



**CASC-CNTD-CNUS**

**ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE LA PROTECCIÓN  
SOCIAL VINCULADA A LOS CONVENIOS 156,  
183, 187 Y 189 DE OIT: DEMANDAS Y PERSPECTIVAS  
DE LOS SINDICATOS DOMINICANOS SOBRE LOS  
CONVENIOS**



## **ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE LA PROTECCIÓN SOCIAL VINCULADA A LOS CONVENIOS 156, 183,187 Y 189 DE OIT: DEMANDAS Y PERSPECTIVAS DE LOS SINDICATOS SOBRE LOS CONVENIOS.**

### **Secretariado Ejecutivo de la CSA:**

- Presidente: Fred Redmond
- Presidenta Adjunta: Francisca Jiménez
- Presidenta Adjunta: Toni Moore
- Secretario General: Rafael Freire
- Secretario de Formación y Educación Sindical: Cícero Pereira Da Silva
- Secretaria de Políticas Sociales: Jordania Ureña
- Secretaria de Desarrollo Sustentable: Bárbara Figueroa

**Equipo técnico CSA,** Juan Pablo Martínez, Jessica Rodríguez, Hugo Barreto y Ana Rojas, Lyda Forero, Iván González.

**Coordinación y Revisión:** Confederación Nacional de Unidad Sindical (CNUS), Rafael Abreu, presidente, Julián Martínez, técnico; Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD), Jacobo Ramos, presidente, Daysi De Oleo y Santo Sánchez, técnicos; Confederación Autónoma de Sindicato Clasista (CASC), Gabriel del Rio, presidente, José Luis León y Francisca Alt. Jimenez, técnicos.

**Coordinador:** José Miguel Fernández, MG.

**Elaboración del estudio:** Licda. Yris Nova, MA.

**Diseño Gráfico y Diagramación:** Claudio José Ozuna Rivera.

**Agradecimientos:** Este estudio ha sido realizado gracias a la cooperación de Olof Palme International Center (OPC) de Suecia en el marco del Proyecto “Inequidad, Pobreza y el camino para la seguridad social”

**Todos los derechos reservados © 2021,**

**Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas  
Buenos Aires 404/406, CP11000, Montevideo, Uruguay, [www.csa-csi.org](http://www.csa-csi.org)  
Noviembre 2021**

## Contents

RESUMEN.....	3
SIGLAS O ACRÓNIMOS .....	5
Presentación.....	6
Objetivos .....	8
Objetivo General.....	8
Objetivos Específicos.....	8
Metodología.....	8
Análisis documental.....	9
Análisis de datos cuantitativos .....	9
Entrevistas.....	9
Contexto y antecedentes.....	10
Impacto del COVID-19 en el mercado laboral.....	10
Teletrabajo.....	13
Economía del cuidado.....	15
Responsabilidades del cuidado .....	16
Seguridad Social en R.D. VS Protección Social .....	18
Convenio 183 sobre protección a la maternidad y la recomendación 191.....	21
Protección, Maternidad, Alcances Principales .....	22
Maternidad, lactancia y no discriminación.....	24
El Convenio 102 sobre Seguridad Social .....	26
Ratificación Convenio 189 sobre trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticas y la recomendación 201.....	26
Inclusión de las trabajadores/es domésticos en la seguridad social. ....	28
Inspección laboral efectiva, respetando la intimidad del hogar.....	30
Medidas para proteger a trabajadoras y trabajadores de las prácticas abusivas de las agencias privadas de empleos.....	31
Convenio 187 sobre el marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo. ....	33
Convenio 156 sobre Igualdad de Oportunidades y Trato entre Trabajadores y Trabajadoras: Trabajadores con Responsabilidad Familiares. ....	36
Convenio 190 y la Recomendación Num.206 sobre Violencia y el acoso en el mundo del trabajo. ....	37

CASC-CNTD-CNUS

---

Análisis de la protección social vinculada a los Convenios 183/156/189/187.....	38
Conclusiones y Propuesta General.....	41
PROPUESTA GENERAL:        42	
Propuesta para la inclusion de los trabajadoras y trabajadores domésticas a la seguridad social. ....	43
Propuesta de contenido educativo sobre los 4 convenios y normas vinculantes.....	45
Propuesta para dar a conocer convenio 156 sobre igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidad familiares. ....	49
Anexos .....	52
Glosario .....	53

## RESUMEN

La presente investigación se ha desarrollado desde un enfoque de derechos humanos fundamentado en los compromisos asumido por los Estados en normas internacionales y nacionales de derechos humanos orientados a garantizar los derechos, la promoción, protección, defensa y ejercicio efectivo de los mismos; y de las personas y grupos sociales como sujetos titulares de derechos con la capacidad y derecho de demandar y participar.

\ El análisis de la realidad de mujeres y hombres en mercado laboral también ha sido abordada desde una perspectiva de género, pues esta permite poner en el centro de las discusiones las desigualdades construidas en relación a la asignación de los roles de géneros en las sociedades, las cuales son causas de la discriminación social, económica, cultural y política y que repercute en el ejercicio y disfrute de sus derechos humanos.

A partir de estos pilares muestra un panorama de la situación y analiza las condiciones en que se encuentra la aplicación de los convenios 189, 183, 187 y 156, de conformidad con la seguridad y la protección social, es indudable que asegurar una financiación adecuada y sostenible de los sistemas de protección social los cuales se encuentran planteado de manera específica en los diferentes marcos internacionales, y asumidos por los Estado dominicano con la ratificación de estos convenios es un reto.

El Sistema de Protección social de la República Dominicana, muestra una fragmentación institucional por lo que es necesario la armonización de las políticas en el gasto, para aumentar la eficiencia de la misma. Los diferentes convenios llaman revisar y accionar las políticas públicas atreves del marco jurídico para lograr un acceso universal de la protección social sea esta por medio de sistemas contributivos o no contributivos.

Aun cuando los convenios dan a los países firmantes la opción de poderlo asumir de manera parcial o total y de acuerdo a las posibilidades, la protección social debe caracterizarse de acuerdo a las necesidades, prioridades y recursos tomando en cuenta determinados grupos, como son las mujeres, los jóvenes, los adultos mayores, las personas con discapacidad, los trabajadores migrantes, las trabajadoras y trabajadores domésticos, los trabajadores y trabajadoras agrícolas y las personas que trabajan en la economía informal.

El análisis da cuenta que falta mucho por hacer de cara a la aplicación de cada uno de estos convenios, muestran un gran rezago sobre todo en lo

que compete al convenio 189, donde las y los trabajadores domésticos no cuentan con seguridad social y una débil protección social, sobre todo en lo que corresponde a los derechos sobre la maternidad.

La gran cantidad de domésticas migrantes tienen una doble discriminación por ser doméstica y ser migrantes, la vulnerabilidad de las mujeres migrantes haitianas se incrementa debido a la barrera del idioma y su status migratorio, que en su mayoría de veces, es irregular.

No existe habidas cuentas acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales que las protejan, por lo que se pudo percibir que las agencias de empleos privadas, aun cuando existe una resolución por parte del Ministerio de Trabajo no tienen ninguna supervisión de parte del mismo y por lo tanto ninguna consecuencia en su accionar.

Si bien es cierto que el país ha ratificado acuerdos sobre el derecho a la libertad de asociación, todavía no se ha facilitado que las mismas se organicen en sindicatos y se haga efectivo su derecho a la negociación colectiva.

El convenio 183 sobre la protección de la maternidad, aun cuando por propias palabras de funcionarios del Ministerio de Trabajo es de fácil cumplimiento, ya que la mayoría de los requerimientos están estipulado y contemplado en el código de Trabajo, muestra que a pesar de todo las mujeres siguen teniendo marcadas discriminaciones, pues la carga de la maternidad las llevan ellas, muchas no cuentan con esos derechos por ser trabajadoras domésticas, informales, por cuenta propias, no cuentan con suficientes estancias infantiles a nivel nacional para poder dejar a sus hijos pequeños en lugares seguros y ellas irse a trabajar, la mayoría de las empresas tampoco cuenta con salas de lactancia o lactarios para ellas poder extraer y guardar la leche extraída.

Las políticas que hasta ahora se han hecho no se adecuan a las necesidades de las mujeres en edad reproductiva ni con hijos, ya que se han hecho sin la debida socialización con las interesadas o los órganos que llevan la política de igualdad.

Por otro lado el convenio 187 sobre seguridad y salud en el trabajo, nos muestra la elaboración de un Reglamento muy distantes de la clasificación de las empresas existentes en la República Dominicana, donde en su mayoría son medianas y pequeñas empresas, las cuales no logran alcanzar las exigencias del Reglamento por resultar estos costosos, largo y rígido.

El COVID-19, así como otras enfermedades trae consigo el permanente seguimiento y elaboración y actualización de protocolos de bioseguridad dentro las empresas para evitar la propagación del virus y los accidentes de trabajo y del teletrabajo.

El análisis buscar fortalecer el diálogo social, reforzando las capacidades de los interlocutores sociales, crear propuestas que den respuesta a la formulación, implementación y seguimiento a las políticas nacionales de protección social.

## SIGLAS O ACRÓNIMOS

ATH	Asociación de Trabajadoras del Hogar
CSA	Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas
CASC	Confederación Autónoma Sindical Clasista
CIMTRA	Comité Intersindical de la Mujer Trabajadora
CIT	Confederación Internacional del Trabajo
CT	Código de Trabajo
CNTD	Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos
CNUS	Confederación Nacional de Unidad Sindical
ENFT	Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo
ENIGH	Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares
IDH	Informe de Desarrollo Humano
IDG	Índice de Desigualdad de Género
OIM	Organización Internacional para las Migraciones
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMLAD	Observatorio del Mercado Laboral Dominicano
ONE	Oficina Nacional de Estadística
MT	Ministerio de Trabajo
PEA	Población Económicamente Activa
SDSS	Sistema Dominicano de Seguridad Social
SINTRADOMES	Sindicato Nacional de Trabajadoras Domesticas
TDR	Trabajo Doméstico Remunerado

## PRESENTACIÓN

La Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas (CSA), a través del Comité Intersindical de la Mujer Trabajadora (CIMTRA), se complace en presentar el estudio sobre “Análisis de la situación de la Protección Social vinculada a los Convenios 156, 183, 187 y 189 de OIT: Demandas y Perspectivas de los sindicatos sobre los convenios”, que tiene como objetivos diseñar propuestas de incidencias y participación del sector laboral en las políticas públicas de cara a la realidad actual en que se encuentra el mercado laboral en la República Dominicana.

La constitución en su artículo 62, numeral 3 estima que son derechos básicos de trabajadores y trabajadoras la “seguridad social”.

En el 2001 se promulga la Ley 87-07, mediante la cual se crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS), en su artículo 5 se establece el derecho a ser afiliados a “todos los ciudadanos dominicanos y los residentes legales en el territorio nacional.”

El Sistema Dominicano de Seguridad Social basado en la capitalización individual en lo que se refiere a pensiones y (reparto simple) se fundamenta en un sistema único de afiliación, cotización, plan de beneficios y prestación de servicios, eliminando la doble cobertura y la doble cotización.

Por otra parte el sistema de protección social desarrollado a través de diferentes programas contribuyen a mejorar las condiciones de los hogares más pobres ayudando a reducir la pobreza y la desigualdad monetaria. El impacto generado por la COVID-19 en la salud, en lo social y económico implica la mejora del gasto social a través de la protección social.

En los actuales momentos la Ley 87-01 se encuentra en la Cámara de Diputados, revisando las diferentes propuestas por parte de la sociedad civil que demanda su modificación, a los fines de que la misma sea más efectiva, y beneficiosa para los ciudadanos.

A pesar de que en los últimos años se ha producido un incremento de la actividad laboral de las mujeres, persisten marcadas desigualdades y discriminación que hacen que sus condiciones de trabajo sean diferentes a las de los hombres, la responsabilidad de las tareas del hogar, el cuidado de los hijos e hijas, de los adultos mayores o de las personas dependientes, marcan las brechas en torno a la calidad del empleo, al salario y a los sistemas de seguridad y protección social, lo que constituye una doble y hasta triple jornada de trabajo, limitando su desarrollo social y económico.

Hoy la pandemia de la Covid-19 ha desnudado las tensiones y el deterioro en que se encuentra la región en relación a las condiciones de vida y trabajo decente de la mayoría de la población, siendo las mujeres y los jóvenes los más vulnerables ante esta crisis.

Según los informes realizados por la CEPAL, Banco Mundial y otros organismos internacionales, América Latina y el Caribe es la región más afectada a nivel global por el impacto económico y social de la pandemia. Las mujeres y los y las jóvenes continúan siendo en gran porcentaje afectados por la crisis del empleo, ampliándose las brechas ya existentes. La pandemia también nos presenta el panorama de que los trabajadores y trabajadoras más afectados son aquellos que lo hacen por cuenta propia en condiciones de informalidad.

El II Congreso de la CSA reafirmó que la igualdad, equidad de género y la efectiva participación son objetivos centrales de su política organizativa. En ese sentido el 4to. Congreso de la CSA, su Resolución Final, en su Análisis de la Coyuntura, instruye a sus afiliados a tomar acciones frente a la falta de diálogo tripartito que afecta y limita los derechos de las/os trabajadoras/es, entre ellos la protección y seguridad social.

## Objetivos

### Objetivo General

Evidenciar las condiciones de protección y seguridad social en que se encuentran las trabajadoras y trabajadores desde la ratificación de los convenios 189, 183,187 y 156 que permita elaborar propuestas de incidencia y alianza con organizaciones de la sociedad civil y otros actores en la República Dominicana.

### Objetivos Específicos

1. Conocer avances y brechas en las obligaciones y compromisos del estado respecto a los derechos a la protección social de trabajadoras y trabajadores.
2. Identificar las acciones llevadas a cabo por el Estado y las empresas, para hacer frente a la igualdad efectiva de oportunidades entre los trabajadores de uno y otro sexo.
3. Emitir recomendaciones pertinentes a las instituciones del Estado y de las empresas para el respeto, protección y cumplimiento de los derechos humanos de trabajadoras y trabajadores.

4. Formular propuestas dirigidas al fortalecimiento del marco normativo nacional referente a la protección social.

### **Metodología**

La propuesta combinó componentes de carácter cualitativo y exploratorio, que posibilita el acercamiento a las distintas dimensiones y características de las mujeres trabajadoras de cara a la inclusión efectiva al Sistema de Seguridad Social.

La investigación es de tipo exploratoria, ya que el alcance de la misma permite establecer una aproximación de la realidad de trabajadoras y trabajadores en el país, la cual puede servir como punto de partida para posteriores esfuerzos.

Como parte de la investigación cualitativa se gestionaron solicitudes de información pública con cinco instituciones del Estado, con el objetivo de obtener documentación en la que se constate las políticas o programas públicos que estén dirigidos a la población trabajadora. Las solicitudes se presentaron a las siguientes entidades: Ministerio de Trabajo, Ministerio de administración Pública, Administradora de Estancias Infantiles, Tesorería de la Seguridad Social, y Cámara de Diputados.

### **Análisis documental**

Parte de las técnicas utilizadas fue el análisis documental del marco jurídico nacional e internacional e interamericano, tomando como guía los convenios de la OIT, el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales y la Declaración de los derechos Humanos. El marco jurídico nacional fue examinado desde la jerarquía de las leyes, partiendo de la Constitución de la República seguida de las leyes orgánicas, ordinarias, especiales y ordenanzas, los documentos incluyen leyes códigos, decretos, tratados internacionales, resoluciones y recomendaciones de la OIT, asumidos por el Estado dominicano.

### **Análisis de datos cuantitativos**

Se realizó un análisis de las encuestas realizadas por fuentes oficiales. Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de Hogares-ENIGH-(2019). Encuesta de Fuerza de Trabajo-ENFT- (2019-2020) Banco Central de la República Dominicana. Boletín trimestral del mercado laboral enero-marzo 2021 Banco Central República Dominicana. Boletín no.6, año 8 de Estadísticas Oficiales de Pobreza Monetaria 2020, Comité Técnico Interinstitucional de Pobreza (CTP). Informes Estadísticos de la Tesorería

de la Seguridad Social (TSS). Informes Estadísticos del Instituto de Prevención y Protección de Riesgos Laborales (IDOPRIL).

## **Entrevistas**

En ese orden se realizaron entrevistas con el CINTRA y la Asociación de Trabajadoras Domésticas, del sector gubernamental participaron representantes del Ministerio de Trabajo, con el objetivo de contar con información oficial, pertinente y actualizada.

## **Contexto y antecedentes**

### **Impacto del COVID-19 en el mercado laboral**

La República Dominicana forma parte de los países con ingreso medio-alto, lo que significa que la desigualdad ha disminuido con la caída del índice de Gini, tanto a nivel nacional, como a nivel urbano y rural, ya que para el año 2019 estaba en 0.431 pasando a 0.405 en 2020, lo que representa una reducción de 0.026 para toda la República Dominicana, sin embargo el crecimiento no ha sido socialmente incluyente.

La economía depende fundamentalmente de la agricultura, el comercio exterior, los servicios, la industria y el turismo, las actividades de mayor dinamismo han sido los hoteles, bares y restaurantes, el transporte y almacenamiento, las intermediaciones financieras, las comunicaciones, el agua y la energía (3.7%) (MEPyD, 2018).

Aun cuando en las últimas dos décadas, la República Dominicana mantuvo uno de los mejores desempeños económicos de América Latina, duplicando su producto bruto interno per cápita real entre 2001 y 2019. El mercado laboral se encuentra condicionado por una alta tasa de informalidad persistente, afectando a más de la mitad de la población entre ellos jóvenes y mujeres (BCRD, 2019) bajos niveles salariales (Banco Mundial, 2016-2020) y la concentración de nuevos empleos de baja calidad (BCRD2017-2019).

La informalidad en el empleo, se convierte en bajas tasas de cotización a la seguridad social (apenas un 19%) (Banco Mundial, 2016) lo cual se traduce en bajo gasto social, siendo uno de los más bajos de la región (PNUD, 2017).

El Informe sobre Desarrollo Humano (IDH) 2019, destaca el Índice de Desigualdad de Género (IDG) tiene un valor para RD de 0.453, ubicándolo en el puesto 104 de 162 países en el índice de 2018.

Las mujeres ocupan el 24.3 % de los escaños parlamentarios y el 58.6 % de mujeres adultas han alcanzado al menos un nivel secundario de educación en comparación con el 54.4 % de los hombres.

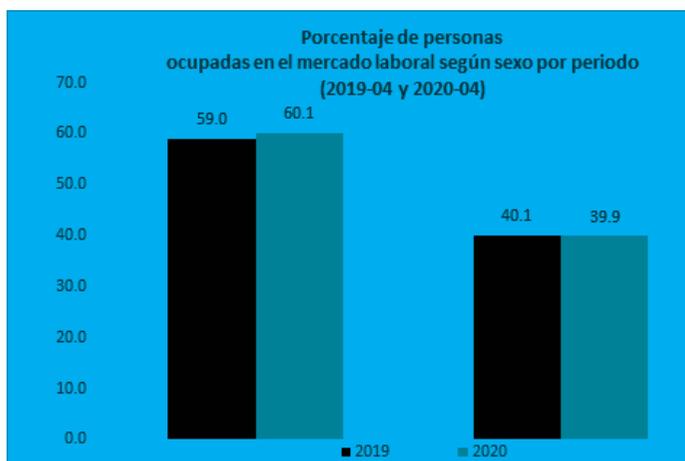
Los indicadores del IDG señalan que por cada 100,00 nacidos vivos, 92.0 mujeres mueren por causas relacionadas con el embarazo; y la tasa de natalidad adolescentes es de 94.3 nacimientos por cada 1,000 mujeres de 15 a 19 años. La participación femenina en el mercado laboral es del 50.9 por ciento en comparación con 77.6 para los hombres.

Según la ONE se estima que para el 2030 la tasa de fecundidad a nivel nacional reflejara una disminución de 0.18 hijos por mujer, respecto al 2015-2020 que se estima en 2.29 hijos por mujer en edad fértil.

El Boletín de estadísticas oficiales de Pobreza Monetaria, durante el año 2020, señala un aumento de las tasas de pobreza monetaria por efecto de la crisis de la COVID-19, la cual paso de 21.0% en 2019 a 23.4% en 2020, lo que implica en términos absolutos que 274,557 dominicanos y dominicanas cayeron en la pobreza general.

El boletín indica que el índice de feminidad de la pobreza ha seguido aumentando durante la crisis, ya tendencia en años anteriores, llegando a 118 mujeres en situación de pobreza por cada 100 hombres pobres.

La Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT) reporta que la Población Ocupada a nivel nacional en el 2019 fueron de 4,715, 879. De este total 2, 780,202 eran hombres y 1, 935,676 mujeres, lo que represento el 59.0% para los hombres y 41.0 %.



Fuente: Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo (ENCFT) 2019-2020. BCRD.

La pandemia también ha afectado la creación de puestos de trabajos. A partir de la ENCFT se estima que entre 2019-2020 la tasa de ocupación de 15 años y más disminuyó en 5 puntos porcentuales al pasar de 65.1% a 60.1%.

En el año 2020 se registró una pérdida total de 5.9% unos 277 mil trabajadores y trabajadoras con respecto al 2019. El empleo formal fue el más afectado cayendo en un 6.4% para ambos sexos. En cambio el empleo informal se redujo en 5.6%, los empleos de las mujeres de redujeron un 7.4% mientras que los empleos de los hombres se redujeron en 4.9%. Dentro del empleo informal las mujeres tuvieron una reducción relativa de más del doble que los hombres. Según la OIT la informalidad laboral, los bajos ingresos y la desigualdad son “el talón de Aquiles en el proceso de recuperación económica de América Latina y el Caribe”.

Los últimos informes de la CEPAL Y la OIT dan cuenta del retroceso sin precedentes en la tasa de participación laboral y el aumento de la desocupación, los últimos datos disponibles indican en el 2021 que alrededor de 13 millones de mujeres vieron desaparecer sus empleos a causa de la pandemia en América Latina y el Caribe.

La COVID-19 ha puesto en evidencia las desigualdades sociales, la falta e insuficiente inversión ya existentes en la salud, la educación, y la economía, así como en crear las estructuras para un desarrollo inclusivo y sostenible, que permita que los más desfavorecidos salir y no retroceder a los niveles de pobreza. De acuerdo con el último Panorama Laboral de América Latina y el Caribe, la contracción del empleo en 2021 fue particularmente determinante en sectores de servicios como hoteles(-17,6 por ciento) y comercio (-12,0 por ciento) sumándose a esto la mayor incidencia de ocupaciones informales que afecta particularmente al empleo femenino.

De acuerdo a las cifras oficiales del BCRD la informalidad total<sup>3</sup> en el trimestre de enero-marzo del 2021, en la República Dominicana, al 57.7% de las personas ocupadas tiene un empleo informal, registrando un aumento de 2.7 p.p con respecto a la tasa de 55.0% registrada en el primer trimestre del año 2020, lo que indica que estas personas no están cubiertas por el Sistema de Seguridad ni Protección Social (acceso a la salud, riesgos profesionales y fondo de pensión) además de los bajos ingresos, las MIPYMEs, trabajadores por cuenta propia, son las más afectadas. El Boletín da cuenta que debido a la pandemia en el mercado laboral se registró una disminución de la cantidad de horas de trabajo a la semana, así como el ingreso por horas percibidos de la actividad laboral, representando una caída de 1.9% en enero-marzo 2021 con relación a enero-marzo 2020, lo que se traduce en una pérdida de ingresos

proveniente del trabajo de 3.3% al pasar de RD\$115.8 por hora en el primer trimestre 2020 a RD\$111.9 por horas en igual periodo del 2021. (BBC ENERO-MARZO2021)

El surgimiento de la emergencia derivada de la COVID-19 a principios del año 2020, no solo creó una crisis sanitaria a nivel mundial, sino que también generó un impacto económico y social por el cierre temporal y definitivo de muchas empresas, lo que a su vez se transformó en pérdida de empleos, baja producción, dependencia más del uso de las tecnología y cambios en la forma de trabajar como lo es el Teletrabajo.

También demostró la importancia de contar con una estructura que permita la ejecución rápida de políticas de protección social, en efecto la rápida intervención del Estado dominicano en la aplicación del Fondo de Asistencia Solidaria al Empleado (FASE), Quédate en Casa (QEC) y Programa de Asistencia al Trabajador Independiente (PA'TI), evitaron que una gran cantidad de dominicanos cayeran en la pobreza extrema.

## Teletrabajo

El impacto de la crisis sanitaria a nivel mundial trajo consigo el establecimiento de varias medidas sanitarias, una de ellas fue el confinamiento obligando a las empresas, jornadas de trabajo más cortas y reducción del personal, para evitar la propagación del virus, forzó a muchas a poner en práctica el teletrabajo de manera que se pudiera continuar con la operatividad en algunos casos, otras no corrieron con la misma suerte.

El teletrabajo surge como una herramienta que permite la continuidad de los servicios, dando oportunidad para la flexibilidad y el equilibrio entre la vida laboral y profesional de muchas personas, teniendo en cuenta la no vulnerabilidad de los derechos laborales de las personas.

El Ministerio de Trabajo dictó la **Resolución No. 07/2020** en fecha 18 de marzo del 2020, mediante el cual se instó a los empleadores a tomar diversas medidas de distanciamiento físico, incluyendo entre ellas, la adopción del trabajo a distancia, tal como lo sugiriera la Organización Mundial de la Salud (OMS).

La prolongada crisis sanitaria, obliga por decir así, al Ministerio de Trabajo a dictar una nueva **Resolución No.23/2020** sobre la **Regulación del Teletrabajo como modalidad especial de trabajo observando la Constitución, los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo** de los cuales el país es signatario, el Código de Trabajo, la Ley que

crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social, el Reglamento 522-06 sobre Seguridad y Salud en el trabajo, entre otras normativas existentes.

La misma tiene como objetivo permitir el teletrabajo como modalidad especial de trabajo que permita dinamizar la generación de empleos, aumentando la productividad y competitividad de las empresas y contribuir a la inclusión de los sectores productivos en la economía digital y uso de herramientas tecnológicas y de la comunicación.

La resolución contiene una gran cantidad de términos como son el Teletrabajo, Teletrabajador, Desconexión Digital, la Reversibilidad. Además establece que la modalidad especial de trabajo es de carácter voluntario entre las partes.

Las herramientas y equipos, materiales y capacitación, y todos los costos operativos estarán suministrados por el Teletrabajador.

Es importante destacar que la Reversibilidad da la oportunidad de que tanto el empleador como el empleado puedan solicitar volver a la normalidad.

En cuanto a la jornada laboral estará sujeta a las disposiciones del Código de Trabajo, la cual deberá ser notificada a través de la Dirección General de Trabajo, utilizando los formularios del Sistema Integrado de Relaciones Laborales (SIRLA).

En cuanto a los empleados del sector público, el Ministerio de Administración Pública (MAP) emitió varias resoluciones para la implementación de la modalidad de teletrabajo, la primera Resolución Num.130-2020, que dicha decisión no afectaría las condiciones de los servidores y que mantendrán los mismos derechos, beneficios, y obligaciones que quienes estén en las instalaciones según lo previsto en la Ley 41-08.

Los servidores deberán mantenerse localizables durante la jornada laboral, cumplir con los criterios de medición, evaluación y control determinados en el acuerdo de teletrabajo.

Mediante esta resolución se crean las Comisiones Institucionales de Teletrabajo en las instituciones y órganos de la administración pública que serán el enlace con la Comisión de Teletrabajo de la Administración Pública y que velaran por el correcto cumplimiento del teletrabajo en sus respectivos trabajos.

Otra Resolución fue la Núm. 100-21 el cual establece nuevas modalidades que modifican condiciones y horarios para los servidores públicos del gran Santo Domingo, entre las medidas están el teletrabajo total, el teletrabajo intermitente y las jornadas de labor recortadas y diferenciadas, las cuales se podrán aplicar de forma combinada, según las condiciones de cada institución y las características de los servicios que ofrezcan.

El teletrabajo es nuevo para la mayoría de las empresas de la República Dominicana, no cuenta con una ley formal que lo regule, por lo que es de mucha importancia proyectar sus alcances. Es el 3 de marzo del presente año el diputado Jorge Orlando Villegas sometió un proyecto de ley para tales fines.

El alcance de este proyecto de ley se enfoca más al sector privado, siendo sus disposiciones supletorias al Código de Trabajo vigente.

Entre sus principales puntos están

- Reconoce y define los términos de teletrabajo y tele trabajador
- Dentro de sus principios rectores son: igualdad de trato y oportunidades, no discriminación, reversibilidad, territorialidad;
- Establece tres modalidades de teletrabajo, pudiendo ser total, parcial y temporal, esta última se refiere a la posibilidad de que un trabajador presencial decida pasar a la modalidad de teletrabajo por un periodo no mayor a los 3 meses, sujeto a renovación;
- Por igual se contempla que el empleador suministre las herramientas necesarias para el desempeño de las funciones y compensaciones en el caso de que se utilice algún equipo o herramienta de propiedad del teletrabajador, incluye compensaciones por otros gastos relacionados con la electricidad y conectividad a internet.
- El teletrabajador tendrá derecho a la intimidad frente a usos de mecanismos de vigilancia, por lo que el empleador estará en la obligación de informar de cualquier herramienta que decida instalar para fines de vigilancia en el ámbito laboral;

Al momento de esta investigación la pieza legislativa se encuentra en discusión y ha sido enviada a la Comisión correspondiente para fines de estudios.

El teletrabajo ha establecido retos importantes para las empresas, y desafíos sobre todo para las mujeres, ya que tienen que conciliar sus responsabilidades laborales con el aumento de la carga de trabajo doméstico y de cuidados dentro del hogar, afectando su productividad, su bienestar personal y emocional, es por eso que al momento de pensar en

el teletrabajo debe de hacerse desde las responsabilidades diferenciadas de mujeres y hombres.

Por igual el teletrabajo trae consigo elementos más complejos como lo son los accidentes laborales que puedan ocurrir dentro de la ejecución del teletrabajo, ya que el determinar las causas habría que establecer los criterios a seguir.

### **Economía del cuidado**

La economía del cuidado reviste una gran importancia para el análisis de las desigualdades, y está estrechamente conectado con el trabajo de cuidado, trabajo doméstico y el trabajo no remunerado. La economía del cuidado busca reconocer el valor económico de las actividades no remunerada como una fuente de desarrollo económico y social. Además de analizar las cargas de trabajo no remunerada en términos de género, donde el mayor costo lo asumen las mujeres. La creación de políticas públicas que visibilicen y cuantifique el aporte de las mujeres al Producto Interno Bruto, es un trabajo pendiente.

La Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe,(2017) reconoce el valor social y económico del trabajo doméstico no remunerado de las mujeres del cuidado como un asunto público que compete a los estados, gobiernos locales, organizaciones, empresas y familias, la necesidad de promover la responsabilidad compartida de mujeres y hombres en el ámbito familiar.

En América Latina y el Caribe existen una gran cantidad de mujeres sin ingresos propios, y otras que dependen de ingresos de otros, por lo cual se mantienen en posición de pobreza y por ende de falta de protección en el sistema de seguridad social. En el 2019, el promedio de las mujeres que carecen de ingresos propios alcanzó un 28,6%, mientras que en los hombres fue del 10.4%.

### **Responsabilidades del cuidado**

Pese al avance de las sociedades al reconocer las desigualdades que persisten entre mujeres y hombres, las cuales son un obstáculo para el desarrollo social y sostenible, la división sexual del trabajo mantiene a las mujeres como las principales responsables del trabajo doméstico no remunerado. El trabajo del cuidado así como el trabajo doméstico no remunerado limita su educación y las posibilidades de que las mujeres puedan insertarse en el mercado laboral, a tener empleos de mejor calidad, de tiempo completo, así de asumir posiciones de liderazgo.

Las encuestas de uso del tiempo de 18 países de América Latina y el Caribe muestran que las mujeres dedican al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado entre un quinto y un tercio de su tiempo, mientras que en el caso de los hombres esta proporción es de alrededor un décimo. En la República Dominicana, según los datos arrojados por el Modulo de Uso del tiempo de la ENHOGAR 2016, el promedio de horas semanales que una mujer dedica al trabajo no remunerado es igual al 31.2% en comparación a los hombres que es de 9.6%.

La Constitución Dominicana, en su artículo 55, numeral 11 reconoce “el trabajo del hogar como actividad económica que crea valor agregado y produce riqueza y bienestar social, por lo que se incorporara en la formulación y ejecución de las políticas públicas y sociales”.

El confinamiento generado por la COVID-19 agudizó la crisis del cuidado aumentando la carga global de trabajo de las mujeres, que según la OIT tienen a su cargo el 76.2% de todas las horas del trabajo de cuidado no remunerado, llevando consigo una doble y triple jornada, el cierre de las escuelas ha empeorado para aquellas mujeres con hijos/as en edad preescolar o de aquellos que necesitan asistencia para hacer sus tareas a partir de la educación virtual, o cuando existen en la familia personas adultas mayores o con una enfermedad crónica o alguna discapacidad.

Las mujeres sufren más obstáculos y discriminación en el mercado laboral por tener a su cargo de manera directa las responsabilidades del cuidado de sus familias, lo que no le permite tener una participación permanente y prolongada en el mercado laboral, persistiendo una brecha salarial y el acceso a empleos de calidad.

Es evidente que el trabajo de los cuidados de las personas en los hogares resulta ser una fuerte carga por ende necesita ser redistribuidas dentro de los miembros de la familia, el Estado y las empresas privadas y públicas, por lo que se hace necesario promover políticas de conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal, lo que permitiría un balance para que mujeres y hombres puedan acceder al mercado laboral en condiciones de igualdad.

La República Dominicana ha puesto en marcha una estrategia Piloto de Comunidades del Cuidado, abarcará los municipios de Santo Domingo Este, Azua y Bánica, teniendo como poblaciones metas las personas que necesitan cuidados como son la primera infancia, las personas adultas mayores o con discapacidad en situación de dependencia de los hogares más vulnerables del Programa Supérate.

Son objetivo del programa las personas que se dedican a labores de cuidado de manera remunerada y no remunerada. Dentro del ámbito de acción figuran oferta de servicios, formación y certificación y la creación de empleo digno.

El programa estará liderado por el Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo, en coordinación con el Ministerio de la Mujer, y el Programa Supérate y ocho instituciones más.

### **Seguridad Social en R.D. VS Protección Social**

La protección social esta dividida en dos tipos de programas, los que protegen a los trabajadores contra la enfermedad, discapacidad, desocupación, vejez, muerte , a través de los programas de seguridad social y los que se incorporan por medio de las transferencias monetarias, que son los programas de lucha contra la pobreza.

Se ingresa a la seguridad social dependiendo de la participación de los trabajadores en el mercado laboral. El Código de Trabajo lo distingue entre asalariados y no asalariados, distinción que define los derechos y obligaciones con respecto a la seguridad social

En el 2001 se promulga la Ley 87-01, mediante la cual se crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS), integrado por los regímenes: i) el contributivo, comprende a los trabajadores asalariados públicos y privados y a los empleadores, financiado por los trabajadores y empleadores, incluyendo el Estado como empleador; ii) el subsidiado, para los trabajadores no asalariados, por cuenta propia con ingresos inestables e inferiores al salario mínimo nacional, así como a los desempleados, discapacitados e indigentes, financiado totalmente por el Estado; iii) el contributivo subsidiado, que protege a los profesionales y técnicos independientes y a los trabajadores por cuenta propia con ingresos promedio, iguales o superiores a un salario y un subsidio estatal para suplir la falta de empleador.

El régimen contributivo otorga pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia en caso de la muerte del trabajador, un seguro de accidentes de trabajo y servicios de salud a través del seguro Familiar de Salud (SFS) en su modalidad contributiva. El subsidiado solo otorga beneficios en materia de salud a través del SFS en su modalidad subsidiada.

En los actuales momentos solo se aplican el régimen contributivo y el régimen subsidiado.

Aun cuando la Ley 87-01 señala que solo los trabajadores no asalariados con ingresos inferiores a un salario mínimo tienen derecho al régimen subsidiado de seguridad social, también se toma como parámetros a las familias pobres beneficiarias de las transferencias monetarias, las que se clasifican en función de su índice de calidad de vida; las que están en condiciones de pobreza y vulnerabilidad y las no pobres y no vulnerables. Esto se hace a través del Sistema de Focalización de la Pobreza del Sistema Único de Beneficiarios (SIUBEN)<sup>5</sup>

Para que el trabajador pueda estar en el régimen contributivo debe tener un ingreso igual al salario mínimo cotizante según los establecido en la ley del 2001, por lo que el salario mínimo cotizante es primordial para el acceso a la seguridad social y a la protección social, por igual establece los derechos de los trabajadores no asalariados que tienen beneficios al régimen subsidiado y aquellos que no. La ley genera obligaciones y derechos en función de dos criterios, ser o no ser asalariados y tener o no tener ingresos superiores a un salario mínimo.

El **SDSS** se organiza en base a la especialización y la separación de funciones, está compuesto por diversos organismos. El Consejo Nacional de Seguridad Social (CNSS) es el órgano rector y superior del sistema, responsable de las políticas, regular las instituciones y garantizar la cobertura y la protección de los beneficiarios. La Tesorería de la Seguridad Social (TSS), es responsable de la recaudación, la distribución y el pago de los recursos financieros del sistema. La Superintendencia de Pensiones (SIPEN), se encarga de proteger a los beneficiarios y supervisar la solvencia de las AFP. La Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales (SISALRL), encargada de vigilar la solvencia financiera de las Administradoras de Riesgos de Salud (ARS) y de los Riesgos Laborales (ARL). La SISALRL se encarga de supervisar el pago a las Administradoras y a las Prestadoras de Servicios de Salud (PSS), entidades públicas, privadas o mixtas, con o sin fines lucrativos.

En la actualidad la República Dominicana ha implementado todos los programas del régimen contributivo: pensiones de vejez, discapacidad y sobrevivencia, el SFS (incluye las estancias infantiles, y subsidios a la maternidad, lactancia y enfermedad) el seguro de accidentes de trabajo. En cuanto al régimen subsidiado solo se implementa la modalidad correspondiente a la SFS y para el contributivo subsidiado ninguno de los programas contemplados en la Ley de Seguridad Social, tampoco se ha implementado un régimen voluntario de cotización para aquellos trabajadores no asalariados que deseen aportar al régimen contributivo. Mediante la Resolución No.545-14 el Congreso Dominicano aprueba el Convenio 102 sobre la Seguridad Social (norma mínima), adoptado en

Ginebra el 28 de junio de 1952, por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Si bien es cierto que al momento de dictar la Ley No.87-07 que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social, la RD no había ratificado el C102, muchas de sus disposiciones se encuentran en la ley.

Al momento del estudio la ley 87-07 se encuentra en revisión y estudio de la modificación integral a cargo de la comisión Bicameral, en la Cámara de Diputados, quien ha recibido por parte de los interlocutores diferentes propuestas.

El último estudio realizado por el Banco Mundial sobre la Revisión el Gasto, por igual hace importantes sugerencias a la República Dominicana para mejorar los programas de protección social de cara al impacto del COVID-19.

La República Dominicana ha firmado y ratificados convenios fundamentales en el trabajo de la OIT, así como otros instrumentos de derechos humanos, en el contexto actual han asumido los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y cuenta con una Estrategia Nacional de Desarrollo (END) al 2030.

Estos convenios se encuentran incorporados al ordenamiento jurídico nacional de manera automática luego de haber sido ratificados soberanamente por el Estado, y por ende se constituyen en normas de aplicación inmediata para los tribunales nacionales (art. 26 Constitución) así como en su (artículo 74 inciso 3), cuando señala que “Los tratados, pactos y convenciones relativos a derechos humanos, suscritos y ratificados por el Estado dominicano, tienen jerarquía constitucional y son de aplicación directa e inmediata por los tribunales y demás órganos del Estado”.<sup>6</sup>

### **Convenio 183 sobre protección a la maternidad y la recomendación 191**

El Convenio 183 sobre Protección a la maternidad, es el instrumento jurídico internacional adoptado por la Organización Internacional de Trabajo (OIT) el 15 de junio del 2000, aprobado por el Congreso Nacional de la República Dominicana mediante la resolución Número 211-14 del 6 de julio de 2014, publicada en la Gaceta Oficial No.10761. Es convenio de gran trascendencia jurídica en materia de derechos laborales de la mujer y de administración de justicia laboral.

Cuadro 1. República Dominicana: Ratificación de los Convenios Fundamentales de la OIT y otros instrumentos de derechos humanos relevantes para los derechos laborales de los trabajadores y las mujeres	
Instrumentos	fecha
Convenio sobre la discriminación en el empleo y la ocupación 1958 (111)	13/07/1964
Convenio sobre la igualdad y remuneración, 1951 (100) 2	2/09/1953
Convenio sobre la edad mínima, 1973 (num.138)	11/06/1999
Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (num.182)	15/11/2000
Convención para la eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979)	12/08/1982
Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (1994)	04/04/1995
Convenio sobre la protección de la maternidad 2000 (num.183) 0	9/07/2014
Convenio sobre trabajadores con responsabilidades familiares (156) 1981	Espera de su promulgación e inscripción ante la OIT
Convenio sobre trabajadores Domésticos remunerados 3	0/07/2013
Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (num.105) 2	3/06/1958
Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (num.29) 0	5/12/1956
Convenio sobre los Derechos Económicos, Sociales y Culturales	
Convenio sobre el marco promocional para la Seguridad y salud en el trabajo, 2006 (187)	15/09/2015
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (num.87)	05/12/1956
Convenio sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, 1949 (num.98)	22/09/1953
Convenio no.97 sobre trabajadores migrantes	Sin ratificar
Convenio no.102, relativo a la Norma Mínima de la Seguridad Social y su Recomendación 202 sobre el piso de protección social.	05/12/2014

Con la adopción del Convenio 183 de la OIT, la República Dominicana da un salto al reconocimiento de manera integral a la protección de la maternidad de las mujeres en el mercado laboral, a su vez asume la responsabilidad de armonizar las leyes nacionales en esta materia.

Son varios los convenios, declaraciones y pactos que hacen referencia a la protección de los derechos a la maternidad. La Declaración Universal de los Derechos Humanos en su artículo 25.2 establece que: “la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y atenciones especiales. Todos los niños nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección”

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, plantea en su artículo 10.2 “que se concede especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho período, a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social”.

Desde la Constitución Dominicana, la maternidad está protegida, señala

en su artículo 55 acápite 6 que “la maternidad, sea cual fuere la condición social o el estado civil de la mujer, gozará de la protección de los poderes públicos y genera derecho a la asistencia oficial en caso de desamparo”.

La protección a la maternidad están establecidas en las disposiciones del Código de Trabajo desde el artículo 231 hasta el 243, y el Principio X esto para las relaciones de carácter privado y para las relaciones laborales de carácter público en el Reglamento 523-09 sobre Relaciones Laborales con la Administración Pública.

En la Ley número 87-01 sobre Seguridad Social, con relación a la maternidad. El artículo 132 establece que: la trabajadora afiliada tendrá derecho a un subsidio por maternidad equivalente a tres meses del salario cotizante. Derecho que adquiere la afiliada deberá haber cotizado durante por lo menos ocho (8) meses del periodo comprendido en los doce (12) meses anteriores a la fecha de su alumbramiento y no ejecutar trabajo remunerado en dicho periodo. Esta prestación exime a la empresa de la obligación del pago del salario íntegro a que se refiere el artículo 239 del CT.

### **Protección, Maternidad, Alcances Principales**

La participación de la mujer en la fuerza de trabajo está muy ligada a su rol reproductivo, la protección a la maternidad tiene un efecto primordial para las mujeres, ya que permite y define su entrada y permanencia en el mercado laboral, la ausencia de políticas de protección (licencia de maternidad, prestaciones médicas y económicas) genera una carga emocional y de estrés.

La maternidad pese al reconocimiento social suele ser causa de discriminación, provocando que las mujeres opten por jornadas laborales de medio tiempo o parcial, a dedicarse a actividades informales con bajos ingresos, a no asumir cargos de grandes responsabilidades, así como a salir por espacios de tiempo del mercado laboral para dedicarlos a cuidar a los hijos e hijas, lo que conlleva a una protección en cuanto a los sistemas de seguridad y protección social a lo largo de su vida que no les permite llegar a tener prestaciones por vejez, invalidez y muerte.

El Convenio núm. 183 establece la forma en que surge el derecho a la licencia de maternidad, así como la trabajadora pone en conocimiento a su empleador acerca de su estado de embarazo, esto es “mediante presentación de un certificado médico o de cualquier otro certificado apropiado según lo determinen la legislación y la práctica nacionales, en el que se indique la fecha presunta del parto” (artículo 4, numeral 1 del Convenio núm. 183).

Señala además la prohibición de que "se exija a una mujer que solicita un empleo que se someta a un examen para comprobar si está o no embarazada o bien que se presente un certificado de dicho examen" (artículo 9 numeral 2).

Este convenio, al ser una convención de carácter internacional ratificada por el país, no solamente es de aplicación inmediata, sino que además no necesita de la promulgación de un nuevo Código de Trabajo, el alcance es tanto para las empleadas públicas como para las empleadas privadas.

Con la ratificación del Convenio 183, se aumenta en dos semanas el descanso pre y post natal que debe otorgar el empleador, estableciendo una duración mínima de 14 semanas. Cabe señalar que la recomendación num.191 de la OIT que acompaña al Convenio 183, exhorta a los Estados a extender la licencia de maternidad a 18 semanas.

La aplicación del Convenio 183, conlleva la protección de todas las mujeres empleadas, incluyendo aquellas que se desempeñan de maneras atípicas de trabajo dependiente (trabajo a tiempo parcial, trabajo eventual y estacional, trabajo a través de agencias de colocación, los trabajos a distancias o teletrabajo, el trabajo a destajo, el trabajo informal y las relaciones de empleos encubiertas, las trabajadoras independientes y las empresarias.

Incluyendo a las mujeres embarazadas seropositivas y todas las complicaciones relacionadas con la enfermedad y el embarazo. La transmisión del VIH de madre a hijo durante el embarazo, el parto o la lactancia materna (transmisión perinatal) es la forma más común que los niños son infectados. Por lo que un diagnóstico oportuno y temprano puede ayudar a la no transmisión del virus.

La República Dominicana cuenta con la Ley 135-11 sobre VIH/SIDA que crea el Consejo Nacional para el VIH y el SIDA (CONAVIHISIDA), adscrito a al Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, quien tendrá la responsabilidad de coordinar y conducir la Respuesta Nacional al VIH/SIDA, del cual el Ministerio de Trabajo pasa a formar parte y por consecuencia asume a la DIDAVIHISIDA antigua (UTELAIN) como soporte para todo lo relacionado a los derechos laborales de las personas seropositivas.

Para el 2012 el Ministerio de Trabajo firma un documento de Política de VIH/SIDA en el lugar de trabajo para el sector de Zona Franca de la República Dominicana sector donde se concentran una gran cantidad de empleos. Según las informaciones suministrada por el MT en los

momentos actuales la Política se trabaja a nivel general en todas las empresas.

Dado que el VIH/SIDA no afecta de la misma forma a las mujeres y los hombres en términos de vulnerabilidad el lugar de trabajo es un referente para tomar un rol preventivo de la transmisión parental del VIH así como de la transmisión perinatal por la madre.

El Ministerio de Salud Pública con la Resolución No.000019 de fecha primero de julio del año 2020, pone en vigencia una Guía de Atención de las Embarazadas con VIH en la República Dominicana, la misma tiene por objetivo “la prevención del VIH en la embarazada y en su hijo, a través del diagnóstico temprano y del tratamiento inmediato.”

En el caso de las trabajadoras domésticas al no contar con seguridad social tienen acceso limitados a protección a la maternidad, carecen por demás de derechos a licencia de maternidad, por lo que se ven obligadas a ingresar a su trabajo casi de manera inmediata lo que repercute en la salud de ella y del recién nacido.

Diferentes estudios dan cuenta de la doble discriminación que sufren las mujeres que viven en la zona rural, de esto no escapan las mujeres trabajadoras agrícolas, si bien es cierto que las leyes dominicanas son de aplicación nacional, las mismas no contemplan las características del trabajo rural.

### **Maternidad, lactancia y no discriminación**

La Ley 8-95 declara como prioridad nacional la Promoción y Fomento de la Lactancia Materna. La misma establece la creación de la **Comisión Nacional de Lactancia Materna**. El Artículo 240 del Código de Trabajo de la República Dominicana reconoce el derecho de la madre trabajadora a lactar a sus hijos, permitiendo que esta disponga de tres descansos remunerados de 20 minutos como mínimos dentro de la jornada de trabajo, en tanto que la Recomendación 191 insta a programar las interrupciones diarias para que la lactancia se agrupen en un solo lapso de tiempo para permitir una reducción de las horas de trabajo. Así como establecer instalaciones de salas de lactancias en condiciones de higiene adecuadas en los lugares de trabajo.

Son muchos las pruebas que resaltan la importancia que tiene la lactancia materna para la salud óptima y el bienestar a largo plazo de los niños y niñas. Cuando son amamantados se reduce el riesgo de sufrir enfermedades agudas y crónicas, como diarreas, infecciones respiratorias

y otitis media, en República Dominicana solo el 16% de los bebés de cero a cinco meses recibe leche materna como alimentación exclusiva, según la Encuesta Nacional de Hogares de Propósitos Múltiples 2019 (Enhogar-MICS 2019). La tasa global es de 38%. La tasa de lactancia es la más baja de América Latina y el Caribe y la cuarta más baja a nivel mundial.

La responsabilidad de crear conciencia de la importancia de la lactancia materna debe ser un compromiso en conjunto y con esfuerzos coordinados entre todos los actores, el sector público-privado; el Estado debe crear la base y las alianzas para que desde los hospitales y clínicas se fomente desde las primeras horas del nacimiento la leche materna.

Las empresas tienen un rol clave en fomentar la lactancia materna, por lo que contar con infraestructura adecuadas para esto, como son las Salas de Lactancias, los lactarios, horarios flexibles, contar las madres y los padres con el apoyo, la sensibilización y educación que permitan manejar las nuevas responsabilidades de la vida. Los sindicatos por igual tienen una oportunidad de crear conciencia de sus afiliadas sobre los beneficios múltiples que tiene la lactancia materna, así como la responsabilidad compartida. La entrada al trabajo es uno de los motivos que pueden tener las madres lactantes para continuar con la labor de lactar.

En relación a la no discriminación el Principio X del Código Trabajo, establece que entre las mujeres y hombres no deben existir diferencias respecto a sus derechos y obligaciones laborales, salvo aquellas en beneficios de la mujer que tienden a proteger la maternidad.

El Convenio núm.183, en su artículo 9 señala que los Estados deberán adoptar medidas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo, por lo que se procura garantizar el empleo para la mujer y su derecho a reincorporarse al mismo puesto de trabajo o a uno equivalente con la misma remuneración al regresar de su licencia de maternidad. La protección de la salud en el lugar de trabajo, para la madre como para el hijo/a y para ambos durante la lactancia.

La aplicación del Convenio 183 muestra un gran rezago en la adopción de medidas específicas o legislativas en relación a las mujeres que se dedican a cualquier forma atípica de trabajo dependiente. Tampoco visibiliza la exposición de los riesgos psicosociales como resultado de la actividad laboral.

Aun cuando existe una resolución sobre trabajos peligrosos e insalubres

que prohíbe que personas menores de 18 años lo realicen, la resolución no toma en cuenta a las mujeres embarazadas y lactantes, por igual tampoco existe una clasificación que permita identificar qué tipos de trabajos son perjudiciales para la salud de la madre o de su hijo.

En relación a las prestaciones pecuniarias la Ley 87-01 en su artículo 132 establece que el derecho al subsidio de maternidad, la afiliada deberá haber cotizado por lo menos 8 meses del periodo comprendido en los doce meses anteriores a la fecha de su alumbramiento. Por lo que las mujeres que no reúnan esta condición, tienen derecho a percibir prestaciones de asistencia social, según lo establecido en el art. 6 párrafo 6 del Convenio, hasta el momento no hay una política clara en torno a este tema.

La inexistencia de informes relacionados con las situaciones que presentan las mujeres al momento de estar embarazadas y accionar en recibir los derechos que le asisten.

Poca coordinación con las empresas privadas y públicas para creación de salas de lactancia. Al momento solo hay certificadas 82 salas de lactancias de las cuales 11 están en la región metropolitana, 6 en la región sur, 4 Cibao oriental y 2 en la región este.

La licencia por paternidad continúan siendo mínimas, las mismas no fomentan la corresponsabilidad.

Las recomendaciones de conformidad con el estudio se plantean en varias vertientes:

Se hace necesario el reconocimiento y la protección de todas las mujeres que participan en el mercado laboral, incluso las que realizan formas de trabajo atípicas, trabajo desde el domicilio, trabajo eventual, trabajo estacional y el trabajo informal.

Contar con una estrategia que apoye a las mujeres con responsabilidad familiares y que promueva en las empresas la integración de los hombres a la responsabilidad compartida de la atención de los hijos/as.

La creación de más estancias infantiles a nivel nacional, así como de salas de lactancia que permitan que las madres puedan regresar a sus espacios de trabajo sin la preocupación de con quien dejen sus hijos e hijas o donde podrán continuar con la lactancia. Extender las licencias de paternidad a los fines de que los hombres se puedan integrar al cuidado de sus hijos e hijas desde los primeros días de vida y que esto no sea una exclusividad de las mujeres.

## **El Convenio 102 sobre Seguridad Social**

Norma mínima adoptada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el 28 de junio de 1952, aprobado por el Congreso nacional bajo la Resolución No.545-14 Insta a los países bajo el principio de solidaridad a brindar protección completa y regularizada frente a los diversos problemas que el trabajador/a puedan tener como consecuencia de la pérdida temporal o permanente del salario, a las asistencias médicas o de prestaciones familiares, a garantizar la seguridad legal de recibir las prestaciones adecuadas .

El convenio 102 en su artículo 49.2 establece la asistencia médica "prenatal, la asistencia durante el parto y la asistencia prestada por un médico o por una comadrona diplomada, la hospitalización, cuando fuere necesaria.

## **Ratificación Convenio 189 sobre trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticas y la recomendación 201.**

El Convenio 189 sobre trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos, fue ratificado por el Congreso Nacional de la República Dominicana, el 30 de julio de 2013, mediante la Resolución 104-13, publicado en la G.O. No.10721 del 2 de agosto de 2013. Define los derechos básicos de las trabajadoras así como los términos y condiciones del empleo, las horas de trabaja, las remuneraciones, la seguridad y salud en el lugar de trabajo, al trabajo infantil, las trabajadoras migrantes y la seguridad social. Pone énfasis en la protección a la maternidad.

El Convenio establece de manera general "que los millones de trabajadoras y trabajadores domésticos del mundo que se ocupan de las familias y los hogares podrán tener los mismos derechos básicos que otros trabajadores, incluyendo horas de trabajo razonables, descanso semanal de al menos 24 horas consecutivas, un límite a los pagos en especie, información clara sobre los términos y las condiciones de empleo, así como el respeto a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, incluyendo los de libertad y negociación colectiva".

El trabajo doméstico sigue siendo una actividad realizada mayormente por mujeres, a nivel mundial se estima hay 76,2 por ciento, de trabajadores domésticos, que representa el 4,2 por ciento del empleo femenino en todo el mundo, en América Latina y el Caribe representan el 11,3 por ciento. (Resumen Ejecutivo OIT, 2021).

El trabajo doméstico se encuentra en el Código de Trabajo, Ley No.16-92,

aprobado en fecha 29 de mayo de 1992. En su artículo 4, el CT se refiere a ciertas categorías de trabajos, para los cuales establece un régimen especial, el servicio doméstico entra dentro de esas categorías. En el Libro Cuarto: "de la regulación oficial de las condiciones de trabajo de algunos contratos de trabajo", contiene el Título IV denominado "**Del trabajo Domésticos**" que en siete artículos (258 a 265) regula lo concerniente a este contrato de trabajo.

Mediante la Ley 103-99 G.O 10029 del 15 de noviembre de 1999, modifica los artículos 263 y 264, introduce una reforma al título especial del trabajo doméstico, concediendo a las personas trabajadoras domésticas el derecho a dos semanas de vacaciones remuneradas (art.263), el salario navideño (art.263 párrafo), el derecho a contar con permisos para asistir a una escuela, al médico o centro de salud "siempre y cuando sea compatible con su jornada de trabajo" (art. 264).

La ratificación del Convenio 189 y la Resolución 201, vienen a modificar lo que desde el Código de Trabajo dominicano está estipulado.

De acuerdo a las cifras de la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT) correspondientes al último trimestre del año 2019, de las 4, 715,819 personas que figuran como población ocupada de 15 años y más, unas 260,620 personas están contabilizadas en el sector "Servicio doméstico o Trabajo Doméstico Remunerado (TDR) lo que representa un 5.5 % de la ocupación a nivel nacional.

La tendencia del TDR en la ocupación de hombres y mujeres es muy diferente, de las 1,935,677 mujeres que se encuentran insertadas en el mercado laboral al cierre del 2019, unas 241,911 son mujeres (12.5%) estuvo ocupada en TDR, a diferencia de los 2,780,202 hombres ocupados en ese periodo, unos 18,809 figuro como TDR, cifra que representa un 0.7% del total de hombres insertados en el mercado laboral. Como es de esperarse las mujeres siguen trabajando en los roles de géneros asignados tradicionalmente y que son una extensión del trabajo en el hogar. (Cocinar, limpiar, cuidar niños/as, personas adultas mayores o personas con discapacidad).

La ratificación y aplicación del Convenio 189 y la Resolución 201 suponen para las y los trabajadores domésticos un avance en materia de derechos laborales, ya que el mismo promueve el trabajo decente para las personas trabajadoras domésticas, en su artículo 3, establece que todo Miembro "deberá adoptar medidas para asegurar la promoción y la protección efectivas de los derechos humanos de todos los trabajadores domésticos". El objetivo principal del Convenio es garantizar a los

trabajadores domésticos los mismos derechos y condiciones laborales en el trabajo. En su momento el gobierno aprobó el decreto presidencial número 283-13 de 2 de octubre de 2013, por el cual se creó la Comisión especial para la revisión y actualización del Código de Trabajo, la misma prevé la participación tripartita de los sectores privado, público y de los trabajadores.

El Convenio 189, ha encontrado a su paso grandes obstáculos para su implementación, ya que el régimen especial en que se encuentran trabajadoras y trabajadores en el CT carece de derechos tan fundamentales como son un salario mínimo, la definición de una jornada laboral máxima de trabajo, del pago de horas extras y de preaviso, no contempla el incremento de días de vacaciones por acumulación de años de servicios, contrato de trabajo, inclusión a la seguridad social, entre otros.

Han sido múltiples los esfuerzos realizados por el Comité Intersindical de la Mujer Trabajadora (CIMTRA) y las organizaciones de mujeres trabajadoras domésticas, el Centro de Estudios de Género del INTEC, el foro Feminista, para impulsar la armonización del Código de trabajo, fruto de esto se ha buscado el respaldo del Congreso Nacional, de la OIT, así como de otros organismos, Ministerio de la Mujer, a través de la creación de una Mesa multisectorial de cara a la creación de propuestas o de una ley especial del trabajo doméstico para adecuar el ordenamiento jurídico a los compromisos asumidos con la ratificación del Convenio.

### **Inclusión de las trabajadoras/es domésticos en la seguridad social.**

Según estimaciones de la OIT en América Latina y el Caribe entre el 11 y 18 millones de personas se dedican al TDR de las cuales el 93% son mujeres, de estas el 77,5% de las mujeres de la región que trabajan en el empleo doméstico operan en la informalidad. (OIT 2016).

La informalidad del trabajo doméstico trae consigo la desprotección en la seguridad social en el mercado laboral y con ellos un sin número de derechos por lo que la incorporación de las trabajadoras domésticas a la seguridad social es esencial para la formalización del sector.

Uno de los aspectos fundamentales del convenio 189 y la Recomendación 201 es la inclusión de las y los trabajadores/as doméstica sean estos nacionales o migrantes a la seguridad social. La misma insta a los miembros de conformidad a la legislación nacional, a facilitar los medios para el pago de las cotizaciones a la seguridad social, incluso de aquellos trabajadores domésticos que prestan servicios a múltiples empleadores mediante un sistema de pago simplificado. Las diferentes modalidades

en que se desarrolla el trabajo doméstico hace que se complejice para que puedan entrar a la seguridad social.

Señala que el valor monetario de los pagos en especies sea tomado en cuentas para los fines de seguridad social, incluyendo la cotización de los empleadores y de los derechos a prestaciones de los trabajadores/as domésticas.

La Constitución Dominicana establece en su artículo 60 que "toda persona tiene derecho a la seguridad social. El Estado estimulara el desarrollo progresivo de la seguridad social para asegurar el acceso universal a una adecuada protección en la enfermedad, discapacidad, desocupación y la vejez".

No obstante el Código de Trabajo en su regulación especial del trabajo doméstico, no hace mención al derecho a la seguridad social, tampoco a los derechos que asisten a las mujeres embarazadas, seguro de vejez, discapacidad y sobrevivencia, riesgo laborales por accidentes de trabajos, en esa parte solo reconoce en el art. 265 "si el doméstico contrae una enfermedad por contagio directo de uno de los miembros de la familia a la cual presta servicios". Siendo esto discriminatorio a la Constitución así como a todos los convenios laborales ratificados por el Estado dominicano.

Según lo define la Ley 87-01 de Seguridad Social, las trabajadoras/as domésticas se encuentran dentro de la población que debe ser afiliada al Régimen Contributivo por ser trabajadoras asalariadas y no dentro del Contributivo Subsidiado, el cual tampoco ha entrado en funcionamiento. Por otra parte la categoría ocupacional denominada "trabajo doméstico" no ha sido tomada en cuenta en ninguna de las resoluciones del Comité de Salarios, quienes son los que se encargan de definir los salarios mínimos del sector privado a nivel nacional, según lo establecido en el artículo 459 del Código de Trabajo, por lo que se hace necesario la aprobación de un salario mínimo cotizante a la seguridad social.

La fijación de salarios mínimos tiene como finalidad, tal como lo estipula el Convenio 131 de la OIT y la Recomendación Núm. 135, de propiciar a los asalariados la necesaria protección social respecto a los niveles mínimos permisibles de salarios.

Según lo establecido en el artículo 260 del CT que "salvo en contrario, la retribución de los domésticos comprende, además de los pagos en dinero, alojamiento y alimentos de calidad. Los alimentos y habitación

que se den al doméstico se estiman equivalente al cincuenta por ciento del salario que reciba en numerario.”

El ingreso promedio mensual de las personas ocupadas en el TDR, por concepto de salario /sueldo fue de RD\$7,114.87. En el caso de las mujeres este monto se situó en RD\$6,830.20/mes mientras que los hombres el salario fue de RD\$10,763.32 mensuales.<sup>9</sup>

Se hace necesario por parte de las autoridades dominicanas cumplir con el compromiso asumido en el Convenio 189 de cara a reconocer y realizar los ajustes pertinente que permitan que los trabajadores/as domésticas cuenten con los mismos derechos que se les reconoce a los demás trabajadores/as, de las otras categorías ocupacionales.

### **Inspección laboral efectiva, respetando la intimidad del hogar**

El convenio asigna al cuerpo de inspectores del Ministerio de Trabajo, las tareas de visitar e inspeccionar el domicilio familiar para asegurar el cumplimiento de las normas relativas al trabajo doméstico, en la República Dominicana como en los demás países de la región existen posiciones encontradas entre la protección de los derechos de las trabajadoras y el derecho a la intimidad y al honor personal que establece el artículo 44 literal a de la Constitución.

En la región se han establecido dos líneas de acción para garantizar la fiscalización del trabajo doméstico, que bien pueden ser un referente para el país. En algunos países como Argentina, Brasil, Chile Bolivia, Ecuador y Perú han establecido mecanismos de registros obligatorios del trabajo doméstico y por otro lado se llevan a cabo iniciativas para el monitoreo y control de las condiciones laborales de las trabajadoras, adscritos a los ministerios de trabajos.

Otras iniciativas parten de realizar las inspecciones sin la necesidad de ingresar a los hogares, los inspectores pueden solicitar revisar la documentación que da muestra de las condiciones laboral de la trabajadora, esto sin entrar a los hogares a menos que la empleadora lo permita.

Tomando como ejemplo, Uruguay ha sido pionero en el desarrollo de esta estrategia, las fiscalizaciones se realizan sin necesidad de que los inspectores entren en los hogares, quienes realizan la inspecciones interrogan en la puerta a la trabajadora y a la empleadora. En la entrevista se solicita los documentos que avalen que se encuentran al día con sus obligaciones.

En los que corresponde a la República Dominicana, hasta el momento no se ha podido realizar las inspecciones establecida en el Convenio.

### **Medidas para proteger a trabajadoras y trabajadores de las prácticas abusivas de las agencias privadas de empleos.**

El Convenio 189, en su artículo 15 establece las medidas para proteger efectivamente de prácticas abusivas a los trabajadores/as domésticas contratadas por las agencias privadas sean estas nacionales o migrantes, por lo que se prevé concertar acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales y la adopción de medidas para asegurar los honorarios cobrados por las agencias de empleo privados no se descuenten de la remuneración de las personas trabajadoras domésticas.

Las mismas se encuentran reguladas por la Resolución 41-2004 del Ministerio de Trabajo, actuando como entidades que colaboran con la Dirección General de Empleos en la intermediación en el mercado laboral y que tienen como finalidad de colaborar.

Se puede notar que el reconocimiento de derechos de los trabajadores son mínimos además de no establecer las medidas de protección contra prácticas abusivas, señaladas en el art. 15 del convenio.

**A 8 años de la ratificación del Convenio 189 y su Recomendación 201, su aplicación se encuentra en un punto muerto, ya que los compromisos asumidos por el Estado dominicano no se han hechos realidad, entre los que se encuentran:**

La eliminación de las discriminaciones establecidas en el Código de Trabajo, ya que el mismo establece un régimen especial para el trabajo doméstico remunerado;

No se realizado una definición de trabajo doméstico, que recoja el carácter atípico del mismo (trabajan para hogar privado, más de un empleador, el salario en especie, ingresos inestables).

No se ha podido fijar un salario mínimo y mucho menos limitar la remuneración en especie, lo que no ha permitido su inclusión en la seguridad social;

En cuanto al control e inspección por parte del MT no se ha podido llegar a acuerdos por ser este un trabajo que se realiza en lugares privados, por lo que no existe una clara identificación de los riesgos químicos,

ergonómicos, físicos, psicosociales y biológicos, así como a la violencia y el acoso, a los cuales son más vulnerables.

Las trabajadoras domésticas tienen menos probabilidades de trabajar dentro del rango de horas semanales normales, por lo que establecer horarios decentes es urgente.

La mayoría de los contratos de trabajo se realiza de manera verbal, por lo que no existen condiciones claras ni un registro de cuantas personas se encuentran trabajando como trabajadoras domésticas sobre todo en casas de familia.

La protección a la maternidad, así como las prestaciones monetarias siguen estando ausentes para las trabajadoras domésticas.

Los trabajadores del hogar no se encuentran cubiertos por las leyes relativas a la Seguridad y Salud en el trabajo, ya que no existe obligación por parte de los hogares u otros empleadores de los riesgos en esta materia, no existen guías o reglamentos especiales para el sector.

**Dada la naturaleza atípica de los trabajadores domésticos y en cumplimiento a los acuerdos asumidos por el estado dominicano, las recomendaciones en tal sentido serían vista desde:**

Equiparar los derechos de las y los trabajadores domésticos a los de los trabajadores en general, por lo que es importante dado la enunciación restrictiva del art.259 que coloca el trabajo doméstico en un régimen “especial”;

Inscripción en el Ministerio de trabajo de la trabajadora/or doméstico; en la actualidad solo se contempla el contrato verbal y el mismo no se notifica ante la autoridad competente, en este caso el MT, quien llevaría registro de la cantidad de trabajadoras domésticas y puede monitorear las condiciones en que se encuentran laborando.

Aprobación de un salario mínimo cotizable a la seguridad social, bajo un enfoque de gradualidad y tomando en cuenta las diversas modalidades de trabajo doméstico (por tareas específicas, por tiempo parcial o completo, con dormidas, para diversas personas empleadoras), incluyendo nacionales y migrantes, por lo que se hace necesario la recolección de datos estadísticos que permitan visibilizar la situación.

Facilitar el registro de múltiples empleadores, así como la adaptación

de las contribuciones por parte de los empleadores sea de acuerdo a su capacidad de pago.

Identificar los aportes y las subvenciones públicas que permita la sostenibilidad del aporte y de la inclusión del trabajador a la seguridad social.

En conformidad con los salarios mínimos aplicables, y de las diversas modalidades de los trabajadores domésticos, deberán ser tomados en cuenta para establecer el horario de trabajo.

Creación de un mecanismo que permita la afiliación obligatoria a la seguridad social de la trabajadora por parte de su empleadora. (Estableciendo jornadas superior a las 16 horas de semanales, más un aporte por parte del estado y el empleador/a).

Establecer un mecanismo de inspección que permita el acceso a los hogares como lugar de trabajo esto sin vulnerar los derechos de los empleadores.

En virtud de la amplia informalidad en el trabajo doméstico se hace necesario adoptar políticas de formalización, tal las estipulada en la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (Num.204), de la OIT, a lo cual insta a los Estados Miembros.

Los trabajadores del hogar no se encuentran cubiertos por las leyes relativas a la Seguridad y Salud en el trabajo, ya que no existe obligación por parte de los hogares u otros empleadores los riesgos en esta materia, no existen guías o reglamentos especiales para el sector.

Campaña de concienciación a trabajadoras domésticas y empleadoras sobre los derechos y beneficios de afiliarse a las trabajadoras domésticas a la seguridad social.

### **Convenio 187 sobre el marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo.**

#### **Alcances y principales elementos.**

El Convenio 187 sobre el marco Promocional para la Seguridad y Salud en el trabajo fue ratificado por el Congreso Nacional de la República Dominicana, el 15 de septiembre del 2015.

La Agenda 2030 a través del Objetivo de Desarrollo Sostenible número 8 “Trabajo decente y crecimiento económico” busca promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo productivo para todos aborda las lesiones ocupacionales en la Meta 8.8 “proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgo para todos los trabajadores, incluso los trabajadores migrantes en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios”, medidos a través del indicador 8.8.1 “Tasas de frecuencias de las lesiones ocupacionales mortales y no mortales, desglosadas por sexo y estatus migratorios”.

Por otra parte la Estrategia Nacional de Desarrollo (END) en el Objetivo General 2.2 salud y seguridad social integral de la población contiene dos líneas de acción específicas relacionadas a riesgos laborales: la línea de acción 2.2.1.14 Desarrollar e implementar un sistema integral de prevención de los riesgos laborales y la línea 2.2.2.5 Promover y fortalecer el Seguro contra Riesgos Laborales, asegurando el ajuste de la tasa siniestralidad de acuerdo con el desempeño de las empresas.

Según la organización Internacional del Trabajo (OIT) anualmente ocurren en promedio 374 millones de lesiones laborales no mortales en todo el mundo que dan como resultado más de cuatro días de ausencia laboral y 2.34 millones de personas mueren debido a accidente o a enfermedades profesionales.

En América Latina y el Caribe se registran 11.1 accidentes por cada 100,000 trabajadores en el sector industrial, 10.7 en el agrícola, y 6.9 en los servicios, lo que representa un gran desafío con todo lo relacionado a la salud y seguridad en el trabajo.

Tal como señala el artículo 2 del Convenio su objetivo “es promover la mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo con el fin de prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo mediante el desarrollo de una política, un sistema y un programa nacional, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores”.

De acuerdo al convenio el Estado debe elaborar una política nacional de cara a la promoción de un ambiente seguro y saludable, en tal sentido la Ley 87-01 que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social, señala en su artículo 186, que” la Secretaria de Estado de Trabajo (MT) debe definir una política nacional de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, tomando en consideración la seguridad

del trabajador, las posibles economías de las empresas y los factores educativos y culturales predominantes”.

El decreto número 989 de 2003 crea el Consejo Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional (CONSSO), de composición tripartita, como órgano consultivo y asesor del ministerio de trabajo, dentro de sus múltiples funciones preparara el Plan Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional para corto, mediano y largo plazo, el cual deberá ajustarse a los planes anuales de trabajo.

En otro orden el Decreto 522-06 de fecha 17 octubre del 2006 establece un Reglamento de la Seguridad y Salud en Trabajo, cuyo objetivo es regular las condiciones en las que deben desarrollarse las actividades productivas en el ámbito nacional, con la finalidad de prevenir los accidentes y los daños a la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente del trabajo. El Reglamento define enfermedad ocupacional o profesional como la contraída por una persona trabajadora como consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena, y que es provocada por los factores y las condiciones imperantes en su oficio u ocupación.

Según las estadísticas del Instituto Dominicano de Prevención y Protección de Riesgos Laborales (IDOPPRIL) en la República Dominicana durante el periodo 2012-2019 se ha registrado un promedio de 36,958 casos; en los meses que corresponde de enero-junio del 2021, los casos notificados por género los hombres se reportaron 13,939 y las mujeres 9,589 casos relacionados con lesiones y enfermedades laborales.

Las estadísticas demuestran que el 40% de los accidentes notificados ocurren dentro de las oficinas y que el rango de edad donde más incidencia hay es desde 20 a 29 años con un total de 7,752 accidentes, lo que representa un 32.9%. (IDPPRL, 2021).

El Ministerio de Administración Pública, emite la Resolución Núm. 113-2011 de fecha 19 de noviembre del 2011 y crea el Sub-sistema de Seguridad y Salud en trabajo ( SISTAP), con el objetivo de “establecer el protocolo de las actividades que garanticen condiciones de salud y ambientes de trabajo saludable y las intervenciones de promoción y prevención de las enfermedades y los accidentes laborales de las personas que trabajan en las instituciones públicas, centralizadas, descentralizadas, en las entidades autónomas, los municipios y en los órganos constitucionales que corresponda”.

La aplicación del Convenio 187 en República Dominicana, presenta ciertos rezagos, puesto que hasta el momento no existe un Plan nacional de seguridad y salud ocupacional.

En relación a la creación de infraestructura dentro de las empresas privadas y públicas existe una limitada aplicación y formulación de políticas internas, que permitan identificar todos los factores causales o los riesgos que provocan accidentes, incidentes, enfermedades.

Hay un limitado accionar para poder crear una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud, ya que el órgano responsable se encuentra limitado con el personal y presupuesto para ser llevado a cabo a nivel nacional.

Según las estadísticas registradas por la Dirección General de Higiene y Seguridad industrial, muestra una limitada capacidad del órgano rector en el marco de evaluaciones, monitoreo y auditoria a las empresas en los sistemas de seguridad y salud en el trabajo.

Hoy más que nunca la Seguridad y Salud de los trabajadores en los espacios de trabajo toma gran relieve de cara a la situación provocada por la enfermedad del coronavirus (COVID-19), por lo que las empresas e instituciones deberán adoptar medidas que los empleados estén seguros y saludables, no solo evitar accidentes dentro del espacio laboral, sino también el contagio y la propagación del virus, esto sin importar el tamaño o la actividad económica a que se dedica la empresa.

En cuanto a las recomendaciones para la continuidad de la puesta en marcha del Convenio 187, el análisis demuestra que el Reglamento 522-06 de Seguridad y Salud en el trabajo, necesita ser actualizado para que permita que las medianas y pequeñas empresas puedan materializar las exigencias del Reglamento, ya que el mismo resulta costoso, largo y rígido, lo que permitiría que más empresas puedan certificarse.

Que el órgano rector MT y Consejo Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional, en consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores puedan llevar a cabo las acciones pertinentes que permitan identificar todos los factores causales o los riesgos que provocan accidentes, incidentes, enfermedades dentro de sus empresas y riesgos psicosociales y desarrollen programas para la SST.

La armonización con las leyes nacionales y otros instrumentos internacionales.

Aumento de presupuesto para el monitoreo y evaluación de los programas de seguridad y salud por el órgano rector.

Eficientizar el levantamiento de la información a través del departamento de inspección.

### **Convenio 156 sobre Igualdad de Oportunidades y Trato entre Trabajadores y Trabajadoras: Trabajadores con Responsabilidad Familiares.**

La República Dominicana desde hace varios años se encamina a crear conciencia sobre el tema de la conciliación entre trabajo y vida familiar, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), propone hacer compactible la vida familiar y laboral, sobre la base de corresponsabilidad social, de cara a que las tareas del cuidado sean compartidas por hombres y mujeres, así como por el Estado, las empresas privadas y públicas, trabajadoras, trabajadores.

El C156 propone una serie de políticas tales como, las licencias, servicios de asistencia social, seguridad social, horario laboral y modalidades flexibles de organización del trabajo, políticas de reinserción laboral, y programas de sensibilización y educación con una perspectiva de género. La conciliación del trabajo y la vida familiar debe considerarse una parte integral de las estrategias de protección social, y de los programas dirigidos a mejorar la seguridad social y económica y el bienestar de las familias.

Al momento de este estudio el convenio se encuentra en manos del Poder Ejecutivo para su aprobación y promulgación. Luego de su promulgación el convenio deberá agotar la parte procedimental ante la OIT, además el país tiene la facultad de aplicar de manera general o por parte. En el país existen iniciativas que buscan dar apoyo al Estado y a las empresas privadas para que la igualdad de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidad familiares sea una realidad.

Dentro de esas iniciativas podemos citar el “Sello de Igualdad de Género” para las Empresas privadas y públicas, proyecto impulsado por el Ministerio de la Mujer y Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo -PNUD que busca transformar las estructuras de trabajo y la gestión de recursos humanos hacia formas más justas y equitativas, orientando el accionar de la empresa hacia soluciones para eliminar las desigualdades de género.

El Sello se aplica a través de ocho dimensiones, dentro de las cuales se

encuentra la de la Conciliación y corresponsabilidad entre la vida familiar y personal y laboral. A través de un diagnóstico en todos sus sistemas, creando un Comité para la Igualdad de Género, se aplica además la NORDOM 775 una norma aplicada por auditores externos del Instituto Nacional Dominicano de la Calidad (INDOCAL). Para certificar y validar que se cumple con todos los requisitos de la Norma.

### **Alcances y principales elementos**

El convenio 156 sobre trabajadores con responsabilidad familiares, adoptado el 23 de junio de 1981 por la OIT. Fue adoptado por el gobierno de la República Dominicana en la sexagésima Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), sobre responsabilidades familiares, tiene como objetivo garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares.

El Convenio define las responsabilidades familiares, como aquellas que van dirigidas hacia trabajadores o trabajadoras con hijos a su cargo o respecto de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesitan su cuidado o sostén cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella. El convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores.

### **Convenio 190 y la Recomendación Num.206 sobre Violencia y el acoso en el mundo del trabajo.**

Es indudable que uno de los obstáculos con lo que las mujeres se encuentran en el mundo laboral es la violencia y el acoso, y más cuando el trabajo se desenvuelven en sectores altamente masculinizado, este convenio adoptado por la OIT el 21 de junio del 2019, por primera vez se cuenta con un tratado internacional donde se establece el derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

La República Dominicana no ha ratificado ese convenio hasta el momento, el mismo se hace transversal a todos los convenios de la OIT, se reconoce que la violencia doméstica puede afectar el empleo, la productividad y la seguridad y salud, por lo que se hace urgente que el gobierno, las organizaciones de empleadores y trabajadores y todas las organizaciones del mercado laboral, puedan contribuir a eliminar su impacto en la vida de las personas.

El convenio protege a todas las personas en el mundo del trabajo,

cualquiera que sea su situación contractual, también se aplica a todos los sectores sean estos públicos o privados, de la economía formal o informal, en las zonas urbanas y rurales.

Hace un llamado especial a tener en cuenta la violencia y el acoso dentro de la seguridad y la salud, a las implicaciones de los terceros como clientes, proveedores de servicios, usuarios, paciente y el público.

Da énfasis a las medidas a tomar en cuenta a aquellos sectores u ocupaciones y modalidades donde los empleados están más expuestos a la violencia y el acoso, tales como trabajo nocturno, en el sector salud, la hostelería, los servicios sociales, las emergencias, el trabajo doméstico, el transporte, la educación y el ocio y los que se realizan de manera aislada.

### **Análisis de la protección social vinculada a los Convenios 183/156/189/187.**

Las condiciones laborales que encuentran mujeres y hombres al momento de incursionar en el mercado laboral han sido determinante para poder avanzar a una sociedad más justa y equitativa.

La protección social vinculada a la viabilidad y aplicación de los convenios 183, 156, 189 y 187, viene dada en lo relativo a una combinación de programas de seguridad social en modalidades contributivas y no contributivas como son tener acceso a los servicios de salud, protección económica en caso de enfermedad, desempleo, accidentes de trabajo, maternidad e invalidez, jubilación, entre otros, que se adquiere a través del trabajo formal. Sin embargo la realidad del trabajo en la actualidad es a una persistente alta tasa de empleo informal, así como un bajo salario, lo que conlleva a una baja cobertura de los sistemas de seguridad social, baja inversión en el gasto público y a la protección social.

Los sistemas de seguridad social deben tener en cuenta las desigualdades existente en el mercado laboral entre mujeres y hombres, la responsabilidad del cuidado doméstico no remunerado que recae sobre las mujeres, resultado de una doble jornada laboral más precarias e informal, por lo que los programas de protección social deben ayudar a minimizar las desigualdades y la pobreza.

Los sistemas de seguridad social son de naturaleza contributiva, solo acceden a ellas las personas que participan en el mercado laboral o las personas dependientes de alguien que cotizan, que por lo regular son mujeres. Por lo que quedan excluidos las personas que se encuentran con

empleos informales, como es el caso de las trabajadoras y trabajadores domésticos donde las mujeres son mayorías.

El surgimiento de los sistemas de seguridad social ha respondido a un patrón que no ha tenido en cuenta la visión de género, por lo que no promueve ni facilita la inserción de las mujeres en el mercado laboral.

Estos sistemas seguridad social surge para dar respuesta a la necesidad de las personas producto de alguna contingencia social y que impiden el desarrollo humano. En un principio los sistemas de seguridad social se caracterizaban por un modelo prestacional centrado en un trabajo asalariado masculinizado.

Con la feminización de los empleos, el aumento de las mujeres jefas de hogar responsable del sostén de sus familias, los sistemas de seguridad y protección social se ven obligados a cambiar de manera que los derechos sociales y laborales se encuentren visibilizado y estén al alcance de las mujeres y sus hijos e hijas.

Se hace necesario promover sistemas integrales de seguridad social para poder acceder a empleos de calidad y que respondan a las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres, así como de crear pisos mínimos de protección social para aquellos que se encuentran en empleos informales y en trabajo doméstico no remunerado.

La respuesta dada por el país en los últimos años a la materialización de crear políticas públicas que den respuestas al avance de la protección social mediante la ratificación de los convenios 183, 189, 187 y 156, han sido de corto alcance y no han llenado las expectativas de una gran parte de la población que son las mujeres, por lo que se necesita de un exhaustiva análisis.

El convenio 183 busca crear un marco jurídico que permita una protección a la maternidad en el mundo laboral a través de la creación y armonización de las leyes nacionales con las normas internacionales de los compromisos asumidos por el Estado junto a todos los interlocutores de común acuerdo mediante la intermediación y el dialogo tripartito.

El convenio 156, al momento de la realización de este estudio, no ha sido promulgado por el poder ejecutivo, por lo que se tiene que esperar el procedimiento de lugar ante la OIT para su entrada en vigencia y además saber si el Estado lo asumiría de manera general o parcial.

En materia de conciliación de la vida familiar y laboral han sido tímidas las ejecutorias, como tal todavía no tienen fuerza de ley, sin embargo algunas empresas privadas han introducido cambios en su modelo de gestión de cara a la corresponsabilidad familiar de sus empleados y empleadas.

En el caso de la licencia de paternidad muchas empresas han hecho esfuerzos para aumentarlas, pero de manera particular no ha habido una postura de parte del MT que establezca un periodo para todas las empresas, sino que cada una así como el sector público lo ha hecho a su criterio.

La OIT reconoce la seguridad social como un derecho humano y uno de sus objetivos principales es velar porque no exista discriminación basada en el género. Es por eso que asume desde sus estamentos la adopción de convenios que junto a los países crean un estado social de derechos favorable a todos los ciudadanos del mundo.

La protección a la maternidad en todas sus circunstancias así como a los trabajadores y trabajadoras con responsabilidad familiares, en la proporcionalidad que se desarrollen políticas públicas que eliminen las desigualdades estas ayuda a que las mujeres se inserten y permanezcan en el mercado laboral por más tiempo.

Las conclusiones relativas a la segunda discusión recurrente sobre la protección social (seguridad social) por la Comisión, señala que la protección social es esencial para la justicia social el trabajo decente y el desarrollo sostenible. Que la protección social universal es fundamental para prevenir y reducir la pobreza, la desigualdad y la exclusión y la inseguridad social, así como un medio para mantener los ingresos y el nivel de vida de los trabajadores y trabajadoras.

Es por eso que la OIT ha ofrecido orientaciones a los Estados Miembros para establecer y mantener sistemas universales de protección social. El dialogo social tripartito se hace necesario con los interlocutores para definir de acuerdo a las necesidades y posibilidades de los países.

Por igual la Central de los Trabajadores de las Américas desarrolla planes de acción que instruye a sus afiliadas a “participar en la organización y en defensa de sus derechos, promoviendo la sensibilización de las mujeres sobre los beneficios de la afiliación, la representación sindical en el lugar de trabajo y los convenios colectivos, como herramientas importantes para cerrar la brecha de género”.

La puesta en marcha del convenio 189, muestra un gran rezago por parte de los interlocutores, no ha surgido los efectos esperados, de cara a la protección social y a la seguridad social, las trabajadoras continúan sin poder entrar a la misma por falta de normativas que eliminen la informalidad y desigualdad frente a los demás trabajadores, no se ha podido generar un diálogo y un compromiso desde las altas instancias del gobierno.

La maternidad no está protegidas para las trabajadoras domésticas, tampoco el uso de estancias infantiles y mucho menos a guardar un tiempo de licencia de maternidad que les permita fomentar el vínculo que se da entre la madre y un recién nacido a través de la lactancia materna y el cuidado. Las domésticas no pueden darse ese lujo.

Dado el gran número de mujeres que se encuentran en la economía informal se hace necesario promover la formalización de la economía.

El Convenio 187 de Seguridad y Salud en el trabajo, la falta de un plan nacional así como el limitado personal y presupuesto con que cuenta el órgano rector limitan el llevar a cabo la ejecución de la política

Frente a la situación antes expuesta, las políticas de protección social, primordialmente las no contributivas constituyen los instrumentos redistributivos claves para mejorar los niveles de igualdad y bienestar, fomentando la erradicación de la pobreza, desde una perspectiva de derechos humanos y de género permiten además el desarrollo de estrategias para mejorar la situación de los sectores más vulnerables entre los cuales se encuentran las mujeres, los jóvenes y sobre todo aquellas que viven en las zonas rurales y con trabajos informales.

## **Conclusiones y Propuesta General**

En los últimos años la República Dominicana ha ratificado diferentes convenios fundamentales de la OIT vinculantes a la igualdad de género y otros de derechos humanos, a la seguridad y protección social, sin embargo los mismos todavía no han logrado el impacto deseado en cuanto al cierre de las brechas y en el reconocimiento de derechos de las mujeres en el mercado laboral.

Es indudable que la falta de una estrategia multidimensional por parte del Estado que promueva y garantice la igualdad de oportunidades y de trato para las mujeres y hombres en el mercado de trabajo, se ve reflejado en la poca aplicación y conocimientos de los convenios.

Es urgente la armonización de la legislación nacional a lo asumido en los diferentes Convenios, así como retomar el diálogo tripartito, el cual permite que el gobierno, las organizaciones de empleados y las de trabajadores, acuerden las políticas necesarias para lograr que mujeres y hombres se inserten al mercado laboral en igualdad de oportunidad y de condiciones.

Es fundamental el aumento de presupuesto a las instituciones encargadas de velar por el cumplimiento y la creación, aplicación, monitoreo y evaluación de las políticas públicas en esa materia.

El desarrollo que exhiba un país, a través de lo que invierte en el gasto público desarrollando políticas públicas, sociales, económica que sean inclusivas, y que promuevan el desarrollo de mujeres y hombres es fundamental para eliminar las desigualdades y la pobreza.

La seguridad social viene dada porque mujeres y hombres puedan acceder a empleos formales, cuyas características sea capaz de crear la base para su desarrollo en el entendido que en los momentos de contingencia y necesidad las personas puedan contar con seguridad y protección, sea por enfermedad, desempleo, invalidez, maternidad, vejez.

De su parte la protección social complementa y ayuda a que se pueda construir un puente hacia políticas sociales que protejan a mujeres y hombres y que contribuyan a entrar al trabajo de manera formal lo que aumentaría las recaudaciones y a la sostenibilidad de los programas de protección social.

El Sistema de seguridad social está lejos de lograr la universalidad de cobertura, las mujeres siguen siendo las más afectadas por la falta de acceso, en su mayoría ubicadas en el régimen subsidiado de salud o de dependiente en el contributivo y además representa la minoría asegurada por riesgos laborales y en pensiones ya que devenga un bajo salario.

Al concluir el estudio las entrevistas sostenida con las más altas instancias del Ministerio de Trabajo señalaron que en cuanto al convenio 189 sobre trabajadoras y trabajadores doméstico han solicitado a la OIT la actualización de un estudio que se hiciera en el 2013 sobre el trabajo doméstico en República Dominicana, para así dar respuesta al compromiso asumido por el Estado al ratificar el convenio y que pueda esto no tener repercusión en el despido de trabajadoras domésticas como ha ocurrido en otro países.

En relación al Convenio 187 sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo,

se encuentran revisando el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, de cara a que las MIPYMES puedan también certificarse con el Reglamento.

Para el Ministerio de Trabajo la aplicación del Convenio 183 no reviste ningún elemento de conflicto puesto que a su entender los compromisos asumidos en el convenio se encuentran en Código de Trabajo.

## **PROPUESTA GENERAL:**

Asumir por parte de las centrales sindicales la convocatoria al dialogo tripartido, de modo que se transparenten la situación actual de los convenios ratificados en materia de derechos laborales de las mujeres. Creación de una Mesa multisectorial de alto nivel presidida por el Ministro de Trabajo que permita colocar en la agenda nacional los convenios 189,156, 187 y 183 para su integración al marco jurídico, a la Agenda 2030 y a la END.

Diseño y colocación de una campaña educativa e informativa a través de los diferentes medios de comunicación en alianza y acompañamiento de la OIT y los diferentes Ministerios que inciden en el cambio de cultura que fomentan la discriminación en el mercado de trabajo, a trabajadoras, trabajadoras y empleadores.

Elaboración de una propuesta de capacitación a los diferentes sindicatos para el análisis, reflexión y elaboración de incidencia dentro de las empresas que permitan la creación de políticas que impacten la eliminación de los obstáculos de mujeres y hombres en el mundo laboral. Afiliar a más mujeres a los sindicatos de manera que las mismas identifiquen los obstáculos que no les permiten desarrollarse dentro de las empresas.

Realizar estudios, diagnósticos que permitan la establecer la ruta por donde avanzar.

Fortalecer la inspección laboral, a través de la revisión y creación de herramientas que permitan la identificación de los diferentes obstáculos que se presentan en el mercado laboral de cara a la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres.

Fortalecer y establecer sistemas de monitoreo y evaluación que permitan observar la ejecución de las políticas emanadas de los compromisos asumidos por el Estado a través de la ratificación de los convenios.

Dotar a los Ministerios que intervienen en las políticas para la eliminación de las desigualdades, recursos económicos así como técnicos altamente calificados para desarrollar, los planes, programas identificados por el Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género (PLANEG III).

## **PROPUESTA PARA LA INCLUSION DE LOS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DOMESTICAS A LA SEGURIDAD SOCIAL.**

El trabajo doméstico remunerado catalogado como “especial” se considera un grupo de difícil cobertura por la seguridad social, un promedio del 90 por ciento del trabajo doméstico está legalmente excluido de los sistemas de seguridad social. La forma en cómo se desarrolla en un hogar privado, dificulta el control y la inspección; con cierta frecuencia las trabajadoras laboran para más de un empleador; una alta rotación laboral; frecuentemente reciben salario en especie, además de la alta irregularidad en los ingresos percibidos y las relaciones laborales regularmente no son establecidas mediante un contrato escrito de trabajo. A esto se le suma la existencia de prácticas discriminatorias, sociales y jurídicas, y elementos socio cultural que generan una baja valoración social del trabajo doméstico.

El trabajo doméstico es una actividad feminizada, en su mayoría expuestas a condiciones de discriminación y vulnerabilidad social y económica, por lo que las políticas para la extensión de la protección social al trabajo doméstico constituyen un elemento importante para eliminar la pobreza y las desigualdades de género.

La experiencia mostrada por varios países de la región da cuenta de que la cobertura del trabajo doméstico por parte de los sistemas de seguridad social es factible, incluso en los países con ingresos medianamente bajos. Tomando en consideración que el país se encuentra dentro de los países con ingresos altos-medio.

Tampoco existe un modelo único de protección social para el trabajo doméstico. En su mayoría los países han optado, en la práctica, por la protección social del trabajo doméstico mediante regímenes generales de seguro social, garantizando, en el plano jurídico, las mismas condiciones de cobertura prevista para el resto de trabajadores asalariados, o bien con algunas variantes menores.

La propuesta responde a la incorporación a la legislación nacional y los compromisos asumidos con la ratificación del convenio 189 y la recomendación 201, así como otros convenios vinculante, en el artículo 14

cuando establece que todo Miembro “deberá adoptar medidas apropiadas a fin de asegurar que los trabajadoras y trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad,” con lo cual estaría aportando para cobertura de pensiones, prestaciones de desempleo. Y su Recomendación, en tal sentido las propuestas son:

Dada la definición restringida del trabajo doméstico a nivel de la legislación (artículo 259 del Código de Trabajo), que coloca el trabajo doméstico en un régimen “especial”, los derechos de estos trabajadores no se igualan a los derechos de los demás trabajadores. Por lo que se hace necesario sacar de ese régimen especial a los trabajadores domésticos/as o retomar la propuesta de la Ley Especial de trabajadoras y trabajadoras doméstica.

Inscripción en el Ministerio de trabajo de la trabajadora/or doméstico; en la actualidad solo se contempla el contrato verbal y el mismo no se notifica ante la autoridad competente, en este caso el MT, es quien llevaría registro de la cantidad de trabajadoras domésticas y pudiendo monitorear las condiciones en que se encuentran laborando.

Aprobación de un salario mínimo cotizante a la seguridad social, tomando en cuenta las diversas modalidades de trabajo doméstico (por tareas específicas, por tiempo parcial o completo, con dormidas, para diversas personas empleadoras), incluyendo nacionales y migrantes. Y tomando en cuenta la baja capacidad contributiva para participar en los sistemas de seguridad social de empleadores y de los trabajadores doméstico.

Creación de un mecanismo que permita la afiliación obligatoria a la seguridad social de la trabajadora por parte de su empleador, lo que permitiría índices efectivos del trabajo doméstico. En la práctica realizadas por otros países lo complementan con estrategias relacionadas con la organización institucional, el financiamiento, la afiliación y promoción de la cobertura, la recaudación y cobranza de contribuciones y la medidas específicas para incluir trabajo doméstico migrante.

Las estrategias realizadas para la inclusión del trabajo doméstico a la seguridad social tienen que ser parte de las políticas de formalización del empleo.

Campaña de concienciación a trabajadoras domésticas y empleadoras sobre los derechos y beneficios de afiliarse a las trabajadoras domésticas a la seguridad social.

La visibilización y toma en cuenta de las organizaciones de trabajadores domésticos y organizaciones de empleadores de trabajadores domésticos eliminando los obstáculos para la representación en el sector en el dialogo social.

## **PROPUESTA DE CONTENIDO EDUCATIVO SOBRE LOS 4 CONVENIOS Y NORMAS VINCULANTES.**

El surgimiento de la pandemia y su prolongada permanencia, no es solamente un asunto que compete e involucra a los sistemas de salud pública, también involucra a todos los sectores de la economía y la sociedad, ya que ha impactado la vida de las personas, muy en particular el mundo del trabajo, la salud laboral.

Hoy se les suman a las agendas el impacto global que ha tenido el desempleo, la discriminación de la mujer y de los jóvenes, las debilidades de las estructuras en torno a los sistemas de salud pero también a la de las políticas protección social especialmente las no contributivas.

La igualdad de género es uno de los 17 objetivos que en 2015 fueron establecidos en la Agenda 2030 con la finalidad de alcanzar el desarrollo sostenido (ODS) que adscribieron 193 estados miembros de la ONU. De igual manera, en la región, los gobiernos acordaron sumarse a la llamada Estrategia de Montevideo para alcanzar este objetivo.

Dentro de ese marco los gobiernos se comprometieron a luchar por el fin de la pobreza, el trabajo decente y crecimiento económico, reducir las desigualdades y hacer alianzas para lograr estos objetivos.

La República Dominicana cuenta además con la Estrategia Nacional de Desarrollo (END) 2030, que dentro de sus siete objetivos generales, se resalta la “salud y seguridad social integral” y la “igualdad de derechos y oportunidades”.

Existen numerosos convenios que se constituyen en instrumentos relevantes para el logro de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el mercado laboral. Los convenios 183 sobre Protección a la Maternidad, el C156 sobre trabajadores con Responsabilidades Familiares, al igual que el convenio 100 sobre igualdad de remuneración (1951) y el Convenio num.111 (1958) sobre la Discriminación (empleo y ocupación), el C189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (2011) y la recomendación núm. 201, así como el C187 sobre salud y seguridad, ratificados todos por el Estado Dominicano.

## **Objetivo General**

Analizar y construir desde la experiencia de los dirigentes sindicales, trabajadores y trabajadoras, los instrumentos conceptuales, metodológicos y jurídicas, de la realidad del trabajo, que permitan analizar sus componentes y problemas, a la vez plantear retos, respuestas y oportunidades, para la organización y orientación de sus luchas y particulares y colectivas.

## **Objetivos específicos:**

1. Analizar las categorías de género, que dan nacimiento a las desigualdades entre mujeres y hombres.
2. Actualizar y analizar la situación de la protección social en el marco de los sistemas de Seguridad Social;
3. Dotar de los elementos conceptuales que permitan reflexionar sobre la aplicación de los convenios 183, 189, 187,156 ,190 entre
4. Actualizar y analizar la situación de riesgos laborales y de salud de los trabajadores y trabajadoras en el marco de la pandemia.
5. Reflexionar sobre los elementos constitutivos y preventivos del accidente y salud mental en la propuesta de ley de Teletrabajo.
6. Analizar la situación de los empleados y empleadas con responsabilidad familiares.
7. Reflexionar sobre los problemas y necesidades de las negociaciones colectivas en la salud laboral;
8. Identificar algunos temas y horizontes e investigación que permitan mejorar la calidad y el bienestar de trabajadores y trabajadoras.

## **Metodología:**

La metodología utilizada será participativa, presencial y analítica con herramientas sincrónicas y asincrónicas de la educación virtual que faciliten a las y los participantes los elementos de análisis para comprender, debatir y hacer propuestas sobre los temas de interés al mercado laboral en tiempo de pandemia.

## **Coordinación:**

CIMTRA, a través de su escuela de capacitación sindical.

Programa:

## **Módulo 1**

Análisis de Género

Tema 1. Construcción social del género y sus implicaciones en la vida de mujeres y hombres

- Sexo y género: Significados y diferencias
- Los Roles de Género y sus funciones.
- Mundo público-Mundo privado: la División sexual del trabajo.
- Situación y condición Socio-Política, Económica, Laboral, Educativa y cultural de la mujer Dominicana.

## **Módulo II**

### **Tema 2 PILARES DEL PROGRAMA DE TRABAJO DECENTE (OIT)**

- Principios y derechos
  - Empleo
  - Protección social
  - Dialogo social
- 2.1. Los temas transversales: igualdad entre mujeres y hombres
- Inclusión laboral y no discriminación.
  - Derechos laboral individual, acoso laboral y debido proceso
  - El teletrabajo
  - La inspección en el trabajo
  - Derechos derivados de la seguridad social
  - La igualdad y no Discriminación en los convenios de la OIT
  - Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una globalización equitativa.
  - Tercerización
  - Libertades sindicales
  - Políticas de cuidado

## **Módulo III**

### **Tema 3 Sistema Internacional de Derechos Humanos y normativas de la OIT**

- Declaración Universal de los derechos Humanos (1948)
- Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer y Comisión de Derechos Humanos –CSW
- II Conferencia Internacional de Derechos Humanos (Viena,1993)

## **Módulo IV**

### **Tema 4 Convenios 183, 189,187 y 156, 190**

- Convenio 183 sobre Protección a la Maternidad
- Recomendación Num.191
- Compromisos asumidos por el estado dominicano

- Convenio 189 sobre Trabajadoras y Trabajadores Domésticos
- Recomendación 201
- Convenio 187 sobre el marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Situación de los riesgos laborales y salud y seguridad en el trabajo en el contexto de la COVID-19
- Alcances y principales elementos
- Convenio 156 sobre Igualdad de Oportunidades y Trato entre Trabajadores y Trabajadoras: Trabajadores con Responsabilidad Familiares.
- Paternidad Responsable
- La conciliación familiar, laboral y personal
- La Negociación colectiva desde la conciliación familiar, laboral y personal
- Convenio 190 y la Recomendación Num.206 sobre Violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

**PROPUESTA PARA DAR A CONOCER CONVENIO 156 SOBRE  
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO ENTRE  
TRABAJADORES Y TRABAJADORAS: TRABAJADORES CON  
RESPONSABILIDAD FAMILIARES.**

Desarrollar tres líneas de acción con los

SINDICATOS:

1. Desarrollar campaña de información y sensibilización, dirigidas fundamentalmente, a los trabajadores, trabajadoras y al empresariado y el sector público.
2. Promover una reorganización del trabajo dentro de los sindicatos, para promover una mayor participación de mujeres dentro de las organizaciones sindicales;
3. Incorporar en la negociación colectivas estrategias que permitan la conciliación de la vida familiar, laboral y personal

## REFERENCIAS

OIT- PNUD La segregación horizontal de género en los mercados laborales de ocho países de América Latina: implicancias para las desigualdades de género. Oficina Regional para América Latina y el Caribe Organización Internacional del Trabajo, Perú y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2019 Mujeres, igualdad de género, trabajadoras, segregación horizontal ISBN: 978-92-2-133801-7 (web pdf)

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

Banco Interamericano de Desarrollo (BID). (2019). Iniciativa de paridad de género. Disponible en <https://www.iadb.org/es/gender-and-diversity/iniciativa-de-paridad-de-genero>.

Banco Central de la República Dominicana (BCRD). Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo. Disponible en [www.bancentral.gov.do](http://www.bancentral.gov.do)

Banco Central de la Republica Dominicana (BCRD). Boletín Trimestral del Mercado Laboral Enero-Marzo 2021. [www.bancentral.gov.do](http://www.bancentral.gov.do).

Banco Mundial, 2021 Republica Dominicana: Revisión del Gasto Público. Constitución de la República Dominicana, 2010

COVID-19 en la vida de las Mujeres, Razones para reconocer los impactos diferenciados, OEA|CIM 2020.

COVID-19 y el mundo del trabajo: punto de partida, respuesta y desafíos en República Dominicana, OIT, 2020.

Directrices dela OIT para desarrollar estrategias VIHSIDA, OIT

Impactos diferenciados en los ámbitos económico y social de la COVID-19, STM-COMMCA), octubre, 2020

Ley 1-12 Estrategia Nacional de Desarrollo 2030, Santo Domingo, República Dominicana 2012.

Ley 87-01 crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social y sus Modificaciones.

Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe.

(2019). Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella – Guía práctica Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2020 ISBN: 978-92-2-033092-0 (impreso) ISBN: 978-92-2-033091-3 (PDF web).

Hacer del trabajo doméstico un trabajo decente/ avances y perspectivas una década después de la adopción del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores doméstico, 2011 (num.189) OIT

Oficina Nacional de Estadística. (2019). ONE. Disponible en [www.one.gob.do](http://www.one.gob.do)

ONE/PANORAMA ESTADISTICO, año 12, No. 108 Boletín bimestral, Mayo-Junio 2021. ISSN 2309-0170. Coyuntura laboral en República Dominicana: Formalización del empleo en la era del COVID-19.

Oficina Nacional de Estadística. (2018). ONE. Informe General de la Encuesta Nacional de Hogares con Propósitos Múltiples (ENHOGAR-2017). Santo Domingo.

Guía de atención de las embarazadas con VIH en la República Dominicana  
Coordinación técnica: Dra. Marisol Jiménez Consultor: Dr. Luis Lara Roa Corrección de estilo: Lic. Olga Agustín Cámara Diagramación: Pia Menicucci & Asocs., SRL Impresión: La Unión ISBN: 978-9945-621-29-7  
Primera edición: 250 ejemplares Impreso en República Dominicana

La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad, informe especial COVID-19, CEPAL, Febrero 2021

LEXARTZA, Larraitz; CHAVES, María José & CARCEDO, Ana Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe. Lima, OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, FORLAC, 2016. 52 p. Trabajo doméstico, salario, derechos de los trabajadores, negociación colectiva, América Latina, Caribe.

Salazar-Xirinachs, José Manuel & Chacaltana, Juan Políticas de Formalización en América Latina: Avances y Desafíos. Lima: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, FORLAC, 2018. 484 p. Economía informal, crecimiento económico, políticas de empleo, trabajo decente, diálogo social, América Latina, Caribe.

Plan Estratégico Nacional para la Respuesta a las ITS y al VIH y el Sida

2019-2023 (PEN) Citar: PEN 2019-2023 Santo Domingo, República Dominicana. Enero 2019. Ministerio de Salud y el Consejo Nacional del VIH y el Sida (CONAVIHSIDA).

Reglamento Sobre seguridad y salud en el trabajo, Decreto No.522-06, octubre, 2006

Resolución Num.23-2020 sobre Regulación del Teletrabajo como modalidad especial de trabajo, Ministerio de Trabajo.

Resolución Núm. 27-2020, sobre Extensión del plazo para registro de los contratos y/o adendas de teletrabajo como modalidad especial de trabajo y establecimiento de procedimientos para el registro en el Ministerio de trabajo.

Resolución Num.41-2004, sobre agencias privadas de colocación, Ministerio de Trabajo.

Trabajo doméstico y seguridad social: Barreras y opciones para extender la cobertura, Fabio Durán-Valverde Departamento de Protección Social, OIT Ginebra.

**Trabajadoras Remuneradas del Hogar en América Latina y el Caribe frente a la crisis del COVID-19:** Elaborado por Soledad Salvador y Patricia Cossani, consultoras de la Oficina Regional para las Américas y el Caribe de ONU Mujeres con datos disponibles a 5 de Mayo de 2020. Coordinación: Raquel Coello, Especialista Regional de Empoderamiento Económico ONU Mujeres, María Arteta, Especialista de Género y no Discriminación de la Oficina de Centroamérica de OIT y Lucía Scuro, Oficial de Asuntos Sociales (CEPAL). Equipo de Producción: Beatriz García, Denize Santana (ONU Mujeres) y Claire Hobden (OIT).

<https://listindiario.com/la-vida/2021/09/07/687093/situacion-de-la-lactancia-materna-en-republica-dominicana>.  
[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46768/4/S2100217\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46768/4/S2100217_es.pdf).

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (s.f). Lesiones profesionales. [https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/description\\_INJ\\_SP.pdf](https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/description_INJ_SP.pdf) 2 Naciones Unidas (2015).

Marco de indicadores mundiales para los Objetivos de Desarrollo Sostenible y metas de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. <https://unstats.un.org/sdgs/indicators/Global%20Indicator%20>

**ANEXOS**

**Anexo 1. Listado de entrevista:**

**Sra. Sabrina de la Cruz**

Viceministra de Asuntos Sindicales y Empresariales.

**Sr. Andrés Valentín**

Director General de Empleos

**Sra. Altagracia Espaillat**

Directora de Higiene y Seguridad

**Sra. Sara Pimentel**

Directora de Asuntos Internacionales

**Sr. Samir Santos**

Director de Empleos

**Sr. Bienvenido Castillo**

Observatorio Prevención de Riesgos Laborales

**Sra. Julia Méndez**

Encargada

Dirección de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación

**Sra. Dolly Graciano**

División de Atención al VIHSIDA

## GLOSARIO

En esta sección se presentan algunas nociones aceptadas para las categorías discriminación, igualdad de género, brecha de género, división del trabajo, que pueden servir de punto de referencia para facilitar la interpretación coherente del estudio.

La definición de los términos ha sido tomada mayormente de los foros, conferencias, Convenios, estudios, realizados por ONU, PNUD, Eurofound OIT, UNESCO UNIFEM, entre otros.

**Acoso laboral o Mobbing** El acoso laboral, también conocido como hostigamiento laboral o con el término anglosajón mobbing, se caracteriza por el ejercicio de poder en una relación de subordinación de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

**Brechas de Género:** Se refiere a cualquier disparidad entre la condición o posición de los hombres y las mujeres y la sociedad. Suele usarse para referirse a la diferencia entre los ingresos de hombres y mujeres, por ej. “brecha salarial de género.” Sin embargo, puede haber brechas de género en muchos ámbitos, tal como los cuatro pilares que el Foro Económico Mundial utiliza para calcular su Índice de Brecha de Género, a saber: participación económica y oportunidad, acceso a educación, salud y esperanza de vida, empoderamiento político.

**Brecha Salarial:** Son las diferencias en las remuneraciones que perciben hombres y mujeres derivadas de su género, por funciones semejantes o similares, desempeñadas bajo contextos asimilables. Ello deriva por la valoración errónea del trabajo masculino como superior al de las mujeres, sólo basado en prejuicios.

**Discriminación:** “comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo y la ocupación. (convenio num.111 sobre discriminación en el empleo y la ocupación).

**División del Trabajo basada en el sexo.** La división del trabajo basada en patrones de socialización de género. Las sociedades generalmente utilizan las diferentes funciones reproductivas de hombres y mujeres derivadas de sus diferencias biológicas como base para dividir otras funciones, tanto dentro del hogar como en la esfera pública. Esto ha llevado a que ciertas

funciones o tareas sean consideradas tradicionalmente como trabajo de mujeres y otros como trabajo de hombres.

**Economía del cuidado** es una definición que hace referencia a las múltiples tareas “que cuidan o nutren a las personas, en el sentido de que les otorgan los elementos físicos y simbólicos imprescindibles para vivir en sociedad y en habitud propicio” (UNIFEM, 2000) .

**Igualdad de Género:** Se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres y de las niñas y los niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres serán iguales, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependerán de si nacieron con determinado sexo. La igualdad de género implica que los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombres se toman en cuenta, reconociendo la diversidad de diferentes grupos de mujeres y hombres.

**Igualdad de oportunidades:** significa tener las mismas posibilidades de solicitar un empleo concreto, de ser empleada, asistir a cursos de educación o formación profesional, tener derecho a adquirir ciertas calificaciones, de ser considerada como cualquier otro trabajador a la hora de pensar en una promoción en todas las ocupaciones o puesto, incluidos las dominadas por uno u otro sexo.

**Igualdad de trato:** Es tener el mismo derecho en cuanto a remuneración, condiciones de trabajo y seguridad en el empleo. La misma requiere de constancia y puesta en práctica de medidas concretas.

**Índice de Desigualdad de Género (IDG):** En 2010, el PNUD desarrolló un nuevo índice para medir la disparidad de género, llamado Índice de Desigualdad de Género (IDG). El índice es una medida compuesta que muestra la pérdida en desarrollo humano debido a la desigualdad entre los logros de hombres y mujeres en tres dimensiones: (1) salud reproductiva, (2) empoderamiento, y (3) el mercado laboral. El índice va de cero, que indica que los hombres y las mujeres están en igualdad de condiciones, a uno, que indica que las mujeres están en las peores condiciones posibles en todas las dimensiones ponderadas. El nuevo índice fue introducido en el Informe sobre Desarrollo Humano 2010 como una medida experimental para solucionar las fallas de los indicadores anteriores, que ya no se usan, el Índice de Desarrollo relativo al Género (IDG) y el Índice de Empoderamiento de la Mujer (GEM), ambos introducidos en el Informe sobre Desarrollo Humano 1995. Según el índice, en ningún país del mundo las mujeres están en pie de igualdad con los hombres. En

otras palabras, la igualdad de género continúa siendo una realidad lejana.

**Lugar de trabajo:**

Cualquier espacio físico o virtual en que una persona realiza funciones como empleado o empleada.

**Ocupación formal:** Ocupados que tienen acceso a los beneficios de la seguridad social, como son el plan de pensiones y seguro de salud, producto de la relación de trabajo.

**Ocupación Informal:** Ocupados que no tienen acceso a la seguridad social producto de la relación de trabajo.

**Riesgos y factores psicosociales en el trabajo**

Consiste en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo.

**Salud Mental en el trabajo:** Para la Organización Mundial de la Salud, la salud mental es un estado de bienestar en el que la persona, puede desarrollar sus capacidades, hacer frente al estrés normal de la vida y trabajar de forma productiva.

**Sector Formal:** forman parte de este sector los empleados en el sector público y privados donde laboran cumple con al menos uno de los siguientes criterios: 1) estar inscriptos en el Registro Nacional de Contribuyentes (RNC) y 2) realizar registro de las transacciones comerciales en libros de contabilidad auditables.

**Sector Informal:** El término sector informal se refiere al empleo y la producción que tiene lugar en empresas pequeñas o que no están registradas. Incluye el empleo por cuenta propia en empresas informales (empresas pequeñas que no están registradas) y empleo asalariado en trabajos informales (trabajos irregulares sin protección) para empresas informales, empresas formales, hogares o sin empleador-a fijo-a. Los trabajadores informales no cuentan con contratos de empleo seguros, prestaciones laborales, protección social o representación de los trabajadores.

**Segregación Horizontal en el trabajo:** puede definirse ampliamente como la concentración en los puestos de trabajos que requieren menos calificaciones o en ocupaciones asistenciales y de servicios generalmente infravaloradas.

**Segregación Vertical:** Supone un reparto desigual de hombres y mujeres en la escala jerárquicas concentrándose los empleos femeninos en las escalas inferiores y una presencia femenina desproporcionada en trabajos de la economía informal (trabajadoras agrícolas o familiares no remuneradas).

**Paternidad responsable:** Relación entre un padre (y/o madre) y una hija o hijo. Jurídicamente se define como la filiación que se adquiere ya sea por vínculo biológico o por adopción. Se relaciona directamente con la patria potestad, misma que es un derecho natural confirmado por la ley, y que consiste en la representación y la administración de los bienes de las hijas o hijos sometidos a ella. En el marco de las políticas de equidad de género y frente a la urgencia de asumir cambios en la dinámica familiar, en los organismos de la cooperación para el desarrollo, principalmente la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y el Banco Mundial, se acuñó el concepto de paternidad responsable para promover políticas que incentivaran un comportamiento alternativo de los hombres en relación con sus deberes y formas de relación con sus hijos e hijas

**Techo de Cristal:** El término “techo de cristal” es una metáfora que ha sido utilizada para describir las barreras invisibles (“de cristal”) a través de las cuales las mujeres pueden ver las posiciones de élite, por ejemplo en el gobierno o el sector privado, pero no las pueden alcanzar (se lo impide el “techo” invisible). Esas barreras impiden que grandes cantidades de mujeres y minorías étnicas consigan y se aseguren los empleos más poderosos, prestigiosos, y mejor pagados del mercado laboral.

### **Trabajo decente:**

Condiciones que debe reunir una relación laboral para cumplir con los estándares laborales internacionales, de manera que se realice en forma libre, en igualdad, segura y humanamente digna. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el trabajo decente implica oportunidades de trabajo productivo y que proporcione un ingreso justo, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que las personas expresen sus inquietudes, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres.

El Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas también ha emitido una Observación General que define el trabajo decente y requiere el cumplimiento del Artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

**Trabajo Doméstico:** El Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), define el trabajo doméstico como “el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos” (OIT, 2011a). El trabajo doméstico incluye tareas como limpiar la casa, cocinar, lavar y planchar la ropa, el cuidado de los niños, ancianos o enfermos de una familia, jardinería, vigilancia de la casa, chofer de la familia, e incluso el cuidado de los animales domésticos (OIT, 2011b).

**Trabajo No Remunerado:** El término trabajo de cuidados no remunerado abarca todas las actividades diarias para mantener nuestras vidas y salud, tales como las tareas del hogar (preparación de alimentos, limpieza, lavado de ropa) y cuidados personales (especialmente de los niños y niñas, personas mayores, enfermas o que tienen alguna discapacidad). Lo más común es que estas actividades sean desarrolladas por las mujeres en el hogar de forma gratuita.

El poco valor social y económico asignado a este trabajo contrasta dramáticamente con la importancia real que tiene para las familias y la sociedad en general. Las economistas feministas han demostrado que los cuidados son la base invisible del sistema socioeconómico. En algunos casos, el trabajo de cuidados se entiende como “tarea de mujeres”, en su mayoría no recibe compensación monetaria; porque no se valora, no se mide; porque no se ve, no se toma en cuenta al diseñar políticas (Orozco 2010). El Documento Final de Río+20 reconoce, por primera vez, que el trabajo de cuidados no remunerado contribuye sustancialmente al bienestar humano y al desarrollo sostenible pero significa una carga desproporcionada para las mujeres y niñas (párr. 153).

El trabajo de cuidados no remunerado apoya al sector del mercado bajando los costos que deben pagar los empleadores para mantener a empleados/as y sus familias. También apoya al sector público brindando servicios de salud, saneamiento, agua y cuidado infantil cuando no hay suministro público de estos servicios o el que hay es insuficiente.

**Teletrabajo:** El teletrabajo se define como el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones (como teléfonos inteligentes, tabletas, computadoras portátiles y de escritorio) para trabajar fuera de las instalaciones del empleador (Eurofound y OIT, 2019).

**Violencia de Género:** Violencia de Género Todo acto que resulta o puede

resultar en daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico o económico a una persona por razón de su género. Generalmente se refiere a violencia contra mujeres y niñas, los cuales pueden darse en el ámbito público o privado.

**Violencia institucional:** Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno, que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir y atender la violencia contra las mujeres.

**Violencia laboral y docente:** Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión de abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

**Violencia socioeconómica:** La violencia socioeconómica es causa y a la vez efecto de las relaciones de poder entre hombres y mujeres, predominantes en las sociedades. Algunas de las formas más típicas de violencia socioeconómica incluyen quitarle a la víctima sus ganancias, no permitirle tener un ingreso separado (condición de “ama de casa” forzada, trabajo no remunerado en el negocio familiar), o ejercer violencia física que la incapacita para el trabajo. En la esfera pública puede incluir negarle acceso a la educación o trabajo (igualmente remunerado (principalmente a las mujeres), negarle acceso a los servicios, excluirla de ciertos trabajos, negarle empleo o el ejercicio de sus derechos civiles, sociales o políticos. Orozco, Amaia. (2010) Cadenas globales de cuidados. ¿Qué derechos para un régimen global de cuidados justo? INSTRAW (ahora parte de ONU Mujeres); Santo Domingo; Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social (2010), Cuál es la importancia del cuidado para el desarrollo social, UNRISD Síntesis de investigación y política 9, UNRISD: Ginebra; Naciones Unidas (2012) Resolución aprobada por la Asamblea General 66/288. El futuro que queremos. A/RES/66/288.

**Nota:** deje el Glosario está a su discreción dejarlo o completarlo de manera tal que se pudiera hacer un brochure.



CONFEDERACIÓN SINDICAL DE  
TRABAJADORES/AS DE LAS AMÉRICAS



## PROYECTO PROTECCIÓN SOCIAL

*"Inequidad y pobreza"*  
El camino hacia la Seguridad Social.

Auspiciado por la:

**OLOF PALME INTERNATIONAL CENTER**



[HTTP://WWW.CSA-CSI.ORG/](http://www.csa-csi.org/)