado en un texto legal único («BOE» núm. 189, 1985).

este sentido se menciona el sexo como motivo de discriminación para el acceso al trabajo, dejando de un lado varios otros aspectos que el Estatuto de los Trabajadores garantiza en su art. 4: “la persona trabajadora tiene derecho a no ser discriminada por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados por esta ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua [...] de disminuciones físicas, psíquicas y sensoriales” (Estatuto de los Trabajadores, 1994). Además, en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se destaca la necesidad de un pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley por discriminación salarial, en las pensiones de viudedad, desempleo femenino, y los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar («BOE» Núm. 71, 2007).

Para el presente estudio, además de los derechos básicos sobre mencionados, se hace necesario analizar algunos aspectos fundamentales para garantizar los derechos de las personas empleadas en el trabajo de hogar, por lo cual, a continuación se exponen las normas mínimas establecidas por el Convenio 189 para trabajadoras y trabajadores domésticos, con una referencia al estado de implementación de dicha norma en los tres países de interés de esta consultoría. En el caso de El Salvador y España, donde no se ratificó el Convenio, se busca normativa nacional o internacional que proteja dichos derechos.

Se tomarán en consideración cinco aspectos:

1. Contrato laboral, residencia y permanencia en lugar de trabajo.
2. Jornada laboral y salario
3. Beneficios de la Seguridad Social
4. Trabajadoras del hogar migrantes
5. Otros aspectos relevantes:
 - Entorno de trabajo seguro y saludable
 - Condición de trabajo decente y privacidad
 - Agencias de empleo
 - Resolución de conflictos y quejas

Tenencia de contrato laboral, residencia y permanencia en el lugar de trabajo

El sector del trabajo doméstico es generalmente caracterizado por informalidad, reforzada no sólo por un contexto social que no reconoce el valor de esta labor, sino también por marcos legislativos que prevén regímenes especiales que limitan las obligaciones del empleador y los derechos de las personas trabajadoras, entre los cuales la suscripción de un contrato laboral. En la mayoría de los casos, el contrato es de tipo verbal y no incluye todas las informaciones necesarias para una relación de trabajo transparente y respetuosa de los derechos de ambas partes.

Sobre este tema, el artículo 7 del Convenio, establece que las trabajadoras y trabajadores domésticos tienen derecho a ser informados sobre los términos y condiciones del empleo, de manera accesible y preferiblemente a través de un contrato escrito. El contrato verbal o escrito debe ser claro sobre la duración del servicio, las tareas para realizar, la remuneración y la periodicidad del pago, el horario y las vacaciones, el eventual suministro de alimento y alojamiento, el eventual período de prueba, la eventual repatriación y las condiciones de terminación de la relación laboral.

En **El Salvador**, el art. 18 Código de Trabajo prevé la firma de un contrato escrito para toda categoría de personas trabajadoras, sin perjuicio de lo que se dispone “para los casos de excepción”, entre los cuales están las THR. Sin embargo, el art. 76 del mismo Código declara que el contrato de trabajo doméstico puede celebrarse verbalmente y, a petición del trabajador

o trabajadora, el empleador o la empleadora debe entregar “una constancia escrita [...] en la cual se exprese: el nombre y apellido de ambos, el tiempo de servicio, el salario percibido en el último mes y el lugar y fecha de expedición del documento”. La constancia escrita no tiene de hecho algún valor legal que respalde a la persona trabajadora y no prevé alguna referencia sobre el horario de trabajo, los días de descanso y vacaciones, las condiciones de terminación del trabajo y otros elementos como detallado en el Convenio 189. Cabe destacar que el art.83 sobre las causas especiales de terminación de trabajo menciona solamente los casos en los cuales la persona empleadora tiene derecho a despedir al trabajador, sin hacer mención al derecho del trabajador o trabajadora a terminar el contrato.

En **República Dominicana**, la Resolución 14-2022 dispone en su segundo y tercer punto que el contrato debe ser realizado preferiblemente por escrito, firmado por las partes y entregado al Ministerio de Trabajo para el registro. El contrato debe contener: los detalles personales de las partes, la dirección del lugar de trabajo, la fecha de inicio del contrato y su duración, el tipo de trabajo por realizar, la remuneración y la periodicidad de los pagos, la jornada de trabajo, las vacaciones, el suministro de alimentos y alojamiento (donde aplica), las condiciones de repatriación y aquellas relativas a la terminación de la relación de trabajo.

En **España**, de acuerdo a la legislación nacional, el art. 5 del RD 1620/2011 establece que “el contrato de trabajo podrá celebrarse por escrito o de palabra. [...] cuando la duración de la relación laboral sea superior a cuatro semanas, el trabajador deberá recibir información sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, de acuerdo también con lo establecido en el Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo.” En este sentido, se respetan las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral como establecido en el Convenio 189 de la OIT.

El trabajo del hogar remunerado, muchas veces supone una modalidad de servicio de régimen interno, es decir vivir en el hogar de la persona empleadora. Esto genera situaciones de explotación laboral ya que, por la mayoría de las veces, no se respetan los límites de horarios laborales ni el salario. El trabajo de interna muchas veces se traduce en estar disponible las 24 horas del día, las personas empleadoras esperan que las trabajadoras en régimen interno tengan disponibilidad incondicional durante todas las horas del día, esta situación es peculiar y única de este sector laboral. Por esta razón, en el art 9 del Convenio 189 de la OIT se ve necesario establecer y adoptar medidas y acuerdos entre persona empleadora y persona empleada si residirán o no en el hogar para el que trabaja sin obligación de permanecer durante el periodo de descanso semanales y de vacación.

En **El Salvador**, se menciona en el art. 78 del Código de Trabajo que “el suministro de alimentación y habitación”, además del salario convenido, es parte de la retribución del trabajador doméstico. Sin embargo, no se dan más especificaciones sobre términos y condiciones del uso de un cuarto privado.

En la **República Dominicana**, la Resolución 14-2022 no da particulares indicaciones sobre la permanencia en el lugar de trabajo, limitándose a requerir que condiciones relacionadas con el alojamiento deben ser especificadas en el contrato.

En **España** el art. 9 del Real Decreto 1620/2011 establece que, una vez concluida la jornada de trabajo diaria y, en su caso, el tiempo de presencia pactado, el empleado no estará obligado a permanecer en el hogar familiar. Además, el art. 5 especifica que, el contrato deberá comprender el régimen de las pernoctas de la persona empleada de hogar en el domicilio

familiar («BOE» núm. 277, 2011). La “libre” decisión de la persona empleada a permanecer o menos en el lugar de trabajo pero está fuertemente condicionada de la relación laboral que se establece sobre todo en los hogares donde la persona empleada se ocupa del cuidado de personas mayores o dependientes. Muchas veces las condiciones laborales no se adecuan a lo estipulado por la ley de empleo de hogar, así como los tiempos de descanso y los sueldos son un reflejo de la precarización y de la explotación en el sector (Federación Mujeres Progresistas, 2020).

Horario de trabajo y remuneración

Otro importante factor sobre el cual es necesario poner atención es el horario de trabajo de las personas empleadas en el sector del hogar. En la mayoría de los casos, los horarios no son conformes a lo establecido para los demás sectores de trabajo. Por esta razón, el artículo 10 del Convenio se solicita la adopción de medidas que garanticen la igualdad entre trabajadoras/es doméstica/os y las demás categorías de trabajadoras/es en materia de horas de trabajo, compensación de las horas extraordinarias, los períodos de descanso diarios y semanales y las vacaciones anuales pagadas. Además, se establece un período de 24 horas consecutivas de descanso semanal.

En el caso de **El Salvador**, la normativa para el trabajo doméstico se enmarca en un “régimen especial”, que prevé que el trabajador no esté sujeto a horario (Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2010), a diferencia de las otras categorías de trabajadores que tienen una jornada laboral de máximo 8 horas y una semana laboral de máximo 44 horas (ASAMBLEA LEGISLATIVA - REPUBLICA DE EL SALVADOR, 1983). Además, los art.80 y 81 del Código de Trabajo establecen los siguientes derechos para las THR: i) descanso de 2 horas diarias para las comidas, ii) descanso absoluto de 10 horas entre jornadas, las cuales serán nocturnas y continuas, iii) un día de descanso semanal obligatorio, iv) recargo del ciento por ciento en su salario diario por el trabajo realizado en días de asueto (en los cuales está obligado a trabajar si el patrón lo solicita). Por lo que se refiere a las vacaciones, el trabajo doméstico se alinea al régimen general, según el cual el trabajador o trabajadora tiene derecho a 15 días después de cada año de trabajo continuo, remunerados con un recargo del 30% sobre el salario ordinario (Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2010).

En **República Dominicana**, la Resolución 14-2022 establece en su punto cuarto que la jornada de trabajo “no podrá ser mayor de ocho horas diarias ni mayor de cuarenta y cuatro horas semanales (p.I), alineándose de esta manera a la semana laboral de otros trabajadores” (art.157, CDT). El horario de trabajo deberá estar definido en el contrato, incluyendo los descansos dentro de la jornada . Además, se prevé un descanso semanal ininterrumpido de un mínimo de 36 horas entre jornadas semanales (p.II), que si no gozado, debe ser integrado con la recepción de un salario ordinario (100%) o con un descanso compensatorio adicional en la semana siguiente (p.III). En el punto 7 se establece el derecho a catorce días de vacaciones, después cumplir un año de servicio ininterrumpido.

En **España**, la legislación en materia de horas de trabajo está normada por el Estatuto de Trabajadores, el cual establece que la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo “será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual” y que “el número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias”; así mismo, según el RD 1620/2011, se establece que “La jornada máxima semanal de carácter ordinario será de cuarenta horas de trabajo efectivo sin perjuicio de los tiempos de presencia, a disposición del empleador, que pudieran acordarse entre las partes. ” («BOE» núm. 277, 2011).

En cuanto a las horas extras, el régimen de las horas extraordinarias está establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, es decir por horas extraordinarias se consideran aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo anterior. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año.

Los tiempos de descanso establecidos en el RD 1620/2011, indican que entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente deberá mediar un descanso mínimo de doce horas. “El descanso entre jornadas del empleado de hogar interno podrá reducirse a diez horas, compensando el resto hasta doce horas en períodos de hasta cuatro semanas. El empleado de hogar interno dispondrá, al menos, de dos horas diarias para las comidas principales, y este tiempo no se computará como de trabajo; los empleados de hogar tienen derecho a un descanso semanal de treinta y seis horas consecutivas”.

En cuanto a las fiestas y permisos previstos, las personas empleadas del hogar tienen derecho a disfrutar de lo previsto en el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores y del art. 9 del RD 1620/2011 como los demás sectores de trabajo. El período de vacaciones anuales será de treinta días naturales.

De acuerdo con la OIT (2013), el servicio doméstico es uno de los sectores de actividad con las condiciones laborales más precarias y con salarios más bajos en casi todos los lugares del mundo. Aunque existen variaciones, los datos globales de la OIT (2013) señalan que la remuneración en el empleo doméstico se sitúa en torno al 40% de los salarios medios de la población en su conjunto García Sainz et al. (2014) afirman que la baja remuneración del sector doméstico se debe a la propia funcionalidad que tiene para la estructura laboral: un ámbito segregado (mal remunerado), en baja escala de la pirámide laboral (segmentada) que perpetúa el orden social (estratificado).

En este sentido el Convenio 189 de la OIT establece que trabajadoras y trabajadores domésticos tienen derecho a un salario mínimo, si existe en la legislación nacional para otras categorías de trabajadores, y que sea establecido sin discriminación por sexo (art.11). De preferencia el pago será en dinero en efectivo (con el consentimiento del trabajador a través de cheque o transferencia bancaria también) y realizado en intervalos regulares de no más de un mes (art.12).

En **El Salvador**, la Constitución (art.38 y 45) y el Código de Trabajo (art.144) garantizan un salario mínimo para todo trabajador. A pesar de eso, el trabajo doméstico está reglamentado diferentemente, en efecto para los trabajadores de este sector es previsto una retribución que comprenda “además del salario convenido, el suministro de alimentación y habitación” (art.78). No obstante el 26 de marzo de 2020 la Sala de lo Constitucional de la República de El Salvador decretó que la no fijación de un salario mínimo en el sector del trabajo doméstico sea inconstitucional (art. 2, 38 y 45 de la Constitución), instando al Consejo Nacional de Salario Mínimo (CNSM) de poner remedio, en octubre de 2022 el CNSM todavía no fijó el salario mínimo en el sector.

En la **República Dominicana**, la retribución de las personas trabajadoras del hogar es reglamentada en el punto quinto de la Resolución 14-2022, que fija un salario mínimo así como dictado por el Comité Nacional de Salarios (CNS). El Comité tiene el deber de definir tarifas de salarios mínimos para toda relación de trabajo a fin de que cumplan no sólo “con su función de remunerar el trabajo realizado, sino también con la de contribuir a asegurar el nivel de vida de los asalariados, ya que el mismo constituye su principal fuente de ingreso indispensable para su subsistencia y la de sus familiares”. Con la Resolución CNS-11-2022, el CNS fija a diez mil

pesos dominicanos mensuales el salario mínimo para el trabajo doméstico. Además, establece que el trabajador que recibe un salario superior al momento de la aprobación de esta tarifa, no puede verlo reducido. Además, la Resolución precisa que el salario es preferiblemente pagado en efectivo, en períodos que no pueden ser mayor a un mes de servicio.

En el punto sexto, se establece que las/os trabajadoras/es domésticos tienen derecho a salario de navidad, el cual debe ser recibido “a más tardar el 20 de diciembre de cada año, consistente en la duodécima parte del salario ordinario” en el año.

En la **legislación española**, la retribución de las personas empleadas en el trabajo de hogar está establecida por el Salario Mínimo Interprofesional (SMI), fijado anualmente por el Gobierno y aplicable en el ámbito de esta relación laboral especial. Dicho salario mínimo se entiende referido a la jornada de trabajo completa, es decir una jornada máxima semanal de cuarenta horas de trabajo efectivo («BOE» núm. 277, 2011). En este sentido, una empleada del hogar que trabaja a jornada completa tiene derecho a un SMI fijado en 33,33 euros/día o 1.000 euros/mes (14 pagas) o 1.166,66 euros en 12 pagas, según que el salario esté fijado por días o por meses (Iberley, n.d.). Además, el RD 152/2922, de 22 de febrero, establece un salario de 47,36 (por jornada legal en la actividad) para las personas trabajadoras eventuales y temporáneas y de 7,82 euros para las personas empleadas de hogar, por hora efectivamente trabajada («BOE» núm. 46, 2022). La documentación del salario se realizará mediante la entrega a la persona trabajadora de un recibo individual y justificativo del pago del mismo.

Beneficios de la seguridad social

La seguridad social es “la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia” (OIT, 2001). El Convenio 189 de la OIT, en su artículo 14, establece que las trabajadoras y los trabajadores domésticos/os tienen los mismos derechos que otras categorías de trabajadora/es en materia de acceso a la seguridad social, incluyendo la prestación por maternidad.

Para la cobertura de los riesgos laborales, de salud, enfermedad y maternidad, **El Salvador** dispone del Instituto Salvadoreño de Seguridad Social (ISSS). A pesar de que la Constitución reconoce el derecho de los trabajadores domésticos a las prestaciones sociales, el ISSS en 2010 reglamenta la aplicación de un Régimen Especial de Salud y Maternidad para los Trabajadores Domésticos. El reglamento establece que la afiliación al ISSS para esta categoría de trabajadores es gradual y voluntaria. Los afiliados y afiliadas pueden gozar de todas las prestaciones de salud previstas en la Ley de Seguro Social, aunque el subsidio económico solo se otorga en caso de maternidad excluyendo así los subsidios por incapacidad o por sepelio. Además, en el Régimen Especial no hay posibilidad de inscripción de cónyuges o parejas como beneficiarios, se establece un periodo de carencia para la atención de particulares patologías de 6 meses (en lugar de los 3 meses para los otros trabajadores) y se pone la edad máxima para las prestaciones a 59 años (ilimitado para otros trabajadores)⁴. Por lo que se refiere a la protección frente a los riesgos de vejez, invalidez común y sobrevivencia, el Sistema de Ahorros de Pensiones (SAP), el principal régimen de pensiones en El Salvador, anunció un Reglamento Especial para incorporar los trabajadores domésticos al Sistema⁵Sin embargo, hasta ahora no se concretó en ninguna normativa o en la reforma del SAP de 2017.

⁴ Protección social al trabajo doméstico en El Salvador, Desafíos y opciones de política, OIT, 2020

⁵ art.9 Ley del Sistema de Ahorro de Pensiones, 2007

En **República Dominicana**, la Resolución 14-2022 define en su punto 13 que el Consejo Nacional de la Seguridad Social (CNSS) debe establecer los mecanismos de afiliación de los trabajadores domésticos en el Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS). Con este fin, la Resolución del CNSS 501-08 aprueba la creación de un Plan Piloto, con el objetivo de proteger a toda persona ocupada en el sector doméstico, incluyéndola al SDSS bajo Régimen Contributivo Subsidiado, bajo un esquema de aporte fijo, pagado por el empleador, el trabajador y el Estado dominicano. Los beneficios del Plan Piloto son:

- Seguro Familiar Salud (SFS), con un plan básico de salud y subsidios por maternidad, lactancia y enfermedad común.
- Seguro de Discapacidad y Sobrevivencia, como regulado por la Ley No. 87-01, con los mismos beneficios del Régimen Contributivo.
- Seguro de Riesgos Laborales (SRL), que garantiza atención médica, provisión de dispositivos médicos, subsidio por discapacidad temporal, indemnización o pensión por discapacidad y gastos fúnebres.
- Pensiones solidarias por vejez

En relación a **España**, hasta la aprobación del último RD 16/2022, para la mejora de las condiciones de trabajo de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar, en el sector del trabajo doméstico las y los trabajadores estaban excluidos de Ley de prevención de riesgos laborales con una evidente desigualdad al no tener acceso a la prestación por desempleo con respecto al resto de personas trabajadoras. Gracias a las reivindicaciones en este sector, se logró reconocer parte de estos derechos que quedaban descubiertos por la normativas vigentes hasta septiembre del 2022. El artículo tercero del RD 16/2022, establece las bases y tipos de cotización y acción protectora en el Sistema Especial para Empleados de Hogar además se establece el derecho a una bonificación del 80 por ciento en las aportaciones empresariales a la cotización por desempleo y al Fondo de Garantía Salarial en ese Sistema Especial («BOE» núm. 216, 2022). La implementación del Convenio 189 de la OT sería un paso más adelante para el reconocimiento de cotización por salarios reales y no por tramos de cotización como la actualidad (Federación Mujeres Progresistas, 2020).

Trabajadoras del hogar migrantes

La creciente demanda de servicio doméstico para hogares es considerada una de las principales causas de la feminización de la migración laboral que ha venido apreciándose en las últimas décadas. Las personas trabajadoras del hogar migrantes ofrecen servicios indispensables en los países de destino, contribuyen a la riqueza de las sociedades, al sostenimiento y bienestar de estos países. Sin embargo, el trabajo doméstico sigue siendo un sector invisibilizado y ser una persona migrante que trabaja en este sector se vuelve como un factor más de marginalización que se suma al hecho de ser un trabajo generalmente de mujer. Las trabajadoras y los trabajadores domésticos migrantes llegan a enfrentarse a situaciones añadidas de vulnerabilidad que derivan en la violación de sus derechos humanos y laborales como la escasez del sistema de protección y asistencia; la falta de información precisa y de conocimiento de empleo con antelación; la falta de cobertura de la legislación laboral y/o de control de su aplicación en el país de destino (OIT, n.d.).

La OIT reconoce la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran las personas trabajadoras del hogar, así como la necesidad de crear y/o mejorar políticas públicas para la formalización del trabajo doméstico remunerado en este grupo poblacional. Por ende, el artículo 8 del Convenio 189 establece que las trabajadoras y los trabajadores migrantes deben recibir por escrito una oferta de empleo o un contrato de trabajo, antes de viajar al país de empleo; en el contrato deberá hacerse referencia a las condiciones de repatriación al final de su empleo.

En el caso de **El Salvador**, disposiciones específicas para el reclutamiento de personas trabajadoras migrantes se encuentran en el art.11 del Código de Trabajo, donde se establece que “los extranjeros gozarán de la misma libertad de trabajo de que disfrutaban los salvadoreños, sin más limitaciones que las establecidas en la ley”. Además, la Ley Especial de Migración y Extranjería (art.107) (Migración y Extranjería - El Salvador, n.d.) define el estado migratorio de trabajadores y trabajadoras extranjeras ⁶. Sin embargo, en la normativa nacional no se encuentra referencia a los derechos establecidos en el art.8 del Convenio 189.

En el caso de **República Dominicana**, la Segunda Encuesta Nacional de Inmigrantes de la República Dominicana de 2017, muestra que el 70% del total de trabajadoras/es migrantes son de Haití y que el trabajo doméstico representa su tercer sector de empleo. Hay que destacar que a partir de 2015, se ha incrementado el número de personas migrantes de Venezuela. A pesar de su contribución a la economía nacional y de su experiencia educativa y profesional, estas personas trabajan mayoritariamente en condiciones de informalidad, teniendo así limitado acceso a garantías laborales fundamentales e ingresos por debajo del promedio nacional, especialmente en el sector del cuidado, cuya demanda aumentó del 76% durante la pandemia (OIT, 2021).

A pesar de los avances introducidos con la Resolución 14-2022, la reglamentación para trabajadoras migrantes presenta algunos desafíos. El C189 establece que los procesos de contratación de una persona trabajadora doméstica deben ser finalizados antes de que ésta cruce “las fronteras nacionales con el fin de incorporarse al empleo doméstico al que se refiere la oferta o el contrato”. Generalmente, en República Dominicana las THR no ingresan al país con un estado migratorio específico para este sector laboral y mucho menos con una oferta de empleo o contrato. Por otro lado, las THR haitianas podrían ser renuentes a registrarse con el Ministerio de Trabajo, por falta de documentos migratorios válidos o por miedo de ser detenidas y sus documentos invalidados (OBMICA, 2022).

En **España**, el servicio doméstico es una de las puertas de entrada al mercado laboral para muchas mujeres migrantes por diferentes razones:

1. El sistema de bienestar español es basado en un modelo mediterráneo donde adquiere una importante presencia la figura de la familia como elemento básico de la estructura socioeconómica
2. El rol tradicional de cuidados, tanto en España como a nivel global, son ejercido históricamente por las mujeres
3. Creciente feminización de las migraciones

En este sentido, se produce un encuentro entre dos necesidades. Por una parte, familias empleadoras que requieren apoyo en el cuidado de personas dependientes y en el mantenimiento de los hogares. Y, por otro lado, mujeres emigrantes con necesidad de conseguir recursos económico y de regularizar su situación administrativa. Sin embargo, se denota un vacío en la legislación para asegurar una cobertura de los derechos de las personas trabajadoras del hogar migrantes (Federación Mujeres Progresistas, 2020).

La Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros en España y su Integración Social (artículo 32) y el Reglamento de la Mujer inmigrante y empleo de hogar: situación actual, retos y propuestas 121 Ley Orgánica 4/2000, aprobado por Real Decreto 557/2011, de 20 de abril (artículo 147 a150) y Reformada por LO 8/2000, LO

⁶ Prácticas de reclutamiento de personas trabajadoras migrantes en Belice, El Salvador, Guatemala, Honduras y México, OIM, 2021

14/2003, LO 2/2009, LO 10/2011, y RDL 16/2012, regulan los derechos, libertades y obligaciones de las personas extranjeras en España.

Sin embargo, los colectivos de personas migradas, así como las asociaciones de empleadas del hogar, llevan tiempo denunciando que esta normativa supone un eje de discriminación de multitud de personas que deben optar por mantenerse en una situación de irregularidad administrativa hasta que, pasados tres años de residencia continuada en España, puedan solicitar una primera autorización temporal por arraigo social. Este hecho supone una barrera en el acceso al empleo y una perpetuación de la desigualdad hacia las personas migrantes (FEDERACIÓN DE MUJERES PROGRESISTAS, 2020). En este sentido, es importante destacar que el tema de garantía de derechos de personas trabajadoras migrantes, especialmente en este sector doméstico en España requiere una cierta atención y urgencia de avance a nivel legislativo.

Otros aspectos relevantes

Entorno de trabajo seguro y saludable

Un aspecto significativo que hay que tomar en cuenta en el empleo del hogar es que, al ser un trabajo muy demandante a nivel tanto físico como psicosocial, incide directamente en la seguridad y salud integral de las personas que trabajan en el sector. Los derechos propuestos en el Convenio 189 respecto a la salud, garantizarían medidas eficaces de seguridad y de salud laboral (artículo 13) considerando los riesgos específicos del trabajo doméstico y condiciones equiparables a las del resto de trabajos del Régimen General, en materia de seguridad social (artículo 14).

En el caso de **El Salvador**, existe una Ley General de Prevención de Riesgo en los Lugares de Trabajo donde se establecen las normas para garantizar lugares de trabajos seguros, saludables y libres de discriminación y acoso. Se menciona que toda disposición se aplica a cualquier categoría de trabajador, excluyendo la posibilidad de regímenes especiales para incumplir estas disposiciones (ASAMBLEA LEGISLATIVA - LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR, n.d.). A pesar de eso, no se hace referencia específica a las THR y en los riesgos que pueden incurrir en la realización de sus tareas.

En la **República Dominicana**, las trabajadoras domésticas gozan de los derechos fundamentales consagrados en el art. 62, núm. 8) de la Constitución, donde se dispone que es “obligación de todo empleador garantizar a sus trabajadores condiciones de seguridad, salubridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados.

En el **Estado Español**, el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable está legislado por el RD 1629/2011, art 7 que establece que el empleador está obligado a cuidar de que el trabajo del empleado de hogar se realice en las debidas condiciones de seguridad y salud, para lo cual *adoptará medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico* («BOE» núm. 277, 2011). En este caso es importante destacar que, hasta el momento, la responsabilidad de adoptar medidas eficaces para que el trabajo se realice en las debidas condiciones de seguridad y salud, está en manos de la persona empleadora y no del Estado.

La adopción del Convenio 189 de la OIT mejoraría esta condición en cuanto sería el país miembro que tendría la responsabilidad de adoptar dichas medidas. Sin embargo, el nuevo RD 16/2022 establece que el nivel de protección de la seguridad y salud de las personas al servicio del hogar familiar es equivalente a la de cualquier otra persona trabajadora («BOE» núm. 216,

2022). Es importante destacar que, a través del Artículo primero del RD 16/2022, se procede a la Modificación de la Ley de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales que establecía la exclusión del sector del trabajo del hogar del sistema de prevención de Riesgos Laborales justificada por las características de los hogares como lugar de trabajo, que dificultan la aplicación de determinadas normativas.

Condición de trabajo decente y privacidad

Las personas empleadas al servicio del hogar familiar desarrollan su actividad laboral en unas circunstancias diferentes respecto a las y los trabajadoras/es que lo hacen en locales de la empresa. Las THR desempeñan sus tareas laborales en el domicilio del empleador, ámbito privado de este, y en él se mezclan la vida profesional y la vida privada de ambos (Universidad de Valladolid, 2015). En este sentido, el art.6 del Convenio establece que los Estados deben tomar medidas para que "los trabajadores domésticos disfruten de condiciones de trabajo decente y, si viven en el hogar donde trabajan, de condiciones de vida decentes que respeten su privacidad.

En el caso de **El Salvador**, la Política Nacional de Empleo Decente (PONED) establece que cada persona debe tener acceso a condiciones de trabajo decentes, sobre todo mujeres y jóvenes. Sin embargo, no se encuentra en la legislación vigente referencia particular a obligaciones de la o el empleador/a que garanticen la privacidad de personas THR residentes en su casa.

En el caso de **República Dominicana**, la Resolución 14-2022 establece en su punto 8 que "todo empleador deberá adoptar medidas para que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones de trabajo y de vida dignas y decentes, bajo el marco de respeto recíproco de la privacidad entre las partes contratantes".

En **España**, en cuanto al respecto de la privacidad, la única mención que se hace a nivel legislativo es el Preámbulo del Real Decreto 1620/2011 que habla de las "condiciones particulares en que se realiza la actividad de las personas que trabajan en el servicio doméstico". Destaca como peculiaridad principal el ámbito de desarrollo de la relación laboral, "el hogar familiar, tan vinculado a la intimidad personal y familiar y por completo ajeno y extraño al común denominador de las relaciones laborales, que se desenvuelven en entornos de actividad productiva" («BOE» núm. 216, 2022) pero sin mayor especificación sobre la regulación del respecto de la privacidad de la persona empleada.

Reglamentación de agencias de empleo privada

El artículo 15 evidencia un aspecto fundamental para mejorar las condiciones de las personas trabajadoras del hogar para poner en práctica cada una de las disposiciones del mismo Convenio: celebrar consultas con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores (OIT, 2011). Es decir, coordinar esfuerzos para asegurar mecanismos adecuados de protección y prevención de abusos contra las y los trabajadoras domésticas. En este sentido se invita a cada país miembro a determinar las condiciones para el funcionamiento de agencias de empleos privadas para investigar sobre presuntos abusos y prácticas fraudulentas por lo que se refiere a las actividades de las agencias de empleo privadas en relación a los trabajadores domésticos.

En el caso de **El Salvador**, las agencias de empleo funcionan como empresas intermediarias o de colocación y no están reglamentadas en la legislación actual (El Salvador no firmó el Convenio 181 de la OIT sobre las agencias de empleo privadas). Por eso no son sometidas a

inspecciones del Ministerio de Trabajo o otro ente de control, no verifican las condiciones de trabajo ni garantizan los derechos de los trabajadores domésticos⁷.

En **República Dominicana**, en el punto 9 de la Resolución 14-2022, se prohíbe a las agencias de empleo privadas descontar cualquier monto a la remuneración de las trabajadoras domésticas, con el fin de asegurar sus honorarios.

En **España** el RD 1796/2010, establece medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, tiene como objetivo esencial contribuir a la reducción del desempleo e incrementar la productividad de la economía española; a este fin se recogen un conjunto de medidas entre las que se incluían las dirigidas a lograr elevar las oportunidades de las personas desempleadas mejorando los mecanismos de intermediación laboral. El RD 5/2000, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, establece que es infracción muy grave “Ejercer actividades de intermediación laboral, de cualquier clase y ámbito funcional, que tengan por objeto la colocación de trabajadores sin haber presentado, con carácter previo a la actuación como agencia de colocación, una declaración responsable, de reunir los requisitos establecidos en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre”.

Resolución de conflictos, quejas y cumplimiento de la ley

El Convenio prevé el acceso a tribunales y mecanismos de denuncia para trabajadores domésticos que quieran denunciar acosos o abusos (art.16). Además, los estados miembros deben establecer mecanismos de queja, así como elaborar medidas de inspección del trabajo y de la aplicación de las normas y las sanciones (art.17).

En **El Salvador**, la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo establece en su art.5 que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social deben garantizar “el cumplimiento y promoción de la ley, así como desarrollar funciones de vigilancia, asesoramiento técnico y verificación del cumplimiento de las obligaciones por parte de los sujetos obligados, y sancionarlos por infracciones”. A pesar de eso, como se vio en los párrafos antecedentes, el trabajo doméstico está sujeto a un Régimen Especial en el Código de Trabajo y en el ISSS y por eso los derechos en este ámbito también son reducidos. La escasa sensibilización de las THR sobre sus derechos laborales es otro factor que influye en la poca denuncia de casos de acoso o otras prácticas laborales no respetuosas de la dignidad de la persona trabajadora.

En la **República Dominicana**, la Resolución 14-2022, en su punto 11 establece que la Dirección General de Trabajo es responsable del cumplimiento por parte de las partes de las normas introducidas, respetando la privacidad entre las partes contratantes.

En **España**, con la aprobación del RD 16/20220, se elimina la figura del desistimiento que, hasta octubre 2022 permitía de modo unilateral, mediante el pago de una indemnización y sin alegación de causa, acometer el «rompimiento brusco –en el sentido de inopinado- del contrato». Se trata de una figura presente únicamente en la regulación del trabajo doméstico y el régimen especial de alta dirección. La eliminación de esta figura resulta necesaria desde el momento en que constituye una diferencia de trato no justificada en perjuicio de las trabajadoras que además tiene como efectos una mayor desprotección, un déficit de tutela en los casos de discriminación y un incremento de la precariedad y vulnerabilidad de este colectivo («BOE» núm. 216, 2022).

⁷ Reconociendo el trabajo doméstico remunerado en El Salvador, IDHUCA, UCA, MAEST, 2015

Convenio 190 de la OIT

El Convenio 190 de la OIT se compone de veinte artículos que plantean los derechos de toda categoría de trabajador y trabajadora, que deben ser promovidos, respetados y asegurados en los estados que deciden ratificar el Convenio. En octubre de 2022, 20 países ratificaron el Convenio, entre los cuales El Salvador y España, donde el Convenio entrará en vigor respectivamente en junio y mayo de 2023. República Dominicana todavía no ratificó este Convenio.

En los siguientes párrafos se exponen los principios fundamentales establecidos por el Convenio 190, con una referencia al estado de implementación de dicha norma en los tres países de interés de esta consultoría. En el caso de República Dominicana, donde no se ratificó el Convenio, se busca normativa nacional o internacional que proteja dichos derechos.

Protección y prevención de acoso, abuso y violencia

El Convenio 190 establece en su art. 4 que los Países deben adoptar en su legislación nacional medidas para prohibir legalmente y prevenir la violencia y el acoso, proteger a las víctimas y darles acceso a vías de recurso y reparación, prever sanciones, desarrollar mecanismos de sensibilización y garantizar medios de investigación de los casos de violencia. El Convenio promueve el respeto de este derecho sobre todo para personas pertenecientes a grupos vulnerables, como mujeres, trabajadores de la economía informal, que son “afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo” (art.6 y 9).

En **El Salvador**, como mencionado arriba, el Convenio 190 debe todavía entrar en vigor, por eso no es posible ver los cambios producidos por esta norma. En este momento, la legislación nacional prevé diferentes leyes relativas a formas de violencia contra grupos considerados vulnerables, como mujeres y personas con discapacidad: la Ley Especial Integral para una Vida libre de Violencia para las Mujeres, la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo y la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres. En estas leyes se defiende el derecho de las mujeres trabajadoras a una relación laboral privada de cualquier forma de acoso, abuso o violencia física o psicológica.

En la **República Dominicana**, donde todavía no se ratificó el Convenio, en la normativa nacional se encuentra referencia al tema del acoso y de la violencia en el mundo laboral en la Constitución, en la Ley núm. 24-97 sobre la Violencia contra las Mujeres e Intrafamiliar y en el Reglamento de Relaciones Laborales. En estas normas se establecen los principios de un ambiente laboral saludable, de la dignidad de la persona, de la igualdad de oportunidades sin discriminación y de sistemas de denuncia confidencial, integral y fácil para acceder.

En **España**, donde el Convenio 190 entrará en vigor en mayo de 2023, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Estatuto de los Trabajadores amparan el derecho del trabajador a un ambiente laboral libre de violencia. En estas normas, el acoso se considera vulnerar el derecho de las/os trabajadora/es a su integridad y dignidad.

Es importante destacar que, debido al carácter privado del empleo del hogar y de los cuidados, este sector se denota por características peculiares de un contexto en el que es relativamente fácil que se produzcan situaciones de abusos como el incumplimiento por parte de los/as empleadores/as de los derechos laborales de las mujeres, acoso o violencia.

Si el C190 regulariza medidas para prohibir legalmente y prevenir la violencia y el acoso para todas las categorías de trabajadores. El art. 5 del C 189 de la OIT establece que “Todo Miembro

deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia.”

En **El Salvador**, la Ley Especial Integral para una Vida libre de Violencia para las Mujeres define el acoso laboral como cualquier “acción de hostilidad física o psicológica, que [...] se ejerce sobre una mujer por el hecho de ser mujer en el lugar de trabajo” y que obstaculice “su acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo, o que quebrante el derecho a igual salario por igual trabajo”. La Ley prevé medidas de prevención y protección para asegurar este derecho, sin embargo, en el caso de las THR, siguen habiendo discriminaciones en materia de salarios y poca sensibilización sobre el acceso a la justicia para denunciar acoso, abuso o violencia en el ámbito laboral. Hay que destacar que en junio de 2022 El Salvador ratificó el Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Habrá que monitorear sobre los avances de esta ratificación y su integración en la legislación nacional.

En el caso de **República Dominicana**, la Constitución establece en su art. 42 que “Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica, moral y a vivir sin violencia. Tendrá la protección del Estado en casos de amenaza, riesgo o violación de las mismas”. Al mismo tiempo, el Código de Trabajo no hace mención de acoso laboral, aunque el art.46.8 declara que se “debe “guardar a los trabajadores la debida consideración absteniéndose de maltrato de palabra o de obra”. Dado que no hay una ley específica sobre el acoso laboral, las Salas Reunidas de la Suprema Corte de Justicia han desarrollado su concepto a través de una Sentencia de 2015, en la cual, la Alta Corte de Casación define como acoso moral “[...] los actos o comportamientos, discriminatorios o vejatorios protagonizados en el tiempo, con intencionalidad llevados cabo en el ámbito del trabajo dependiente, por parte del empresario o sus subordinados o bien por parte de otros compañeros y que se caracteriza por una persecución o violencia psicológica con fines degradantes, humillantes, aislantes que atentan con la dignidad, la persona misma del trabajador y la estabilidad laboral”. Finalmente, en la Resolución 14-2022 se establece en el punto 8 que los trabajadores domésticos “merecen una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia, tanto de sus derechos como de su integridad física”.

En cuanto al abuso, acoso y violencia en el ámbito laboral en la jurisdicción **española**, el Estatuto de los Trabajadores establece el derecho a la integridad física, pero sin explicitación sobre el acoso, abuso y violencia hacia las mujeres, en el ámbito laboral. En este sentido, hasta el presente año 2022, el marco jurídico del Estado Español no tenía referencias claras sobre este aspecto.

Además, en cuanto a la prevención de Riesgos Laborales, las THR, estaban excluida de la Ley 31/1995, de 8 noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, hasta que, en septiembre de 2022, con la entrada en vigor del Real Decreto-ley 16/2022, se hace una Modificación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de Riesgos Laborales, suprimiendo el apartado 4 del art. 3 que excluye al sector del trabajo del hogar de la misma Ley. Asimismo, se añade una disposición adicional para la “protección de la seguridad y la salud en el trabajo de las personas trabajadoras en el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio doméstico familiar”.

En el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en el ámbito de la prevención de la violencia contra las mujeres, teniendo en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, en los términos y con las garantías que se prevean reglamentariamente a fin de asegurar su salud y seguridad.» («BOE» núm. 216. (2022, 09 08). Real Decreto-ley 16/2022) En el mismo año Siempre en el

2022, España ratificó ha ratificado el Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso (OIT, 2022) como será profundizado a continuación en el presente informe.



PARTE II: Acciones de incidencia política y sensibilización en los tres países

Principales resultados

A continuación se describen los apartados que contienen los principales resultados encontrados durante las entrevistas y grupos focales con referentes de Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) en los tres países de implementación del proyecto. Cada apartado corresponde a un resultado y analiza la situación en cada uno de los tres países de desarrollo del estudio.

Descripción de las participantes

Las organizaciones que participaron al estudio están conformadas por trabajadoras o ex trabajadoras del hogar remuneradas que han decidido organizarse para la defensa de los derechos laborales del sector del trabajo del hogar remunerado, lo que hizo que no se perdiera la vivencia de las mujeres trabajadoras. Las participantes, desde su saber situado despliegan estrategias y exponen su trabajo como profesionales y activistas del sector que han contribuido con su conocimiento y sus experiencias al desarrollo y al alcance de políticas a favor de las empleadas del hogar en cada país, si bien con muchos desafíos por delante.

En El **Salvador** se contó con la participación de la organización SIMUTHRES, de la Red de Trabajadoras del Hogar y una Diputada de la Asamblea Legislativa de El Salvador.

SIMUTHRES es el Sindicato de trabajadoras del hogar remuneradas salvadoreñas y tiene como objetivo la transformación, posicionamiento y defensa de los derechos de las mujeres trabajadoras del hogar remuneradas en el país. Durante el grupo focal se contó con la presencia de seis miembros de la Organización con diferentes roles: secretaria de prensa y propaganda, trabajadora en honor y justicia, dos afiliadas miembros y la Presidenta y trabajadora social de la institución. El sindicato nace a través de un proceso de formación que fue brindado por parte de la organización Las Mélicas y actualmente trabaja en red con otras realidades para la afirmación de los derechos de las mujeres trabajadoras del hogar remuneradas.

Siempre hemos coordinados con ellas [Las Mélicas] y a través de ellas [Las Mélicas] hemos hecho alianza con otros sindicatos, convivios con otros sindicatos [...] Tenemos otras organizaciones [que nos apoyan] como SOLIDARIA CENTER, que nos da apoyo externo para hacer un plan estratégico del sindicato; ISDEMU (Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de las Mujeres) UTTISDSDEMU: Unión Sindical de Trabajadores/as del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer; FESCOVAM: Federación Salvadoreña de Asociaciones Cooperativas de Vivienda por Ayuda Mutua de Responsabilidad Limitada. (Mujer1_SIMUTHRES, 2022).

La Red de Trabajadoras del Hogar se conformó en El Salvador para apoyar de manera inmediata y directa a mujeres empleadas del hogar y concientizar e informar sobre sus derechos.

Nuestro trabajo es visitar a las mujeres que trabajan en hogares, ir de casa en casa, promoviendo sus derechos, darles a conocer cuáles son las expectativas que como red tenemos hacia ellas, buscar la manera de cómo concientizarlas, ver cómo esta persona puede desarrollarse con sus derechos plenos que tiene como trabajadora del hogar (Mujer1_RedTHR, 2022).

SIMUTHRES y la Red trabajan conjuntamente en El Salvador para velar por los derechos de las mujeres trabajadoras del hogar remuneradas y utilizando un enfoque interseccional abarcando temas de género y de clase social. Si por un lado el sindicato hace un trabajo de incidencia política y monitoreo de la adecuada aplicación de leyes y la aprobación de Convenios a favor de este sector, la Red hace un trabajo de sensibilización y promoción de los derechos de las mujeres, sobre todo en las comunidades más remotas o rurales donde, por la dificultad de ser alcanzadas (tanto por la zona geográfica cuanto por el tipo de trabajo en hogares privados) las mujeres en la mayoría de los casos desconocen sus derechos laborales y humanos.

Nosotros las empoderamos, vamos a las comunidades, le damos a conocer que tienen derechos: tanto laborales como humanos y darles a conocer que hay un sindicato, somos la voz de ellas (Mujer2_RedTHR, 2022).

El trabajo de estas organizaciones es fundamental para la difusión de información sobre derechos laborales de las empleadas en este sector tanto invisibilizado como imprescindible en El Salvador.

Por otro lado se realizó una entrevista en profundidad con una Diputada de la Asamblea Legislativa activa en la reivindicación de los derechos de las mujeres, sobre todo en el ámbito laboral. En coordinación con los sindicatos y Las Mélidas, ha llevado el tema de los derechos de las mujeres trabajadoras del hogar a la Asamblea Legislativa, conectando las demandas de la población con los órganos legislativos nacionales.

La demanda principal es que el tema de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar remuneradas se visibilicen y que estén puestos en la agenda de la Asamblea Legislativa” (Diputada, 2022).

Por parte de **República Dominicana** el estudio cuenta con la participación de la secretaria general del sindicato Unión Nacional Fenamutra Trabajadoras del Hogar (UNFETRAH) cuyo objetivo es construir una organización fuerte de trabajadoras domésticas, democrática y de unidad nacional / global para proteger y promover los derechos de las trabajadoras domésticas.

Nosotras primero en UNFETHRAH capacitamos a las THR, se les enseña todos los derechos para cuando entren a trabajar en familias. Las preparamos como cuidar un niño, personas con discapacidad o personas mayores, tener buen trato por el empleador siempre si ese empleador tiene diálogo con ellas. (Mujer1_UNFETRAH, 2022)

Por parte de la Organización Sindical Asociación de Trabajadoras del Hogar (ATH-CNUS), contamos con la contribución de la Secretaria General. ATH-CNUS, que siempre ha estado al lado de las personas trabajadoras del hogar de República Dominicana, considera que la introducción de la Resolución 14-2022 del Ministerio de Trabajo es un momento histórico para la reivindicación de los derechos laborales de este sector.

“[La aprobación de la resolución] es un logro para nosotras y todas las organizaciones que participaron. Ha sido un proceso largo, sin nuestra militancia y persistencia no lo hubiéramos logrado, ya dio los frutos, por fin se reivindican los derechos de THR. Lo que se logró con esta resolución no es nada más de lo que los otros trabajadores ya tenían” (Elena Pérez, 2022)

Ambas organizaciones trabajan en red con varias realidades nacionales para la afirmación de los derechos de las THR. UNFETRAH hace alianza con la Asociación de Trabajadora de Hogar (ATH), Fundación Mujeres y la Fundación Friedrich Ebert Stiftung. ATH-CNUS tiene buena

coordinación con grupos feministas, Colectiva Mujer y Salud, universidades y centrales sindicales.

Por otra parte, la Asociación de Servicio Doméstico Activo (SEDOAC) tiene base en Madrid, **España** y está conformada por mujeres de diferentes nacionalidades que decidieron juntar fuerzas y luchar por la igualdad plena de los derechos: laborales, políticos, sociales y civiles de todas las trabajadoras del hogar. Para el estudio, participó a la consulta la presidenta de SEDOAC:

[soy] salvadoreña de origen, abogada de profesión con un máster en género. Empleada del hogar en España, empecé como interna, cuidadora del hogar. Quedándome en España empecé a organizarme en una red de mujeres empleadas del hogar. Por mi situación de ser mujer migrante y en el empleo del hogar pues fue en SEDOAC donde comencé a trabajar con mayor fuerza desde el año 2012 y al integrarme completamente en la lucha. (Mujer 1_SEDOAC, 2022)

SEDOAC surge en el año 2006, y en 2008 obtiene su reconocimiento jurídico como entidad. La Asociación tiene cinco líneas de trabajo estratégico:

- ❖ Empoderamiento de las socias
- ❖ Sensibilización
- ❖ Luchas reivindicativas y trabajo en red
- ❖ Incidencia política

Desde el 2019 SEDOAC apoya el Centro de Empoderamiento de Trabajadoras del Hogar y Cuidados (CETHYC)⁸ con el Ayuntamiento de Madrid y desde siempre crea alianzas claves en red con otras entidades a nivel nacional e internacional entre las cuales:

- ❖ Federación internacional de trabajadoras del hogar
- ❖ Movimiento feminista español
- ❖ Trabajadoras temporáneas estacionales
- ❖ Sindicato y Movimiento de trabajadoras organizadas para limpiar hoteles.
- ❖ Coordinación con trabajadoras de servicios a domicilio, servicio que brindan los ayuntamientos para cuidado de personas mayores en sus domicilios
- ❖ Luchas de los manteros
- ❖ Movimiento de “regularización ya” para todas las personas trabajadoras sin papeles y sin permiso de residencia
- ❖ Coordinaciones con ONGDs
- ❖ Coordinación con Universidades y con medios de comunicación.

Por otro lado se entrevistó una representante de la Asociación Intercultural de Profesionales del Hogar y de los Cuidados (AIPHyC) con sede en Valencia.

Nosotras en Valencia queríamos conformar una Organización de mujeres trabajadoras del hogar y cuidado e inmigradas para que nuestro trabajo fuera visibilizado. En 2016 se empiezan a formar con diferentes organizaciones para unirse en la lucha. A partir del 2017 se forma un estatuto, nuestros tres principales objetivos son: sensibilizar, reivindicar y visibilizar todo los temas relacionados con el trabajo del hogar y de los cuidados. (Mujer 1_AIPHyC, 2022).

AIPHyC trabaja desde su principio en red con otras organizaciones:

⁸ El Centro de Empoderamiento brinda información, desarrollo de sus capacidades de decisión en defensa de sus derechos y es a la vez un espacio para valorarse como trabajadora y persona (CETHYC: *Un Espacio Para Las Trabajadoras Del Hogar Y Cuidados En Madrid*, 2020)

- ❖ Psicólogos y psicólogas Sin Fronteras
- ❖ Valencia Acoge
- ❖ Alianza por la Solidaridad
- ❖ Farmamundi

Además, está organizada a nivel nacional con otras organizaciones en la red “Asamblea Interterritorial de trabajadoras de hogar y de los cuidados”. Esta red se organizó en Madrid en 2017, cuando empezó con el nombre “NO a la enmienda 6777”⁹.

De allí nos juntamos más o menos unas 100 organizaciones a nivel nacional, mezcladas entre trabajadoras del hogar y organizaciones que trabajan con personas migrantes y asociaciones feministas. Nos invitaron a varios lugares a nivel nacional para juntarse y unirse con el objetivo de la ratificación del Convenio 189 y todo lo que involucró la ratificación. (Mujer 1_AIPHyC, 2022).

Las dos organizaciones españolas que participaron en la consulta, actúan con un enfoque interseccional como base fundamental de la configuración del empleo doméstico, tomando en cuenta diferentes aspectos como: la condición de género, la migración y la clase social. La confluencia entre estas tres intersecciones se manifiesta como los ejes de la desigualdad del sector.

Incidencia política

La incidencia política se refiere a todas las acciones destinadas a influir en actuaciones, comportamientos, posiciones y decisiones públicas, privadas y particulares con el objetivo de conseguir una transformación social: cambiar lo que es por lo que debería ser, considerando esto último como una mejora ya sea en relación al interés general o a un interés particular (Collado, 2015). Con este enfoque, se investigó sobre las demandas, los logros y propuestas de cada una de las organizaciones consultadas con el objetivo de conocer cuál es el ámbito prioritario de incidencia y cuál es la relación de las organizaciones con las instituciones políticas en cada país. Además de entender cuáles acciones han llevado a resultados positivos y cambios en la legislación y cuáles propuestas tienen para enfrentar las problemáticas más recurrentes (falta de visibilización en la población y Estado, escasez de conocimiento sobre derechos de THR, valoración del trabajo de las THR).

En **El Salvador**, por parte de ambas organizaciones la demanda prioritaria de este momento es la ratificación del Convenio 189 de la OIT y también la aprobación del salario mínimo para el sector del trabajo del hogar por parte del CNSM, que por el momento no se cuenta en la legislación salvadoreña¹⁰.

El C189 vendría a favorecer las condiciones mínimas que como THR tenemos. Como es: un contrato por escrito, seguridad social, todas las prestaciones de ley, pagos de horas extras, un salario mínimo. (Mujer 3_SIMUTHRES, 2022)

La sala constitucional dictó sentencia a favor del salario mínimo en 2020 y no ha sido respetada. En ese momento el Ministro nos dice que (el salario) es un tema complejo pero lo que están haciendo es que no quieren atender a nuestras demandas, no han sacado comunicados diciendo que el tema del

⁹La Enmienda 6777 a la Ley de Presupuestos del Estado para 2018, con la que el PP estaba proponiendo al Parlamento español atrasar en cinco años algo que debía comenzar el 1 de enero de 2019: la cotización por salarios reales y la cobertura de los vacíos en el cálculo de las pensiones de Hogar. (Otxoa, 2019)

¹⁰ El salario mínimo para el sector comercial y de servicios es de \$300. Pero el sueldo de una trabajadora del hogar puede ser tan poco como el empleador quiera pagar (El Faro, 2020).

salario es un tema bien complejo. Nos dicen que vamos a afectar a la mayoría de la clase media, no es cierto. (Mujer 3_SIMUTHRES, 2022)

Para realizar el trabajo de incidencia política coordinado y eficaz, es necesario tener una relación directa y constante con las instituciones públicas de interés para poner en marcha estrategias de desarrollo de políticas que puedan favorecer el sector invisibilizado del trabajo del cuidado. Por parte de ambas organizaciones, tanto por el sindicato como por la red, actualmente las relaciones con las instituciones públicas se encuentran en un momento complicado.

Por el momento no hay relaciones con instituciones públicas. El año pasado sí tuvimos, pero este año por el mismo tema de las medidas del Estado¹¹ no se han tenido esas relaciones. A partir del 26 de marzo comenzaron las medidas del Estado, hasta allí se nos quitó el derecho de exigir, de demandar y ser escuchada.(Mujer 1_SIMUTHRES, 2022)

No hay espacio de diálogo [con las instituciones] sobre este tema en este momento. Pedimos que en la Asamblea Legislativa (AL) atiendan a las peticiones de las mujeres, pero no le están dando espacio [...]. Sin embargo, no vamos renunciar al derecho que tenemos como diputadas de acompañar a la gente que nos busca, debemos utilizar nuestra capacidad de vocería. (Diputada, 2022)

Sin embargo, para seguir con sus acciones de incidencia política, actualmente las organizaciones salvadoreñas tienen diálogo con algunas diputadas en la Asamblea Legislativa y del Parlamento Centroamericano, abriendo también las puertas a nuevas alianzas con diferentes fuerzas políticas.

Si bien la legislación salvadoreña es una de las menos favorables para este sector invisibilizado y no obstante el estado excepcional a nivel político, los colectivos y las activistas siguen impulsando la lucha para la reivindicación de los derechos de las trabajadoras domésticas, obteniendo avances como la ratificación del Convenio 190 de la OIT y la posibilidad de presentar el anteproyecto de “Ley Especial de las Personas Trabajadoras del Hogar Remuneradas”, que se entregó el 8 de marzo de 2022.

Estamos proponiendo una Ley Especial Integral para las Trabajadoras y trabajadores del servicio, la ley está bien clara y no excluyente porque está incluyendo a los hombres (Mujer2_SIMUTHRES, 2022)

Por el momento la propuesta de ley no ha tenido seguimiento, según destacado en los dos grupos focales, la ley “se ha perdido”.

Nos han dicho que el documento se perdió, cómo se va a perder una propuesta de ley que fue construida por las trabajadoras. Nosotras el documento lo estuvimos socializando con otras compañeras, pero ¿qué pasó con esa propuesta de ley? (Mujer 1_SIMUTHRES, 2022)

“La propuesta que presentamos el 8 de marzo de 2022 no fue enviada ni siquiera a la Comisión para que se estudiará, qué es una fase imprescindible para que la propuesta siga. Nuestra propuesta quedó ahí perdida y eso es violar el proceso de formación de ley, el derecho de los ciudadanos que se escuchen sus peticiones en la AL” (Diputada, 2022)

Según destacado en los grupos focales, obtener pequeños logros en el país, ha sido posible gracias a la alianza entre diferentes realidades de la sociedad civil y al trabajo capilar de

¹¹ Se hace referencia al Régimen de Excepción, medida extraordinaria aprobada el pasado 26 de marzo de 2022 en El Salvador mediante la cual se restringe la libertad de reunión entre otras (Asamblea Legislativa, 2022).

sensibilización tanto en las zonas residenciales de la ciudad como en las comunidades y zonas rurales. Las mismas mujeres participantes, identifican estas iniciativas como buenas prácticas, que necesitan ser reforzadas cada vez más.

Las marchas son las que han llevado algún cambio, por lo menos a ser escuchadas, ir en frente de la AL, viendo el montón de mujeres que estaban allí, han recibido [en la AL] algunos grupos y los han atendido. [Además] Hacemos incidencias en las colonias, tenemos referentes de zona que da acompañamiento a las mujeres de la zona. le mandamos la información y ella la traslada. (Mujer2_RedTHR, 2022)

Además de la aprobación de la propuesta de la Ley especial y del salario mínimo los colectivos declaran una serie de propuestas para poner a la atención política:

- ❖ Aplicación y respeto del Art. 45 de la Constitución: “los trabajadores agrícolas y domésticos tienen derecho a protección en materia de salarios, jornada de trabajo, descansos, vacaciones, seguridad social e indemnizaciones por despido y en general todas las prestaciones de ley”.
- ❖ Establecer una categorización de las tareas que se incluyen dentro del empleo de hogar de tal forma que permita especificar y diferenciar el trabajo de empleo de hogar y el trabajo de cuidados en el contrato (aunque sea verbal), previo al inicio de los labores en el hogar;
- ❖ Reformar los Art. 76 y 83 del Código del Trabajo considerados discriminatorios en cuanto a la vulneración de los demás derechos de las trabajadoras del hogar. En este sentido, el art. 76 del Código de trabajo establece que “El contrato de trabajo para servicio doméstico puede celebrarse verbalmente[...].” (Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2010). En este sentido, la demanda de los sindicatos del sector doméstico es que el Ministerio de trabajo realice inspección para las THR para verificar la existencia de un contrato de trabajo como todos los demás sectores laborales. El art. 83 establece como causas especiales de terminación del contrato de trabajo doméstico, entre otros puntos “ Tener el trabajador vicios o malos hábitos que pongan en peligro o perjudiquen el orden doméstico o alteren la condición moral del hogar; Por cometer el trabajador actos graves de infidelidad o insubordinación contra el patrono, su cónyuge, ascendientes, descendientes u otras personas que habiten permanentemente en el hogar.
- ❖ Aplicación y respeto del Art 27 de La Ley de Igualdad: reconocimiento del trabajo doméstico y de cuidado: "El Estado reconoce el valor económico y la contribución esencial equivalente del trabajo reproductivo doméstico y del cuidado respecto del trabajo productivo remunerado.”

En cuanto a la **República Dominicana**, como demanda prioritaria, las organizaciones declaran la necesidad de que sea vigente la resolución 14-2022 del Ministro de Trabajo y la CNS- 11-2022. La Resolución 14-2022 del Ministro de Trabajo y la CNS- 11-2022 del Comité Nacional de Salario entrarán en vigencia tres meses después de su publicación del 1 de septiembre de 2022, es decir que entrará en vigor a partir del 1 de diciembre de 2022.

En la resolución viene un paquete: una tarjeta alimenticia, viene con alimentos mensuales, viene la luz y tienen lo que es la seguridad social, donde van a estar incluidos los hijos de la doméstica afiliada. Van a tener pensión, sus vacaciones y tener 8 horas, para un total de 44h a la semana de trabajo, descanso y poder hacer acuerdo con el empleador. Van a tener maternidad, 3 meses de descanso. Van a tener que pagarle su salario normal. Todo esto entrará en vigor el primero de diciembre. (Mujer1_UNFETRAH, 2022)

Este logro histórico, para la República Dominicana ha sido posible gracias a las acciones de incidencia política por parte de las activistas del sector, a sus reclamos y propuestas. Como buenas prácticas se identifica la capacidad de juntarse a la lucha con organizaciones tanto internacionales como nacionales. Además de tener un diálogo abierto con las instituciones políticas de competencia.

Con las instituciones como el Ministerio de Trabajo. Hemos tenido buena relación, cada vez que incidimos, cualquier propuesta que hemos enviado, la han recibido. Nos devuelven las llamadas para reunirnos con ellos, han sido abiertos en acoger las propuestas con la seguridad social. (Mujer1_UNFETRAH, 2022)

En el último año se reconoce un mayor interés por parte del Estado en acoger las propuestas. Las personas consultadas declaran que, en el año 2022 se está teniendo más voluntad pública y política gracias al trabajo de valorización y visibilización del trabajo doméstico. Sin embargo, las organizaciones siguen en su coordinación para llevar nuevas propuestas de intervención que se consideran necesaria, en particular el aumento del salario mínimo que en la resolución actual está establecido a 10 mil pesos.

Nuestra propuesta sería 14 mil pesos de salario, para que las trabajadoras tuvieran una canasta familiar en sus hogares. Entonces yo le saqué la cuenta: esa es una humillación para el sector doméstico. Lo dejaron a 10 mil pesos, pero al año queremos llevarlo a 12 mil, al segundo año a 14 mil y cada año se hace incidencia para aumentarlo. (Mujer1_UNFETRAH, 2022)

Después de la felicidad y satisfacción por los logros obtenidos, lo que demandamos ahora es de seguir reconociendo los derechos, sobre todo en tema de seguridad social y cobertura en riesgo laborales, pago de horas extraordinarias de trabajo, preaviso, cesantía y una compensación por despido injustificado. (Mujer, ATH-CNUS, 2022)

Como ya se ha mencionado, actualmente **España** está viviendo un cambio significativo en su legislación en tema de derechos de trabajadoras del hogar remuneradas. Sin embargo, las organizaciones consideran necesario seguir demandando a las instituciones a través de incidencia política: primariamente por la formal ratificación del C189 de la OIT, además de empujar la aplicación y la socialización del nuevo RD 16/2022 para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar tanto entre las trabajadoras misma cuanto con las personas empleadoras.

¿Ahora cuál es nuestro reto? que todo lo que hemos conseguido se materialice y llegue a las TH y que los empleadores cumplan con nuestros derechos, informar a los empleadores es una de las grandes carencias que tenemos, el gobierno tampoco lo hace, es una cuestión que tenemos muy pendiente. y [otro reto es] llegar a todas las empleadas del hogar, en las islas como canarias, baleares. (Mujer 1_SEDOAC, 2022)

El 26-27 de noviembre tenemos un encuentro para ver en qué va la ratificación del Convenio 189 en España, en qué punto está y coordinar si el nuevo Real Decreto que ha legislado España este año se ha aplicado y que se cumpla. (Mujer 1_AIPHyc, 2022)

Es importante destacar que las dos mujeres entrevistadas demuestran un cierto grado de satisfacción por los logros obtenidos durante el último año 2022 en España. Como buenas prácticas se evidencia la eficacia de las acciones políticas tanto por parte “externas como internas” es decir, gracias a la lucha a nivel nacional y también internacional. En efecto, como ya se ha mencionado anteriormente los cambios han sido posible en buena medida, gracias a la sentencia del TJUE a favor de una trabajadora del hogar de Galicia (ver introducción).

En 2022, gracias a que una compañera en Galicia, apoyada por su empleador y por un abogado, denuncia a la tesorería de la seguridad social española por no permitir cotizar por derecho a prestación por desempleo. Lo llevan al tribunal de la UE y es allí donde la UE sentencia en febrero de 2022 a España que esta vulnerado los derechos de las trabajadoras del hogar y cuidado por discriminación de género. Nosotros aprovechamos esta situación. Todas juntas empezamos a hacer trabajo de visibilizar y sensibilización masiva. Empezamos a hacer concentraciones y manifestaciones para exigir al Gobierno que una vez por toda ratifique el C189 de la OIT. (Mujer 1_AIPHyC, 2022)

Como ya se ha mencionado los principales logros alcanzados después de muchos años de lucha y reivindicación fueron: la aceleración del proceso de ratificación del Convenio 189 de la OIT y la creación del nuevo RD 16/2022 que completa el anterior de 2011, eliminado la figura del desistimiento, empezar a cotizar por derecho a prestación de desempleo, el derecho a Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) y a ser incluida dentro de la ley de prevención de riesgos laborales. Esto fue posible también gracias al diálogo abierto con las instituciones, en particular con el Ministerio de Igualdad, el Ministerio de Trabajo, Ministro de la Seguridad Social, el Instituto de las mujeres y al diálogo e iniciativas de sensibilización con los ayuntamientos.

Entre las propuestas encaminadas por los varios colectivos de mujeres trabajadoras del hogar en España, se evidencia primariamente la necesidad de ser atendidas por parte de las instancias, como expertas en materia de derechos de las trabajadoras del hogar.

Porque en el Estado Español existe una normativa que sólo los sindicatos, que representa solo el 10% de la parte trabajadora, son los que son reconocidos para sentarse a negociar sobre estos acuerdos y convenios. Que son dos sindicatos patriarcales y lo único es informarnos de lo que han resuelto y decidido con estos sindicatos patriarcales. (Mujer 1_AIPHyC, 2022)

Además de la consideración por parte del Estado como expertas, las organizaciones mencionan varias sugerencias para la mejora de las condiciones de trabajo y vida de las mujeres empleadas del hogar:

- ❖ Aumentar la indemnización en el nuevo Real Decreto que se sigue manteniendo mucho más baja que el resto de trabajadores y trabajadoras en España
- ❖ Ratificación formal del Convenio 189 de la OIT que pueda llenar los vacíos del nuevo RD
- ❖ Posibilidad de cotizar por salarios reales y no por rangos salariales.
- ❖ Campañas de sensibilización para las mujeres en régimen de interna y las personas empleadoras para que se respete la jornada laboral de 40 horas y que el resto de horas de pago extra. La ratificación del C189, permite denunciar ante la OIT el no respeto de las condiciones laborales del régimen interno.
- ❖ Establecer una política pública de cuidado para el conjunto de la sociedad, que garantice el cuidado de calidad y su acceso a ello a toda la ciudadanía y que, por otra parte, garantice condiciones justas y dignas para las empleadas del hogar
- ❖ Difundir campañas de sensibilización, de divulgación de los derechos de las empleadas por parte del gobierno
- ❖ Formar una asociación patronal para poder negociar en convenios colectivos que regulen cada una de las especificidades del empleo del hogar y de los cuidados.

Sensibilización

La acción de sensibilización sobre los derechos tanto humanos como laborales de las personas trabajadoras del hogar, puede fomentarse gracias a la realización de una serie de actividades

con el objetivo de concienciar a las personas como: charlas, conferencias, exposiciones, talleres, formación de grupos, concursos, juegos, mercadillos, eventos deportivos o acciones directas en la calle. Durante las entrevistas y grupos focales realizados con actores claves en El Salvador, República Dominicana y España, se investigó sobre acciones de sensibilización que se están realizando en los tres países. tanto al interior de la comunidad de trabajadoras del hogar como al exterior, con el objetivo de conocer los espacios de visibilidad, intercambio, socialización.

En **El Salvador**, como ya se mencionó anteriormente, el trabajo de sensibilización es fundamental para concientizar a las mujeres que trabajan en el sector que muchas veces desconocen sus derechos y sufren situaciones de vulneración. Entre las principales acciones de sensibilización entre la comunidad de las trabajadoras del hogar se mencionan:

- ❖ Entrega de material de sensibilización, afiches en residenciales privados y acciones en lugares estratégicos como parques, supermercados donde las empleadas desarrollan actividades de compra, cuidado de niños o animales.
- ❖ Montar obras de teatros en sectores públicos;
- ❖ Tener una bolsa de empleo para las mujeres que quieren afiliarse al sindicato;
- ❖ Eventos y encuentros a nivel nacional, gracias al cual en este año se va a tener la campaña “las THR también tienen derechos laborales”, se va a difundir ante los las redes sociales como Twitter y Facebook, sobre el seguro social de las trabajadoras, la indemnización, vacaciones, pagas extras y toda las prestaciones de ley que tenemos derechos.
- ❖ Construcción de una base de datos de mujeres trabajadoras del hogar en el país;
- ❖ Desarrollo de una Curricula de educación feminista, con enfoque de DDHH y de género. contiene tres módulos: construcción social del género, normativas que protegen los derechos de las trabajadoras, análisis con temas que afectan directamente a las trabajadoras.
- ❖ Descentralización del trabajo para estar más cerca de las trabajadoras en la zona de Santa Ana (Departamento de Santa Ana), Cojutepeque y San Rafael Cedros (Departamento de Cuscatlán)
- ❖ Talleres de alfabetización y de formación de cocina, costurera, pastelería, para que las mujeres puedan tener otra entrada alternativa y emprender

En cuanto a acciones de sensibilización al exterior de la comunidad de trabajadoras, es decir con la población general y empleadoras, las organizaciones salvadoreñas declaran que las campañas de difusión de derechos de THR están abiertas a toda la ciudadanía.

La parte de las campañas llegan a la población en general a través de nuestras redes, también participamos en charlas con diferentes sectores y partidos políticos que organizan actividad al aire libre, [actividades en] academia, [campañas a través de] medios de comunicación. y lo hacemos No solamente en formato de denuncia sino que también informativas sobre qué derechos se tienen, cómo se ejercen, cuáles son los salarios. (Mujer 1_SIMUTHRES, 2022)

Con las otras organizaciones de la red, queremos impulsar la parte de las redes sociales. Por mi parte, yo, como diputada, podría utilizar mi posición para sensibilizar a través de RRSS sobre el tema del Convenio y nuestras propuesta de ley. (Diputada, 2022)

En cuanto a acciones de sensibilización en **República Dominicana**, de manera similar a las acciones en El Salvador, las organizaciones hacen acción de formación y concientización en las calles, entregando material y contactos a las mujeres que trabajan el en sector de hogar y cuidado, encontrándolas en visitas dominicales directamente en zona rurales o barrios marginalizados. Las representantes que participaron en la consulta declaran que todavía hay algunas dificultades en la afiliación de empleadas ya que, varias tienen miedo a perder su

trabajo por participar en reuniones o actividades sindicales. Además en Dominicana se evidencia la necesidad de concientizar las y los empleadores en tema de trabajo infantil y abusos de menores.

Había muchos abusos con las niñas, muchas de esas niñas no saben que se han hecho mujeres, no saben escribir su nombre, sobre todo en zona rural, donde la pobreza la traían a la capital con la familia. Esas niñas la ponían en una familia y le decían: te la van a alimentar, la van a poner a estudiar, y lo que hacían era que la maltrataban. Allí nosotras estamos luchando para que eso no pase. (Mujer1_UNFETRAH, 2022)

Finalmente se evidencia otra vez la importancia de la transversalidad del tema del trabajo del hogar ya que, en este país hay una buena parte de trabajadoras extranjeras, sobre todo provenientes de Haití que sufren aún más vulneraciones de derechos basados en múltiples discriminaciones como el género, la clase social, el origen y el estatus migratorio. Se evidencia, por ende, la necesidad de formar y concientizar a las mujeres migrantes sobre sus derechos.

Igual que las migrante haitiana, porque aquí hay mucha discriminación, la maltratan y abusan, la ponen a trabajar no le pagan, no le dan nada, solo para comer y estar en su casa, no las pagan. en el sindicato hay afiliadas inmigrantes, y las nosotras las preparamos para que ellas sean lideresas, y vocera de sus otras compañeras si hay algunas que no tienen papeles las otras las pueden ayudar para cómo pueden ir a trabajar, como pueden entrar al régimen de la seguridad social y cumplir con sus derechos. (Mujer1_UNFETRAH, 2022)

En cuanto a acciones para la sensibilización de la ciudadanía, fuera de la misma comunidad de empleadas del hogar, se destaca una cierta dificultad de diálogo con las personas empleadoras los empleadores particulares y las empresas empleadoras del hogar y cuidado. Las personas consultadas evidencian que, debido a la falta de interés de las agencia de colocación, no se pudieron realizar actividades de sensibilización dirigidas a las personas empleadoras sobre los recientes avances en la ley dominicana. En este sentido se expresa la necesidad de organizar eventos para socializar la resolución total 14-2022 del Ministro de Trabajo y la CNS- 11-2022.

Es importante sensibilizar también a los empleadores, para que sepan que hay nuevas leyes que hay que respetar, acompañándolos en el proceso de adaptación. Los cambios dan miedo pero vamos a evidenciar las ventajas que tienen. [...] En fin, hay que valorar el trabajo de cuidado que estas personas [trabajadoras del hogar remuneradas] realizan, es un sector productivo, que aporta a la sociedad, solo hacerle reflexionar [a los empleadores] sobre lo que pasaría si un lunes las trabajadoras no se fueran a trabajar, el país se paraliza: niños, adultos mayores, personas con discapacidad no recibirían el cuidado necesario. (Mujer1_ATH-CNUS, 2022)

Tuvimos 2 reuniones con la asociación “ama de casa”, fuimos 2 sindicatos ATH y UNFETRAH. Ellas siempre han sido muy lejanas, no se han sensibilizado con nosotras. No se han sentado para llegar a un acuerdo para preparar a la empleadora. No han querido unirse, quieren hacer la lucha sola, era la parte contraria cuando estuvimos en el ministerio de trabajo. Con la empleadora estamos medio flojas. necesitamos que las empleadoras nos escuchen a través de los medios, de las redes pero no han tenido reuniones con los sindicatos. Se han socializado con red, población, trabajadoras, se está haciendo volanteo. Estamos esperando que salga la resolución en total, pero tenemos que reunirnos para organizar algún evento para eso (la resolución total).es muy importante. Porque muchas empleadoras en este país piensan que tienen que pagar todo, como la seguridad social, y no es así. (Mujer1_UNFETRAH, 2022)

En **España**, en relación al trabajo de sensibilización con las mujeres THR se desarrollan diferentes acciones de manera transversal:

- ❖ Talleres de formación sobre: consecuencias del trabajo del hogar en el cuerpo, trabajo grupal, terapia del reencuentro, liderazgo, asociacionismo, trabajo en equipo y en colectivo.
- ❖ Visibilizar el trabajo del hogar como una profesión
- ❖ Charlas informativas, campañas a través medios de comunicación, campañas a través de infográficas.

[nuestra acción está dirigida a] visibilizar este trabajo , como lo que es: una profesión que sostiene la vida y que sostiene al mundo. Las TH a veces se ven obligadas a trabajar en este sector porque la ley de extranjería le obligan, pero que entiendan que mientras que tienen que trabajar en este sector lo que le conviene a ellas y al entorno es que vean esta trabajo como lo que es: una profesión que sostiene la vida y que si ellas lo ven como una profesión, podrán de hecho entender que tienen derechos laborales y poderlo exigir. (Mujer 1_AIPHyC, 2022)

Las campañas de sensibilización están dirigidas tanto a las empleadas como a las empleadoras a través del uso de medios de comunicación que puede llegar a toda la ciudadanía. Otra estrategia utilizada por parte de las organizaciones de España es la realización de actividades en los centros educativos de grado medio, superior y universitario

Lo hacemos no solamente en formato de denuncia sino que también informativas sobre qué derechos se tienen, cómo se ejercen, cuáles son los salarios etc.. (Mujer 1_SEDOAC, 2022)

Monitoreo sobre la aplicación de los Convenios 189 y 190

Para concluir las entrevistas y grupos focales realizados en el marco del presente estudio, se profundizó el aspecto del monitoreo sobre la aplicación de los convenios 189 y 190 de la OIT. El objetivo de estudiar este aspecto con las organizaciones de la sociedad civil de estos tres países fueron:

- ❖ Profundizar el proceso de ratificación o implementación de los Convenios, en particular los eventuales beneficios que aportó su integración a la legislación nacional. Si no se ratifica o implementa, investigar sobre razones y obstáculos.
- ❖ Conocer la existencia de actores encargados del monitoreo de la implementación del Convenio y entender cómo la sociedad civil puede participar en el proceso.

Como se ha ampliamente explicado en el primer capítulo del presente informe, en **El Salvador**, en junio del año 2022, se ha ratificado el Convenio 190 de la OIT que entrará en vigencia en junio de 2023, mientras que queda pendiente la ratificación del C189. Según las personas consultadas, no se pueden medir todavía los beneficios del Convenio 190 por la falta de aplicación que requiere un tiempo de un año para la entrada en vigor. Las representantes de SIMUTHRES y de la Red consideran que sea necesaria una socialización más amplia y profunda del C190 para que se pueda aplicar de manera adecuada. Según destacado por las informantes, en el país actualmente no hay voluntad política o interés sobre los derechos de la trabajadoras del hogar para una ratificación del C189 y sobre todo hay una falta de diálogo con las instancias.

En mayo de 2022, el Ministerio de Trabajo [anunció] que se presentarían 5 propuestas de ratificación de convenios en la AL, incluyendo el C190 y excluyendo el 189, cuando éste ya está en la AL pendiente de ratificación. Este hubiera sido un buen momento para seguir con el proceso de ratificación del C189, yo demandé durante la plenaria que se incluyera, pero no hubo la voluntad. (Diputada, 2022)

En cuanto a la implementación de convenios y leyes de interés de este sector, las

organizaciones declaran tener alianzas con organizaciones como ONU Mujeres, Las Méridas además de alianzas estratégicas con tomadores de decisiones.

En cuanto a la **República Dominicana**, el Convenio 189 de la OIT fue ratificado el 15 de mayo de 2015 y entró en vigor en 2016. Debido a la resolución de septiembre que entrará en vigor a partir del 1 de diciembre (ver apartado de incidencia política), las representantes de las organizaciones declara de haberse “parado un poco” para la ratificación del C190:

Con el 190 nos hemos parado un poco porque hemos tenido tanta alegría que no hemos seguido preparándonos para el 190 sobre el acoso laboral en el trabajo, vamos preparando esa parte porque muchas th piensan que el acoso es solo que el patrón va poniendo las mano. Pero hay mucho más, acoso laboral, son cuando la empleadora te habla mal, no te paga a tiempo, cuando acaban el horario y siguen dando órdenes. Pero después de eso (la resolución) venimos con toda esa incidencia con el 190. (Mujer1_UNFETRAH, 2022)

Las personas consultadas destacan que, a monitorear la correcta implementación de la resolución y convenios debería ser el Ministerio de Trabajo el cual tiene también, la responsabilidad de acudir los casos de maltrato en el lugar de trabajo. Sin embargo, se evidencia como son los mismos sindicatos de las THR que realmente hacen el trabajo de monitoreo y asesoría para aplicación de la normativa. Los sindicatos ya pidieron a las instituciones de encontrarse para discutir sobre el registro del contrato, “para que sea lo más fácil posible y no haya excusas [por parte del empleador] por no formalizar”, y sobre la inscripción a la seguridad social. Finalmente, el monitoreo de la aplicación del C189 pasa también por la actualización del Código de Trabajo, para que queden “plasmadas” las demandas de los sindicatos.

Los sindicatos vamos a monitorear si se aplica el c189, tenemos nuestro compromiso en el monitoreo. Vigilar sobre los casos de maltrato. Hay muchos organismos como el ministerio de trabajo también tiene que monitorear porque les tocan a ellos. Si una empleadora maltrata a una doméstica, ellas se van a quejar con nosotros los sindicatos, pero hay que avisar al Ministerio de trabajo. (Mujer1_UNFETRAH, 2022)

A partir del 2 de diciembre empieza la implementación y nosotras estaremos ahí a averiguar que se cumpla con lo establecido. Hay voluntad política y hay que aprovechar esta abertura (Mujer 1, ATH-CNUS, 2022)

En cuanto a **España**, actualmente ha sido formalmente ratificado el convenio 190 que está en espera de entrar en vigor en 2023. Para su correcta aplicación, las personas consultadas declaran que están siguiendo talleres con abogadas para concientizar sobre el tema de discriminación y acoso en el lugar de trabajo y poder a su vez sensibilizar las mujeres empleadas en el sector del hogar y cuidado. En cuanto al Convenio 189, como mencionado anteriormente, actualmente se encuentra en el Ministerio de relaciones exteriores para su formalización y ratificación oficial. Las representantes de las organizaciones declaran estar atentas y pendientes de la aprobación final y para la entrada en vigor con el margen de 12 meses.

En cuanto a los actores encargados del seguimientos de la correcta aplicación de los convenios, las personas consultadas declaran que los sindicatos y el Ministerio de trabajo tendrán esta responsabilidad, sin embargo las mismas asociaciones declaran estar dispuestas a hacerse cargo del trabajo de monitoreo ya que, son las mujeres trabajadoras del hogar y cuidado quien se ve directamente afectadas.

Se supone que los sindicatos tienen que ser los vigilantes de estos convenios. Nosotras seguiremos haciéndolo como asociaciones de trabajadoras del hogar, y organizaciones feministas que somos las que nos afectan directamente esta realidad. (Mujer 1_SEDOAC, 2022)

Los movimientos civiles organizados, las empleadas del hogar y nuestras asociaciones que monitorean y en teoría los sindicatos pero realmente no hay una buena relación demandamos que los sindicatos realmente hagan cosas. (Mujer 1_AIPHyC, 2022)

En cuanto a la garantía del Ministerio de trabajo, se evidencia la dificultada de aplicación de este rol en el sector del hogar y cuidado por el hecho de que, en este espacio, se utiliza la inviolabilidad del domicilio privado como argumento principal para transgredir los derechos de las trabajadoras.

El Ministerio de trabajo debería de funcionar como garante pero tampoco son tan funcionales por el principio de inviolabilidad del hogar, se necesita un permiso del inspector/a de trabajo para entrar en las casas y el permiso del empleador. (Mujer 1_AIPHyC, 2022)



PARTE III: Encuesta a personas empleadoras de THR

Se presentan a continuación los bloques de análisis temático en torno a los que se han organizado los resultados de la tercera fase de este estudio, es decir de la encuesta dirigida a personas empleadoras de THR.

La encuesta aborda tres aspectos principales:

- ❖ Caracterización de las persona empleadas en los hogares de las personas encuestadas
- ❖ Caracterización de la relación laboral entre empleador/a y empleada/o
- ❖ Opinión sobre los derechos de las Trabajadoras del Hogar Remuneradas

Principales resultados

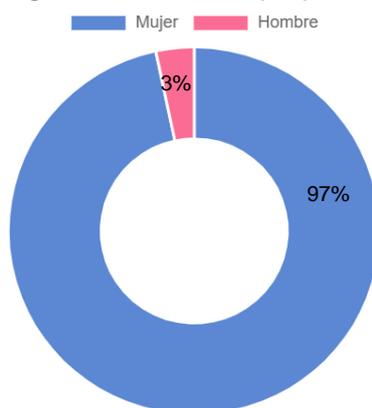
En primer lugar se destaca que, la mayoría de las personas que participaron en la encuestadas son mujeres (87%), y el 13% son hombres. Por la mayor parte, las personas que participaron viven en familias de entre 2 y 4 personas (71%), el 21% vive sola/o y el restante 8% vive en una familia de más de 4 personas.

Caracterización de las trabajadoras del hogar

El trabajo de cuidados ha recaído tradicionalmente en las mujeres. Hoy en día se sigue perpetuando un supuesto rol naturalizado de cuidados y de mantenimiento del hogar considerado como femenino sin reconocer ni visibilizar las múltiples desigualdades de esta realidad. En efecto, esto se refleja en la presente investigación: las personas que participaron en la encuesta declaran que, casi la totalidad de las THR que presta servicio en sus casa, es mujer (97%) mientras que el restante 3% es hombre.

Esto evidencia como, en los tres países, el trabajo de hogar y cuidado tiene una connotación casi exclusivamente femenina, conservando el estereotipo de género. Los únicos dos hombres que trabajan como empleados, se ocupan de jardinería, confirmando una división de roles basados en el género.

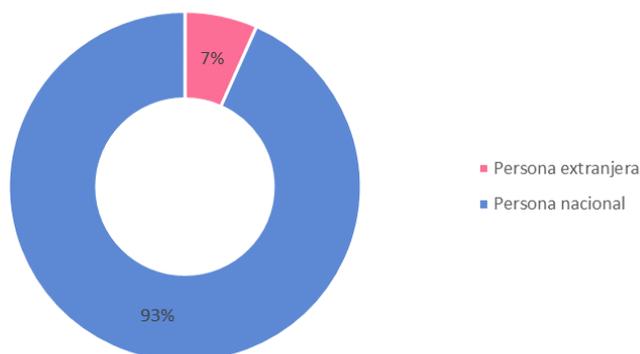
Ilustración 1. Distribución por género de las THR que prestan servicios a empleadoras/es



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada por el equipo consultor a personas empleadoras de THR

Como mencionado anteriormente, el tema de trabajo del hogar y cuidado no implica solamente la cuestión de género, sino que embarca también temáticas interseccionales como la migración y la clase social. Por esta razón se preguntó a las y los empleadores, si la persona que presta servicio en su hogar vive en cada País en calidad de persona nacional o extranjera y, en este segundo, cuál es el estatus migratorio de la persona extranjera. En este sentido, 56 personas sobre 60 contestaron que, la persona que trabaja en su hogar es nacional y las restantes 4 personas son empleadas extranjeras.

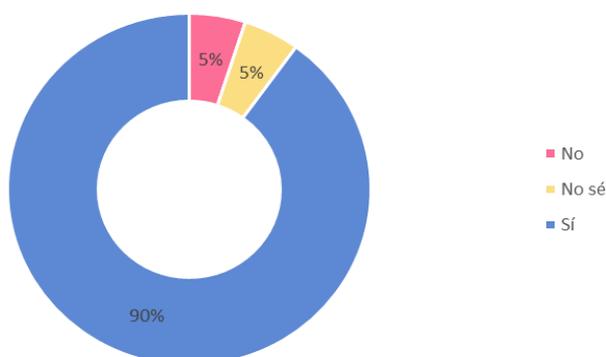
Ilustración 2. Estatus migratorio de las THR empleadas por las personas participantes en la encuesta



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada por el equipo consultor a personas empleadoras de THR

Tres de las cuatro empleadas extranjeras viven en España y una en República Dominicana, las cuatro viven en ambos países sin permiso de trabajo, esto detona una condición de vulnerabilidad para las trabajadoras sin papeles que muchas veces son víctimas de abusos laborales y las más vulneradas en tema derechos humanos y laborales. Además, el 90% de las personas empleadas por las y los participantes en la encuesta tienen hijas/os.

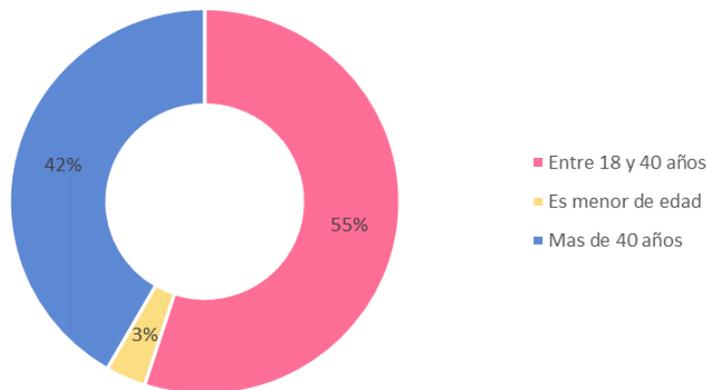
Ilustración 3. Distribución de empleadas con hijas/os



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada por el equipo consultor a personas empleadoras de THR

En cuanto a la edad de las trabajadoras que prestan servicio en el hogar de las personas empleadoras que participaron en la encuesta, el 55% tiene una edad entre 18 y 40 años, el 42% tiene más de 40 años y un 3% es menor de edad. Este 3% corresponde a dos empleadas mujeres, una vive en España y una en República Dominicana.

Ilustración 4. Distribución de las THR empleadas por las personas participantes en la encuesta según rangos de edad



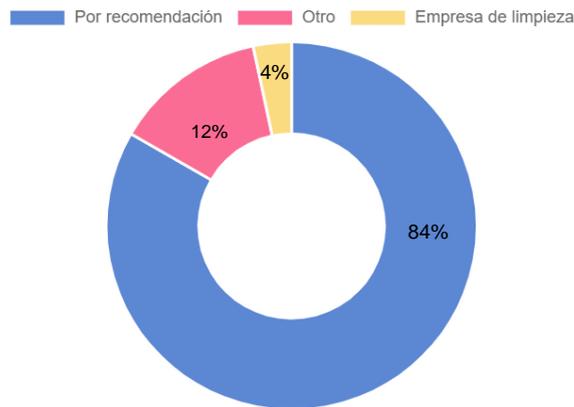
Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada por el equipo consultor a personas empleadoras de THR

Caracterización de la relación laboral entre empleador/a y empleada/o

Para caracterizar la relación laboral entre empleador/a y empleada/o, se realizaron preguntas sobre la duración de la relación. La mayoría (42%) declara tener contratada una persona dentro de los últimos 5 años, el 32% tiene una persona empleada desde más de 5 años, y el restante 16% desde menos de 1 año. Además, un 52% de personas empleadoras encuestadas declaran que han cambiado varias empleadas del hogar mientras que el restante 48% responde que siempre ha tenido contratada la misma persona en su hogar. Estos dos aspectos detonan una cierta precariedad e inestabilidad del sector del trabajo doméstico.

En cuanto a cómo las y los empleadoras/es consiguieron el contacto de las empleadas, la mayoría (84%) contesta "Por recomendación", el 4% a través de empresas de limpieza y el restante 12% por "otro" medio. Entre la categoría "otro" las y los participantes especifica que han conseguido contratar la persona empleada del hogar por ser una persona conocida. Esto evidencia cómo la relación laboral en el sector del hogar y cuidado, a diferencia de otros, se basa sobre un cierto grado de informalidad y "confianza" minimizando la importancia de este trabajo.

Ilustración 5. Porcentaje de respuesta a la pregunta: ¿Cómo consiguió el contacto de su empleada del hogar?



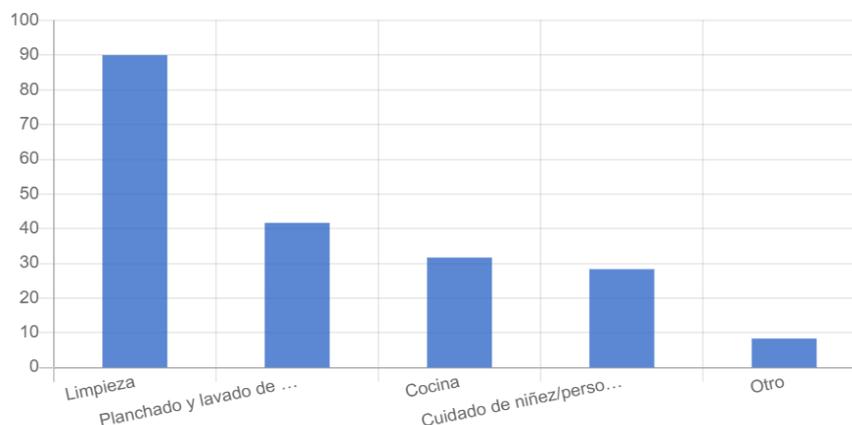
Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada por el equipo consultor a personas empleadoras de THR

Para entender la relación laboral entre empleada y empleador/a en este sector, se preguntó también el tipo de tareas que realizan las trabajadoras en los hogares de las personas empleadoras. Es importante destacar que en este sector, muchas veces hay confusión entre deberes y favores y la mayoría de las veces las trabajadoras tienen que cumplir con multitareas que no están definidas al inicio de la relación laboral o que, en el caso de ser definidas se suman a más tareas requeridas por la persona empleadora al momento de desarrollar la actividad diaria en el hogar. Estos aspectos, de hecho, se reflejan en las respuestas de la encuesta ya que se evidencia una multiplicidad de funciones que cubren las personas empleadas. Si bien la limpieza es la tarea principal (90%), esta se suma a muchas más funciones como:

- ❖ Planchado y lavado de ropa (42%);
- ❖ Cocina (32%),
- ❖ Cuidado de niños/personas mayores enfermas o dependientes (30%) y
- ❖ “Otro”.

En la categoría “otro”, se especifican tareas como: cuidado perro, jardinería, “todo lo que se le pide”.

Ilustración 6. Tipo de tarea realizada por la THR en los hogares de las personas entrevistadas.



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada por el equipo consultor a personas empleadoras de THR

El 42% de las THR que prestan servicio en los hogares de las personas encuestadas trabaja más de dos días a la semana, el 38% un día a la semana, el 17% dos días a la semana y 3% los siete días de la semana, es decir sin ningún día de descanso semanal. Este 3% representa a dos mujeres trabajadoras, una en República Dominicana y una en España, dos países que prevén en su legislación el descanso semanal obligatorio para las y los trabajadores (ver capítulo 1 de la presente investigación).

Ilustración 7. Porcentaje de respuesta a la pregunta: ¿Cuántos días a la semana, la persona trabajadora, presta servicio en su hogar?

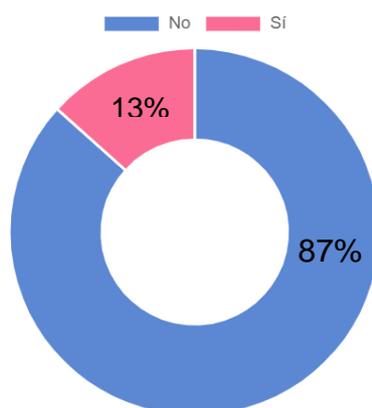


Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada por el equipo consultor a personas empleadoras de THR

Más de la mitad de las THR (57%) trabaja entre 4-8 horas al día, mientras que el 32% trabaja entre 1-4 horas al día y el restante 10% trabaja más de 8 horas al día.

Es importante destacar que, casi la totalidad de las personas encuestadas (87%) declara que la persona que presta servicio como trabajadora del hogar y cuidado, no tiene un contrato escrito mientras que solamente 8 empleadas sobre 60 tienen un contrato formal (13%).

Ilustración 8. Porcentaje de respuesta a la pregunta: ¿La persona que trabaja para usted, tiene un contrato escrito?

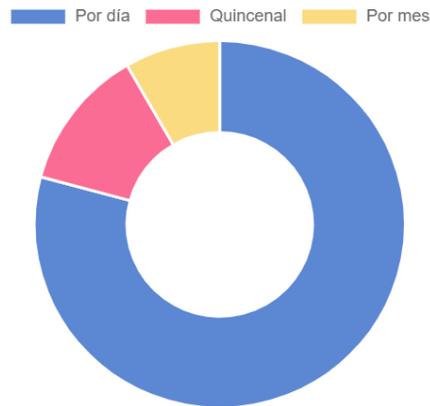


Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada por el equipo consultor a personas empleadoras de THR

En cuanto a la remuneración, a continuación se hará una reflexión por cada país en relación a la frecuencia de pago y a la cantidad.

En **El Salvador**, la mayoría de las y los empleadores que participaron en la encuesta (75%), pagan a su empleada con frecuencia diaria, el 15% cada quince días y el restante 10% por mes.

Ilustración 9. Porcentaje de respuesta a la pregunta: Opción El Salvador: ¿Con qué frecuencia paga usted el servicio de la persona que trabaja en su hogar?



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada por el equipo consultor a personas empleadoras de THR

Como se ha mencionado en el primer capítulo, El Salvador todavía no tiene una reglamentación legislativa en cuanto al salario mínimo en el sector del hogar y cuidado. A partir de las encuestas se puede destacar que, la mayoría de personas que paga su empleada por día, deja una retribución entre 13 y 15\$ y solamente una minoría paga más de 15\$. La totalidad de las personas que desembolsa su empleada de manera quincenal, paga más de 125\$, mientras que las personas que paga mensualmente se divide entre quien paga más de 250\$ y quien deja un reembolso entre 75\$ y 100\$ mensuales. Es importante remarcar que, como se menciona en el capítulo II, durante las entrevistas con representantes de OSC de trabajadoras del hogar en El Salvador, se evidencia la necesidad de establecer un salario basado sobre el tipo de tareas, el número de días semanales de trabajo y las horas diarias. En efecto, entre las personas que pagan por día, la mayoría declara que la empleada que presta servicio en su hogar cumple con diferentes tareas en un solo día. Finalmente, se evidencia un caso, por el cual se declara que la persona empleadora paga entre 75-100\$ mensuales, es decir, menos de la mitad del salario mínimo establecido por ley en El Salvador¹².

¹² El salario mínimo interprofesional para 2018 en El Salvador ha quedado fijado en 253,6 € al mes, es decir 3.043 euros al año, teniendo en cuenta que se consideran 12 pagas anuales (Datosmacro.com, 2018).

Tabla 4. Distribución pago por día, quincenal, mensual en El Salvador

El Salvador		
Frecuencia de pago	Cantidad de pago	Porcentaje
Por día	De 13 - 15 \$	63%
	Más de 15 \$	37%
Quincenal	Más de 125	100%
Mes	Más de \$250	50%
	Entre \$75 y \$100	50%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada por el equipo consultor a personas empleadoras de THR

En cuanto a la **República Dominicana**, se destacan diferentes modalidades de pago: un 52% efectúa el desembolso del salario cada quince días, el 24% de manera mensual, el 16% por día y el restante 8% por hora.

Ilustración 10. orcentaje de respuesta a la pregunta: Opción República Dominicana: ¿Con qué frecuencia paga usted el servicio de la persona que trabaja en su hogar?



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada por el equipo consultor a personas empleadoras de THR

Con la resolución del CNSS, como mencionado en el capítulo I, se establece en República Dominicana, un salario mínimo de 10,000 pesos mensuales para el sector del trabajo del hogar y cuidado. En este sentido pero, no se establece un pago por servicio o por día ya que, en muchos casos, la persona empleada realiza su servicio solo por uno a dos días a la semana. Según una entrevista a la comisión del Ministerio de Trabajo y el CNSS al Diario Libre, el pago por día es de 420 pesos (Molina & Estévez, 2022). Desde los resultados de las encuestas realizadas a personas empleadoras en República Dominicana, se evidencia cómo las personas empleadoras que realizan el pago por día, por hora y quincenal respetan lo mínimo establecido por la resolución pero el salario por mes no cubre lo establecido por la resolución (10,000 pesos), que de por sí, es inferior a la mayoría de los otros sectores laborales en Dominicana.

Tabla 5. Distribución pago por hora, día, quincenal, mensual en República Dominicana

República Dominicana		
Frecuencia de pago	Cantidad de pago	Porcentaje
Por hora	Más de 150 pesos	100%
Por día	De 500 a 800 pesos	25%
	De 800 a 1500 pesos	50%
	Más de 1500 pesos	25%
Quincenal	Menos de 2000 pesos	7%
	De 2000 a 4000 pesos	7%
	Más de 7000 pesos	86%
Por mes	De 4000 a 7500 pesos	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada por el equipo consultor a personas empleadoras de THR

Finalmente, en **España**, la mayoría de las personas encuestadas (el 70%), paga a la empleada con frecuencia mensual, un 27% por hora y el restante 3% por semana.

Ilustración 11. Porcentaje de respuesta a la pregunta: Opción España: ¿Con qué frecuencia paga usted el servicio de la persona que trabaja en su hogar?



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada por el equipo consultor a personas empleadoras de THR

Según la legislación española, como especificado en el primer capítulo de esta investigación, el salario mínimo establecido por hora es de 7,82 euros, por lo cual, en la mayoría de los casos de las personas encuestadas que pagan por medio de esta opción se respeta el salario establecido,

mientras que, en el caso del pago por mes, desde los resultados de las encuestas, se destacan un salario debajo de lo establecido por ley: 1.000 euros/mes (14 pagas) o 1.166,66 euros en 12 pagas. Sin embargo, es importante destacar que, si bien el pago es mensual, los contratos son temporales. En este sentido, el RD 152/2922, de 22 de febrero, establece un salario de 47,36 (por jornada legal en la actividad) para las personas trabajadoras eventuales y temporáneas («BOE» núm. 46, 2022).

Tabla 6. Distribución pago por hora, semana, mensual en España

España		
Frecuencia de pago	Cantidad de pago	Porcentaje
Por hora	De 5 - 10 €	33%
	Más de 10 €	67%
Por semana	Entre 21 - 50 €	100%
Mes	Menos de 400 €	10%
	Entre 400 - 800 €	90%

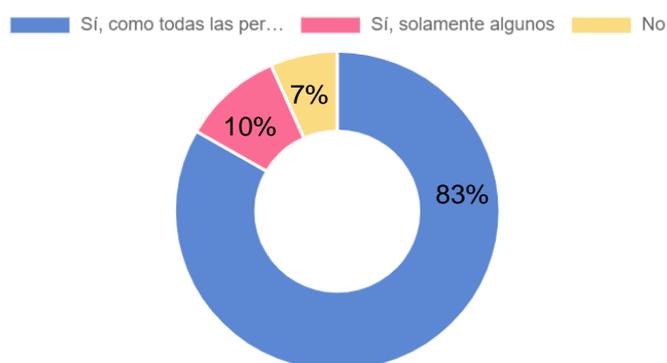
Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada por el equipo consultor a personas empleadoras de THR

Opinión de las personas empleadoras sobre los derechos de las THR

En esta última sección de la encuesta a personas empleadoras de THR, se realizaron preguntas sobre opiniones de los derechos de las THR, considerando los derechos básicos establecidos en el Convenio 189 de la OIT.

En primer lugar, según el 83% de las personas encuestadas, las trabajadoras del hogar tienen derechos laborales como todos los demás sectores laborales, mientras que un 10% considera que las THR tienen “solamente algunos derechos” y el restante 7% declara que no tienen derechos laborales. En este sentido es evidente como todavía el trabajo del hogar no se considera a la par de los demás sectores laborales.

Ilustración 11. Porcentaje de respuesta a la pregunta: ¿Según su opinión, las THR tienen algún derecho en su relación laboral?

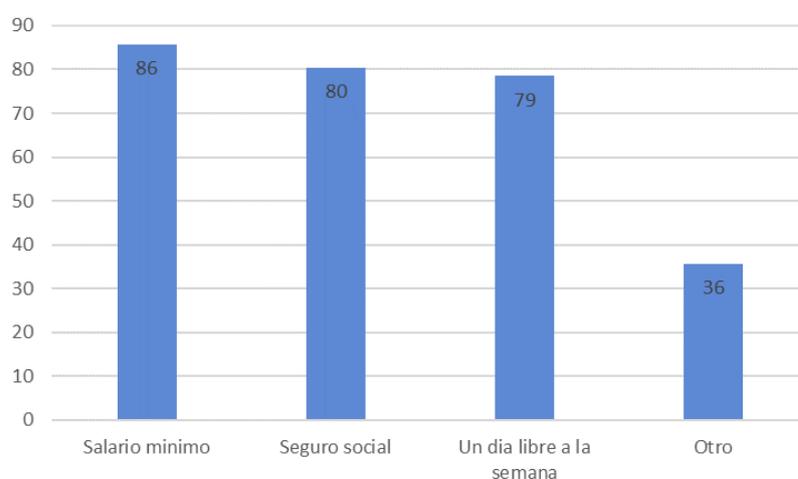


Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada por el equipo consultor a personas empleadoras de THR

Las 56 encuestadas (sobre 60) que declararon que la THR tienen “algunos” o todos los derechos que las/os demás trabajadoras/es, consideran por un 86% que las THR tienen derecho a un salario mínimo, un 80% que tienen derecho al seguro social, el 79% a un día libre a la semana, el 36% consideran que tienen “otros” derechos. Entre la categoría “otro” se menciona:

- ❖ Aguinaldo¹³
- ❖ Vacaciones
- ❖ Derecho a organizarse, a la educación y cultura
- ❖ Pensión
- ❖ Baja médica, de maternidad, huelga y formación permanente

Ilustración 12. Ilustración 13. Porcentaje de persona que consideran que las THR tienen los siguientes derechos



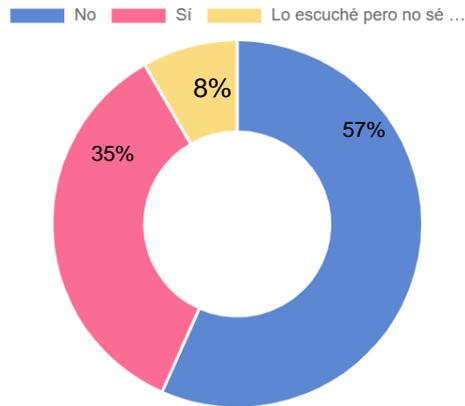
Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada por el equipo consultor a personas empleadoras de THR

Sobre la estabilidad de horario de trabajo un 85% de encuestadas/os afirman que la empleada que presta servicio en su propio hogar tiene un horario fijo, mientras que el 15% declara llamar a la trabajadora “según necesidad”. En cuanto a la pregunta sobre la posibilidad de contratar a una persona menor de edad, el 92% de las personas empleadoras que participaron en la encuesta declaran que “nunca lo haría” mientras que el 8% lo tomaría en cuenta.

Es significativo que, en cuanto al conocimiento de leyes y convenios que regulan el trabajo del hogar remunerado, la mayoría de participantes (el 57%) desconoce los Convenios 189 y 190 de la OIT, el 8% los escuchó pero “no sabe a qué se refiere”, y el 35% declara conocer ambos convenios. Además, respectivamente el 34% y el 26% de las encuestadas declaran que el trabajo doméstico en su país no está reglamentado por alguna ley (34%) o no sabe (26%).

¹³ El aguinaldo es el término con el que se denomina al pago extra que un empleador abona a su trabajador, usualmente por fin de año

Ilustración 13. Porcentaje de respuesta a la pregunta: ¿Escuchó alguna vez hablar del Convenio 189 y 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)?

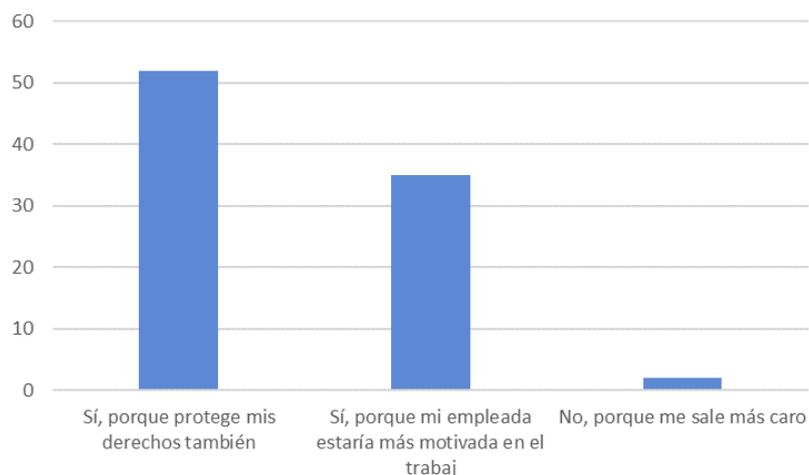


Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada por el equipo consultor a personas empleadoras de THR

Es decir que, como personas contratantes que emprenden una relación laboral con otras personas, en términos generales, se desconoce la existencia de leyes y convenios vigentes en tema de trabajo del hogar y cuidado, por lo cual se pueden fácilmente generar violaciones de derechos laborales de las personas trabajadoras.

A las personas que participaron en la encuesta, se les preguntó también si piensan que la aplicación de las leyes que regulan el trabajo del hogar podrían beneficiar tanto a las empleadas como a las empleadoras. En esta ocasión, el 52% opinan que las leyes protegen también a la empleadora, el 35% cree que la aplicación de los convenios es importante porque la “empleada estaría más motivada”; mientras que el 2% cree que no beneficiaría a la empleadora porque “sale más caro”.

Ilustración 14. Porcentaje de respuesta a la pregunta: ¿Cree usted que la aplicación de alguna ley o Convenio pueda beneficiar a las personas empleadoras también?

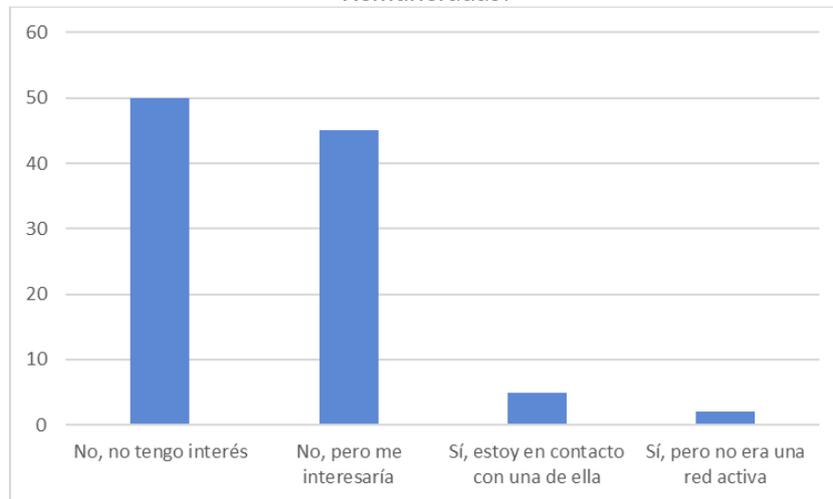


Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada por el equipo consultor a personas empleadoras de THR

Finalmente, se realizaron preguntas dirigidas a empleadores y empleadoras para conocer si, en algún momento, entraron en contacto con redes de personas Trabajadoras del Hogar Remuneradas. En este caso, el 50% declaran que no conoce y no tienen interés en conocer

redes de THR, el 45% contestó que no tiene este tipo de contactos, pero estaría interesada, el 5% afirma que actualmente está en contacto con una realidad de este tipo y el 2% ha tenido algún contacto con una red que pero no era activa. Además, el 48% de las personas que participaron en la encuesta no tiene interés en participar en reuniones, eventos o campañas de promoción de derechos de THR, un 45% nunca ha participado en iniciativas de este tipo, pero tiene interés en hacerlo, y solamente el 7% ha participado alguna vez.

Ilustración 15. Porcentaje de respuesta a la pregunta: Alguna vez, entró en contacto con redes de personas Trabajadoras del Hogar Remuneradas?



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada por el equipo consultor a personas empleadoras de THR



Conclusiones y Recomendaciones

El presente estudio permite tener un cuadro general de la realidad del trabajo del hogar remunerado en El Salvador, República Dominicana y España desde una mirada normativa y con enfoque a los convenios 189 y 190 de la OIT. Esto nos dio la posibilidad de investigar sobre la actual situación del sistema de hogar y cuidado en estos tres países, que continua a ser fuertemente invisibilizado y desigual en comparación con los demás sectores laborales. Por esta razón, el Convenio 189 de la OIT, permitiría equiparar el empleo doméstico a todos los otros empleos en cuanto a derechos fundamentales como el salario mínimo, afiliación al sistema de seguro social, horario de trabajo y pago de horas extras entre otros.

En cuanto a El Salvador, como ya se mencionó anteriormente, se cuenta con la aprobación del Convenio 190, sin embargo, por el momento, no se logran ver avances en cuanto a la ratificación del Convenio 189. Además, no hay normativa que pueda beneficiar al sector del trabajo del hogar. La legislación sigue siendo fuertemente discriminatoria hacia las THR que, como se destaca en las entrevistas y grupos focales, avanzan una serie de propuestas y recomendaciones que se resumen a continuación del presente apartado.

Actualmente República Dominicana y España, lograron hacer avances a nivel normativo en cuanto a derechos laborales de las THR. En República Dominicana el C189 entró en vigor en 2016 (un año después de su ratificación), sin embargo, se hacía necesario establecer ajustes normativos para cumplir con el mismo. Por esto, como ya se mencionó a lo largo del informe, con la aprobación de la Resolución 14-2022 del Ministerio de Trabajo se contempla: tener de preferencia un contrato laboral por escrito, se establece un salario mínimo, jornada laboral de 8 horas, registro al seguro social entre otros.

En España, donde el C189 está en las últimas fases para su ratificación ante la OIT y su puesta en marcha, el nuevo RD 16/2022 establece: equiparación en cuanto a descanso, vacaciones y horario, equiparación en el ámbito de la Seguridad Social e inclusión en la Ley de prevención de riesgos laborales, sistema de protección por desempleo, eliminación de la figura de desistimiento. Aun con estos avances, hay todavía varios desafíos por delante, según las participantes a las entrevistas y grupos focales que constituyen parte de las recomendaciones a seguir.

A partir del análisis de cada una de las tres fases de este estudio, se han construido una serie de recomendaciones dirigidas a mejorar las condiciones de trabajo en las que se desarrolla el empleo del hogar, dirigiéndonos a tres agentes clave: las instituciones públicas, las Organizaciones de la Sociedad Civil, y la ciudadanía en general, con especial atención a las personas empleadoras.

En cuanto a las **Instituciones Públicas**, de manera común para los tres países, se recomienda:

- ❖ Ratificación y formalización de los Convenios 189 y 190 de la OIT. Una vez ratificados, es necesario concretar y llevar a la práctica las medidas fundamentales que recoge dicho Convenio (República Dominicana).
- ❖ Garantizar y equiparar los derechos laborales y de protección social del sector en cuanto a salario mínimo, prestación por desempleo, equiparación de los permisos y las bajas laborales así como todos los demás derechos laborales para obtener una real igualdad con el resto de trabajadores/as.
- ❖ Asegurar el control y protección institucional del cumplimiento de los derechos laborales y de las condiciones en las que se desarrolla el trabajo de hogar así como la

implementación de los Convenios de la OIT, generando medidas de protección reales para las trabajadoras del sector.

- ❖ Debido al hecho que el sector se caracteriza por una multidiversidad de tareas y por ser un trabajo inestable a llamada o temporal, es necesario establecer un salario acorde a las funciones realizadas. Fijar tabla de salarios mínimos en el sector (teniendo como base el salario mínimo interprofesional) en las que se recojan diferencias en función de si se trata de un trabajo en el que se realizan tareas del hogar o atención a personas dependientes.
- ❖ Categorización de las tareas que se incluyen dentro del empleo de hogar de tal forma que permita especificar y diferenciar el trabajo de empleo de hogar y el trabajo de cuidados.
- ❖ Realización de controles e inspecciones de trabajo sobre los contratos y sobre las condiciones en las que se desarrolla el mismo.
- ❖ Regularización y análisis de la situación del régimen de trabajo interno y aplicación efectiva de turnos de trabajo y de un máximo de horas.
- ❖ Sensibilizar a las personas empleadoras sobre los derechos laborales de las trabajadoras de hogar.
- ❖ Formación en materia de género.
- ❖ Promover medidas para el acceso a viviendas y a alquileres que garanticen una solución habitacional para las personas en situación de vulnerabilidad.
- ❖ Desarrollar programas y campañas de sensibilización dirigidas a la ciudadanía para visibilizar la importancia de los cuidados y del trabajo del empleo de hogar y los derechos de las personas trabajadoras del hogar.

En cuanto a las **Organizaciones de la Sociedad Civil** y entidades del Tercer Sector, se destaca que, las recomendaciones a continuación son dirigidas al fortalecimiento y mejoramiento de las acciones e iniciativas que ya están en marcha y que, en cada país, representan ejemplos de buenas prácticas. Por ende, se mencionan, de manera general, aquellas actividades que necesitan una mayor atención y constancia para seguir reivindicando y mejorando las condiciones de las THR.

- ❖ Fortalecer los proyectos de atención integral que incluyan asesoramiento y acompañamiento jurídico; apoyo psicosocial; y apoyo en las gestiones y trámites administrativos.
- ❖ Promover actividades de sensibilización sobre derechos laborales de personas THR, dando seguimiento a los últimos cambios en la legislación de cada país, para que las THR puedan empoderarse sobre sus nuevos derechos y conocer los avances.
- ❖ Favorecer las redes de apoyo, el autocuidado y espacios asociativos para las mujeres, la autoestima de las mujeres, a través del empoderamiento y autoconciencia sobre el concepto que el trabajo de hogar y cuidado es una profesión indispensable para la sociedad.
- ❖ Promover las actividades de información y asesoramiento sobre los derechos y deberes de las personas empleadoras. En este punto se destaca como en los tres países se evidencia una falta de comunicación entre la parte empleada, las organizaciones y sindicatos y la parte empleadora. Esto se denota tanto en las entrevistas como en las encuestas.
- ❖ Fortalecer la visibilidad en las reivindicaciones por la mejora de los derechos y las condiciones del sector desde las redes que trabajan con mujeres y desde el movimiento feminista. Seguir trabajando en red para la incidencia política con los colectivos de manera interseccional.

Para la **ciudadanía** en general y en particular para las personas **empleadoras** de THR:

- ❖ Cumplir con las normativas que garantizan y regulan el trabajo del hogar y de los cuidados, garantizando unas condiciones de trabajo dignas y seguras.
- ❖ Empujar la participación a espacios de sensibilización sobre los derechos de las THR, así como derechos y sobre todo deberes de las personas empleadoras.
- ❖ Reconocer y valorar la importancia de los cuidados en los hogares como fundamental e imprescindible para el sostenimiento de la vida.
- ❖ Atender y mejorar el compromiso ciudadano que permita visibilizar y reconocer el trabajo del hogar y cuidado, desmontando estereotipos y prejuicios asociados a este empleo.

Este estudio entiende informar y sensibilizar tanto las instituciones públicas, como las entidades del sector de la sociedad civil y la ciudadanía de El Salvador, República Dominicana y España para generar conciencia crítica y reivindicar la importancia que tiene garantizar los derechos humanos y laborales en el empleo de hogar, dignificar las condiciones de vida y trabajo de las mujeres empleadas en el sector.

Bibliografía

Asamblea Legislativa. (2022, March 27). *Pleno legislativo aprueba régimen de excepción para frenar ola de violencia*. Asamblea Legislativa de El Salvador. Retrieved November 16, 2022, from <https://www.asamblea.gob.sv/node/12062>

ASAMBLEA LEGISLATIVA - LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR. (n.d.). 1 DECRETO N° 254 *Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo y la Ley de Igualdad*. Retrieved November 24, 2022, from http://asp.salud.gob.sv/regulacion/pdf/ley/Ley_prevencion_riesgos_lugares_trabajo.pdf

ASAMBLEA LEGISLATIVA - LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR (2000). DECRETO N.888. *Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad*. Retrieved November 24, 2022 from https://www.oas.org/dil/esp/Ley_de_Equiparación_de_Oportunidades_para_las_Personas_con_Discapacidad_El_Salvador.pdf

ASAMBLEA LEGISLATIVA - LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR (2010). DECRETO N.520. *Ley Especial Integral para una Vida libre de Violencia para las Mujeres*. Retrieved November 24, 2022 from https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/171117_073006947_archivo_documento_legislativo.pdf

ASAMBLEA LEGISLATIVA - LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR. (2011). *Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres LIE*. Isdemu. Retrieved November 24, 2022, from <https://isdemu.gob.sv/wp-content/uploads/2020/10/LIE.pdf>

ASAMBLEA LEGISLATIVA - REPUBLICA DE EL SALVADOR. (1983). 1 C O N S T I T U C I O N. Asamblea Legislativa de El Salvador. Retrieved November 24, 2022, from https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/171117_072857074_archivo_documento_legislativo.pdf

«BOE» núm. 46. (2022, February 22). *BOE-A-2022-2851 Real Decreto 152/2022, de 22 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2022*. BOE.es. Retrieved November 10, 2022, from <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-2851>

«BOE» núm. 71. (2007, 03 23). *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. Retrieved 11 09, 2022, from <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con>

«BOE» núm. 189. (1985, 08 2). *Ley Orgánica 11/1985*. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. Retrieved 11 08, 2022, from <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1985-16660#:~:text=La%20Ley%20org%C3%A1nica%20pretende%20unificar,derecho%20de%20sindicaci%C3%B3n%20de%20los>

«BOE» núm. 216. (2022, 09 08). Real Decreto-ley 16/2022. *Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar*. Gobierno de España. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-14680>

«BOE» núm. 277. (2011, 11 17). Real Decreto 1620/2011. *Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar*. Gobierno de España. Retrieved 11 08, 2022, from <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2011-17975>

«BOE» núm. 308. (2021, 12 24). *Resolución de 20 de diciembre de 2021, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 10 de diciembre de 2021, por el que se aprueba el Plan de Acción Nacional contra el Trabajo Forzoso*. Gobierno de España. Retrieved 11 08, 2022, from https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-21340

«BOE» núm. 311. (1978, 12 29). *Constitución Española*. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. Retrieved 11 08, 2022, from <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

«BOE» núm. 299, de 15/12/2006. (2021, December 14). *BOE-A-2006-21990 Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia*. BOE.es. Retrieved November 21, 2022, from <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-21990>

CEPAL. (2020). *TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO EN REPÚBLICA DOMINICANA: Retos y desafíos en el contexto del covid-19*. Observatorio de Igualdad de Género | de América Latina y el Caribe. Retrieved November 23, 2022, from <https://oig.cepal.org/sites/default/files/trabajo-domestico-remunerado-en-rd-retos-y-desafios-en-el-contexto-del-covid-19.pdf>

CETHYC: un espacio para las trabajadoras del hogar y cuidados en Madrid. (2020, March 5). Alianza por la Solidaridad. Retrieved November 16, 2022, from https://www.alianzaporlasolidaridad.org/areas/derechos_de_las_mujeres/trabajadoras_del_hogar

Collado, H. (2015, June 26). *Incidencia política: concepto, importancia y herramientas*. *Incidencia política: concepto, importancia y herramientas*. Retrieved November 16, 2022, from https://xcn.cat/wp-content/uploads/2015_incidencia_politica.pdf

Congreso Nacional de la República Dominicana (1997). *Ley No. 24-97. Violencia contra las Mujeres e Intrafamiliar*. Retrieved November 24, 2022 from <https://www.oas.org/dil/esp/Ley%2024-97,%20sobre%20Violencia%20Intrafamiliar%20Republica%20Dominicana.pdf>

Datosmacro.com. (2018). *El Salvador - Salario Mínimo 2018*. Datosmacro.com. Retrieved November 22, 2022, from <https://datosmacro.expansion.com/smi/el-salvador>

elDiario.es. (2022, February 25). *La Justicia europea concluye que España discrimina a las trabajadoras del hogar por negarles el paro*. El Diario. Retrieved November 8, 2022, from https://www.eldiario.es/economia/justicia-europea-espana-discrimina-empleadas-hogar-negarles-paro_1_8777082.html

El Faro. (2020, May 4). *Muchachas, las olvidadas en la cuarentena*. ElFaro.net. Retrieved November 17, 2022, from https://elfaro.net/es/202005/el_salvador/24377/Muchachas-las-olvidadas-en-la-cuarentena.htm

Estatuto de los Trabajadores. (1994, 05 19). *Estatuto de los Trabajadores* [Estatuto de los Trabajadores]. National Laws on Labour, Social Security and Related Human Rights. Retrieved 11 08, 2022, from <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/37817/64929/S94ESP01.htm>

Federación Mujeres Progresistas. (2020). *Investigación Mujer inmigrante y empleo de hogar: situación actual, retos y propuestas*. Investigación *Mujer inmigrante y empleo de hogar: situación actual, retos y propuestas*. FEDERACIÓN DE MUJERES PROGRESISTAS. Retrieved 11 09, 2022, from <https://fmujeresprogresistas.org/wp-content/uploads/2020/12/Estudio-Mujer-inmigrante-y-empleo-de-hogar-FMP-2020.pdf>

Federici, S. (2010). *El calibán y la bruja. Mujeres, cuerpo y acumulación originaria*. Madrid: Traficantes de Sueños.

Fernandez, L. (2009). *Decreto No. 503-09. Reglamento de Relaciones Laborales*. Retrieved November 24, 2022 from [Dec. No. 523-09 que aprueba el Reglamento de Relaciones ...https://cpadp.gob.do › download › decretos › decret...](https://cpadp.gob.do/download/decretos/decret...)

Iberley. (n.d.). *Publicado el SMI 2022: 1.000 euros al mes desde el 1 de enero de 2022*. Iberley. Retrieved November 10, 2022, from <https://www.iberley.es/noticias/publicado-smi-2022-1-000-euros-mes-desde-1-enero-2022-29325>

Luebker, M., & OIT. (2013). *Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection*. ILO. Retrieved November 24, 2022, from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/document/publication/wcms_173363.pdf

Migración y Extranjería - El Salvador. (n.d.). *LEY ESPECIAL DE MIGRACIÓN Y EXTRANJERÍA*. SELA. Retrieved November 24, 2022, from <https://www.sela.org/media/3221736/ley-especial-de-migracion-y-extranjeria-el-salvador.pdf>

Ministerio de Trabajo y Previsión Social. (2010). *Código de Trabajo de la República de El Salvador*. ILO. Retrieved November 24, 2022, from https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1742/Cod_Trab_ElSalv%5B1%5D.pdf

Molina, T., & Estévez, J. (2022, September 7). *Domésticas a tiempo parcial cobrarán mínimo RD\$420 por día*. Diario Libre. Retrieved November 22, 2022, from <https://www.diariolibre.com/economia/empleo/2022/09/07/domesticas-a-tiempo-parcial-cobraran-minimo-rd420-por-dia/2048780>

OIT. (n.d.). *Trabajadores domésticos migrantes (Migración laboral)*. ILO. Retrieved November 9, 2022, from <https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/policy-areas/migrant-domestic-workers/lang--es/index.htm>

OIT. (1958). *Convenio C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)*. ILO. Retrieved November 24, 2022, from https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111

OIT. (2000). *Ratificación de los convenios de la OIT: Ratificación por convenio*. ILO. Retrieved November 24, 2022, from https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312327

OIT. (2001). *LA SEGURIDAD SOCIAL*. ILO. Retrieved November 14, 2022, from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067592.pdf

OIT. (2011). *Convenio C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)*. ILO. Retrieved November 24, 2022, from https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111

OIT. (2011). *Convenio C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)*. ILO. Retrieved November 14, 2022, from https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189

OIT. (2020, January 28). *Panorama Laboral 2019. América Latina y el Caribe*. ILO. Retrieved November 23, 2022, from https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_732198/lang--es/index.htm

OIT. (2022, June 8). *España ratifica el Convenio sobre el trabajo a domicilio y el Convenio sobre la violencia y el acoso*. ILO. Retrieved November 9, 2022, from https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_847845/lang--es/index.htm

ONU MUJERES, OIT, CEPAL. (2020, Junio). *Trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina y el Caribe frente a la crisis del COVID-19*. Cepal. Retrieved November 23, 2022, from <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45724-trabajadoras-remuneradas-hogar-america-latina-caribe-frente-la-crisis-covid-19>

Otxoa, I. (2019, June 21). *En el aniversario de las luchas contra la enmienda 6777: el gobierno progresista no lo ha hecho mejor*. El Salto. Retrieved November 16, 2022, from <https://www.elsaltodiario.com/trabajo-domestico/aniversario-luchas-contra-enmienda-6777>

OXFAM Intermón. (2021). *Esenciales y sin derechos*. Oxfam Intermón. Retrieved November 23, 2022, from <https://www.oxfamintermon.org/es/publicacion/esenciales-sin-derechos-empleadas-hogar>

Sainz, G., Santos Pérez, C., & Olivero, M. L. y. V. (2014). *La construcción social del mercado laboral doméstico en España a comienzos del siglo XXI*. Cuadernos de Relaciones Laborales, 32 (1): 101-131. <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/44715>

UIMEL. (2021). *El trabajo doméstico remunerado en El Salvador*. SIMEL. Retrieved November 23, 2022, from <https://simel.mtps.gob.sv/wp-content/uploads/2021/11/Diagnostico-del-TDR-en-El-Salvador.pdf>

Universidad de Valladolid. (2015). *Home*. Universidad de Valladolid. Retrieved November 24, 2022, from <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/13066/TFG-N.230.pdf;jsessionid=EA474176515ABAB7C7A2D283CDCB9DAC?sequence=1>

FUNDACIÓN MUJERES

Fundación Mujeres es una organización no gubernamental creada en 1994. La misión es lograr que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres sea real y efectiva, por lo que se trabaja en la puesta en marcha de proyectos de intervención, en diferentes ámbitos de la participación social, política, económica y cultural. La sede social de la entidad se encuentra en Madrid y además, cuenta con delegaciones en Extremadura, Andalucía, Asturias y Galicia.

Para más informaciones: <https://fundacionmujeres.es>



LAS MÉLIDAS

La Asociación Movimiento de Mujeres Mérida Anaya Montes (Las Mélicas) fue constituida en 1992 en El Salvador. La misión es liderar la incidencia de las mujeres en los distintos ámbitos sociales, políticos y económicos, centrado en su enfoque feminista, de derechos humanos, empoderamiento y autonomía de las mujeres.

Para más informaciones: <https://www.lasmelidas.org.sv>



SINTRADOMES-CASC

La Confederación Autónoma Sindical Clasista (CASC) fue fundada en 1962 en República Dominicana. Inicialmente su misión era aportar al proceso democrático organizando a la clase trabajadora. En 2012, como parte de la estructura de la CASC, se constituyó el Sindicato Nacional de Trabajadoras Domésticas (SINTRADOMES). INTRADOMES-CASC defiende los derechos de las trabajadoras a la libertad sindical y a la portección social.

Para más informaciones: [Página Facebook Sintradomes-Casc](#)

AGRADECIMIENTOS

Para la realización de esta investigación, se agradece a:

COORDINACIÓN TÉCNICA:

Brenda Alvarenga (Las Mélicas), Silvia Arévalo (Las Mélicas); Josefina Palacios (Las Mélicas), Alicia Hernandez (Las Mélicas), Esperanza Ponce (Las Mélicas), Francisca (Altagracia) Jiménez (Sintradomes), Marubeni Pérez (Sintradomes), Cristina Vidal (Fundación Mujeres), Cecilia Peguero (Fundación Mujeres), Dolores Pérez (Fundación Mujeres), Yolanda Caballero (Fundación Mujeres) y Ana Valverde (Fundación Mujeres)

MUJERES PARTECIPANTES EN ENTREVISTAS Y GRUPOS FOCALES:

Alma Yamira (SIMUTHRES), Roxana Maribel (SIMUTHRES), Laura Medina Ortiz (SIMUTHRES), Maritza (SIMUTHRES), Rubenia Sanchez (SIMUTHRES), Thelba Amanda Ramos (Red de THR El Salvador), Carmen Ordoñez (Red de THR El Salvador), Cecilia Chávez (Red de THR El Salvador), Patricia (Red de THR El Salvador), Anabel Beloso, Elena Pérez (ATH-CNUS), María Cornelia Valdés (UNFETRAH), Carolina Elías (SEDOAC), Marcela Bhamón (AIPHyC)

y todas/os las/os empleadoras/es que participaron al cuestionario.

