

# El Convenio 189 de la OIT desde la perspectiva de las trabajadoras domésticas migrantes en República Dominicana: Análisis cualitativo<sup>1</sup>

**Masaya Llavaneras Blanco**

OCTUBRE 2018

- Con la ratificación del Convenio 189 por parte del Estado Dominicano en el 2015, se abre la oportunidad de actualizar su legislación laboral con relación a las trabajadoras domésticas.
- El Convenio 189 visibiliza a las trabajadoras domésticas migrantes, y establece una serie de medidas para su protección que son acompañadas además por la Recomendación 201. Cabe destacar que de la mano de sus compañeras dominicanas, las trabajadoras domésticas migrantes fueron arte y parte de las negociaciones y conversaciones que conllevaron a la creación del Convenio 189, avanzando de manera unificada por los derechos de todas.
- Convencidas de la importancia de la mejora y fortalecimiento de los derechos de todas las trabajadoras domésticas en RD, mediante el presente documento se da espacio a la perspectiva de aquellas trabajadoras cuya participación política se ve limitada por su condición de migrantes.
- Las recomendaciones se centran en tres áreas clave para una dignificación del trabajo doméstico remunerado en RD que aplique tanto para trabajadoras nacionales como migrantes, las cuales tienen que ver con derechos laborales, movilidad humana y el acceso a la documentación, y fortalecimiento de los movimientos sociales de apoyo a la población trabajadora y migrante.
- La protección y regulación del trabajo doméstico tiene el potencial de beneficiar a los hogares contratantes ya que el servicio doméstico remunerado es una arista importante en la organización social de cuidados de la RD.

---

<sup>1</sup> Este trabajo forma parte del Proyecto de Investigación Doctoral “Caring through Borders: the transnational political economy of care through the experiences of migrant Haitian and Dominican Domestic Workers”, cuyo trabajo de campo contó con el financiamiento del International Development Research Centre de Canadá, y del Proyecto “Gender, Migration, and the Work of Care” del Centro de Política Social Global de la Universidad de Toronto. El contenido de este trabajo es responsabilidad única de la autora.



## ÍNDICE

|  |    |
|--|----|
| <b>INTRODUCCIÓN</b> .....  | 3  |
| <b>ANTECEDENTES</b> .....  | 3  |
| <b>MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN</b> .....  | 5  |
| <b>RESUMEN DE EJECUTIVO DE LAS RECOMENDACIONES QUE SE HALLAN<br/>AL FINAL DEL ESTUDIO</b> .....                  | 6  |
| Derechos laborales .....   | 6  |
| Sobre la movilidad humana y el acceso a la documentación.....  | 6  |
| Fortalecimiento de los movimientos sociales de apoyo a la población trabajadora y migrante.....                  | 7  |
| <b>EL CONVENIO 189 Y LA RECOMENDACIÓN 201</b> .....  | 7  |
| <b>OPORTUNIDADES INSTITUCIONALES Y LEGISLATIVAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN<br/>DEL CONVENIO 189 EN LA RD</b> .....   | 9  |
| <b>LAS REALIDADES DE LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS MIGRANTES<br/>EN CUATRO REGIONES GEOGRÁFICAS DE LA RD</b> ..... | 12 |
| El salario .....   | 12 |
| Violencia en el trabajo.....   | 15 |
| Conciliación entre las responsabilidades laborales y familiares .....  | 16 |
| Familias transnacionales .....   | 17 |
| Acceso al mercado de trabajo .....   | 18 |
| El problema de la documentación .....  | 19 |
| Ser una trabajadora transfronteriza .....  | 21 |
| <b>CONCLUSIÓN</b> .....  | 24 |
| <b>RECOMENDACIONES</b> .....   | 25 |
| En materia de derechos laborales .....   | 25 |
| En materia migratoria y de documentación .....   | 26 |
| En materia de movimientos sociales y participación ciudadana .....   | 27 |
| <b>MECANISMOS DE IMPLEMENTACIÓN</b> .....  | 28 |
| <b>APÉNDICE</b> .....  | 29 |
| <b>FUENTES CONSULTADAS</b> .....   | 30 |



## INTRODUCCIÓN

El presente documento desarrolla aportes específicos a la actual discusión sobre la implementación del Convenio 189 y la Recomendación 201 de la OIT que se viven en la República Dominicana (RD). Junto con el estado dominicano, la sociedad civil tiene un papel fundamental en la implementación y exigibilidad de este Convenio. Convencidas de la importancia de la mejora y fortalecimiento de los derechos de todas las trabajadoras domésticas en RD, este reporte da espacio a la perspectiva de aquellas trabajadoras cuya participación política se ve limitada por su condición de migrantes. En tal sentido, este documento presenta una visión panorámica de la situación específica de las trabajadoras domésticas migrantes provenientes de Haití en cuatro áreas geográficas de la RD: la capital, la frontera norte (Dajabón-Ouanaminthe), Barahona-Vicente Noble, y la frontera sur (Pedernales-Anse-à-Pitres).

Este documento está basado en el análisis de información inédita triangulada con la literatura que se ha venido desarrollando en la RD y la región al respeto de la realidad de las trabajadoras domésticas nacionales y migrantes. En tal sentido, el estudio viene a engrosar una serie de investigaciones desarrolladas por OBMICA, la OIT y organizaciones tales como el Centro de Estudios de Género (CEG) de INTEC, y la Fundación Friedrich Ebert (FES) entre otras (Petrozziello & Wooding, 2011, 2013; Antezana Rimassa, 2011; Contreras & Ramírez, 2013; Fine & Petrozziello, 2017; Ramírez, 2011; Wooding & Petrozziello, 2013; Wooding & Sangro, 2011, 2012). El documento cierra con una serie de recomendaciones que contemplan el contexto político y social del país, abocadas a contribuir a la implementación del Convenio 189 de la OIT de forma que los avances en la protección de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas nacionales vayan de la mano con los de sus compañeras migrantes.

## ANTECEDENTES

Las trabajadoras domésticas realizan uno de los trabajos más desprotegidos y menos regulados en la RD. Si bien están protegidas por el Código del Trabajo, esta protección las coloca en una situación de desigualdad con el resto de los sectores laborales que no les adjudica derecho a liquidación y permite, por ejemplo, que parte del salario se cancele en especie. Asimismo, no se ha establecido un salario mínimo base para el trabajo que realizan. La mayoría de las trabajadoras domésticas no conocen sus derechos, y trabajan sobre la base de contratos verbales que las colocan en una situación de vulnerabilidad frente a sus empleadores y empleadoras puesto que les dificulta hacer valer los acuerdos sobre los cuales iniciaron la relación laboral en el primer momento.

Si bien esta es una realidad muy dura, la sociedad dominicana ha mostrado interés en iniciar una conversación sobre los derechos de las trabajadoras domésticas en el país. Ya con el código del Trabajo de 1992 se lograron cambios importantes en esta dirección. Por primera vez las trabajadoras y trabajadores domésticos fueron contempladas dentro de la legislación, obtuvieron derecho a nueve horas de descanso ininterrumpido, a la regalía pasual, a catorce días de vacaciones pagadas y permiso para visitas médicas y estudios. Estos fueron logros importantes que son válidos incluso en ausencia de contratos firmados. Asimismo, gracias a sus Principios IV y VII, el Código de Trabajo protege a todas y todos los trabajadores y trabajadoras en RD, sin discriminación por sexo o nacionalidad (entre otros). Es decir, por el principio de territorialidad el código protege a todos los trabajadores y trabajadoras que realizan su labor en territorio dominicano. De hecho, algunas fuentes afirman que las duras

**Los derechos laborales  
y los derechos de los y las  
migrantes están profundamente  
interrelacionados y pueden  
avanzar en conjunto.**

condiciones laborales enfrentadas por los trabajadores braceros haitianos fueron uno de los detonantes para la reforma del Código de Trabajo de 1992, que benefició a todas los trabajadores y las trabajadoras del país. En otras palabras, los derechos laborales y los derechos de migrantes están profundamente interrelacionados y pueden avanzar en conjunto. De la misma forma, la dignificación del trabajo doméstico remunerado debe abarcar a todas las personas que realizan este trabajo, tanto nacionales como migrantes.

La RD ha visto una evolución importante en términos de la valoración del trabajo doméstico remunerado y no remunerado. En particular, el Artículo 55 inciso 11 de la Constitución de 2010 reconoció el valor económico y social del trabajo del hogar (Congreso de la República Dominicana, 2010). Este reconocimiento da pie al reconocimiento social, económico y legal del trabajo doméstico como una actividad económica que genera valor requiere ser regulada como cualquier otro trabajo. Asimismo, enmarcado dentro de los derechos de la familia el Artículo 55 evidencia la centralidad del trabajo doméstico, remunerado y no remunerado en la organización social de los cuidados en la RD. De hecho, como establece Ramírez, “[l]a equiparación de los derechos de las trabajadoras domésticas con los reconocidos al resto de trabajadores/as es condición *sine qua non* de la valorización del trabajo doméstico” (Ramírez, 2011, p. 68). Asimismo, Wooding y Sangro nos recuerdan la necesidad de tener una mirada amplia e interseccional que atienda “las barreras múltiples de discriminación sobre la base del género, la etnia o la clase” para “lograr un entendimiento más acabado de la problemática con miras a buscar soluciones duraderas que apunten a convertir el trabajo doméstico remunerado en un trabajo digno” (2012, 375). La dignificación del trabajo doméstico remunerado se encuentra así en el corazón de la organización social de los cuidados en la RD (Pérez Orozco, 2009).

A pesar de los importantes avances de 1992 y 2010, perduran limitaciones en el marco legal que ampara a las trabajadoras domésticas en RD. Además de la falta de un salario mínimo establecido para este oficio, no tienen acceso alguno a pensiones de vejez o a la seguridad social. Un avance parcial en este sentido, ha sido la incorporación de 50 mil trabajadoras domésticas en la modalidad

no contributiva del Seguro Nacional de Salud (SENASA) (Medina, 2015, 2016), tal y como se explora a mayor profundidad en el apartado “Oportunidades institucionales y legislativas para la implementación del Convenio 189 en la RD” del presente documento. De manera que la ratificación del Convenio 189 y la Recomendación 201 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) por parte del estado Dominicano representa un avance importante.

De la mano de sus compañeras dominicanas, las trabajadoras domésticas migrantes fueron arte y parte de las negociaciones y conversaciones que conllevaron a la creación del Convenio 189, avanzando de manera unificada por los derechos de todas. Los sindicatos dominicanos y otras asociaciones de trabajadoras organizadas fueron un ejemplo positivo de avance unificado. La Asociación de Trabajadoras del Hogar (ATH), en colaboración con la Confederación Nacional de Unidad Sindical (CNUS), el Comité Intersindical de la Mujer Trabajadora (CIMTRA), formaron parte fundamental de las conversaciones que se desarrollaron dentro de la OIT y condujeron a la creación del Convenio 189 y la Recomendación 201. En este sentido, la colaboración con movimientos sociales transnacionales tales como la Confederación Latinoamericana y del Caribe Trabajadoras del Hogar (CONLATRAHO) y el Centro de Solidaridad de la Federación Laboral de Estados Unidos y el Centro de Organizaciones Industriales del mismo país (AFL-CIO por sus siglas en inglés) representaron alianzas internacionales vitales para la participación de las delegaciones de trabajadoras dominicanas (Fine & Petrozziello, 2017). A su vez, las organizaciones sindicales dominicanas mostraron la apertura necesaria para la visibilización de las trabajadoras migrantes dentro de la lucha de todas las trabajadoras que laboran en el país. El Convenio 189 es el primero en regular el trabajo doméstico a nivel internacional, estableciendo parámetros claros en pro de la dignificación de un trabajo invisibilizado, poco remunerado y con frecuencia explotador. Asimismo, la OIT, al tener el mandato de proteger a todos los trabajadores y trabajadoras, ha tenido un rol muy positivo en la protección de trabajadores/as migrantes (Basok & Piper, 2012). El Convenio 189 visibiliza a las trabajadoras domésticas migrantes, y establece una serie de medidas para su protección que son acompañadas además por la Recomendación 201.

## MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

Este documento se basa en la consulta cualitativa con 104 trabajadoras domésticas migrantes conducidas a lo largo de los primeros tres meses del año 2017, en cuatro regiones de la RD. Se llevaron a cabo 28 entrevistas semi-estructuradas y 6 grupos focales (Ver Tablas 1 y 2 a continuación).

Aparte de tener una sólida representación de trabajadoras domésticas en los procesos que llevaron a la creación del Convenio, RD es uno de los 25 países que lo ha ratificado a la fecha. En el año 2013 el estado dominicano suscribió el acuerdo y en 2015 lo ratificó. A partir de marzo 2016, inicia el proceso de implementación del Convenio en el país, y con él inicia el reto de cómo materializarlo de forma que sea de la mayor utilidad y pertinencia para las trabajadoras domésticas en RD.

Cuadro # 1: trabajadoras domésticas migrantes consultadas por región y tipo de consulta.

|   | Capital | Dajabón-Ouanaminthe | Pedernales-Anse-à-Pitres | Barahona-Vicente Noble | Total |
|---|---------|---------------------|--------------------------|------------------------|-------|
| TRABAJADORAS DOMÉSTICAS MIGRANTES ENTREVISTADAS       | 11      | 12                  | 9                        | 0                      | 32    |
| TRABAJADORAS DOMÉSTICAS MIGRANTES PARTICIPANTES EN GF | 12      | 46                  | 0                        | 14                     | 72    |
| TOTAL DE PARTICIPANTES POR REGIÓN Y TIPO DE CONSULTA  | 23      | 58                  | 9                        | 14                     | 104   |

Cuadro # 2: Total de consultas realizadas desagregadas por ubicación geográfica y tipo de consulta.

|                      | Capital | Dajabón-Ouanaminthe | Pedernales-Anse-à-Pitres | Barahona-Vicente Noble | Total |
|----------------------|---------|---------------------|--------------------------|------------------------|-------|
| TOTAL DE ENTREVISTAS | 11      | 10                  | 7                        | 0                      | 28    |
| TOTAL DE GF          | 2       | 2                   | 0                        | 2                      | 6     |

La convocatoria inicial fue realizada mediante la colaboración con organizaciones reconocidas por las trabajadoras domésticas y las mujeres migrantes como organizaciones de confianza. A partir de esta convocatoria inicial se realizaron convocatorias mediante el método de bola de nieve según el cual las participantes mismas hacen llegar la convocatoria a sus pares que puedan estar interesadas en participar.

En tal sentido se colaboró con las siguientes organizaciones:

- Movimiento de Mujeres Dominico-Haitianas (MUDHA), Santo Domingo.

- Asociación de Trabajadoras del Hogar (ATH), Santo Domingo.
- Confederación Nacional de la Unidad Sindical (CNUS), Santo Domingo.
- Comité Intersindical de la Mujer Trabajadora (CIMTRA), Santo Domingo.
- Central Autónoma Sindical Clasista (CASC), Santo Domingo.
- Asociación de la comunidad migrante dominico-haitiana (ACMDH), Santo Domingo.
- Casa Refugio de las Hermanas Juanistas, Ouanaminthe (Haití).
- Radio Marién, Dajabón.



- Club de Madres, Dajabón.
- Centro de Desarrollo Humano, Tamayo.

Las entrevistas y grupos focales fueron conversaciones semiestructuradas centradas en cuatro temas principales: experiencias laborales, experiencias migratorias, estrategias de salud, cuidados a la familia y de sí mismas, y perspectivas a futuro. Se exploraron estrategias de salud y protección social en ausencia de acceso a la seguridad social. En particular se indagó sobre sus salarios, formas de acceso al mercado de trabajo, principales retos en los lugares de empleo, así como la conciliación entre responsabilidades familiares, el cuidado personal y el trabajo remunerado.

Las informaciones levantadas fueron complementadas por entrevistas con diversas académicas, líderes de la sociedad civil y del movimiento sindical, para adquirir una perspectiva amplia de los derechos laborales y de la población migrante en la RD.

Entre las organizaciones consultadas en este proceso encontramos:

- Asociación de Trabajadoras del Hogar (ATH).
- Consejo Nacional de la Unidad Sindical (CNUS).
- Central Autónoma Sindical Clasista (CASC).
- Asociación Mutua de Servicios Solidarios (AMUSSOL).
- Centro de Solidaridad.
- Movimiento de Mujeres Dominico-Haitianas (MUDHA).
- Movimiento Socio Cultural de los Trabajadores Haitianos (MOSCTHA).
- Mesa Nacional de Migraciones y Refugiados.
- Foro Feminista.
- Radio Marién.
- Centro de Desarrollo Sostenible (CEDESO).
- Casa Refugio de las Hermanas Juanistas, Ouanaminthe (Haiti).

## RESUMEN DE EJECUTIVO DE LAS RECOMENDACIONES QUE SE HALLAN AL FINAL DEL ESTUDIO

Principalmente, se proponen tres áreas clave para una dignificación del trabajo doméstico remunerado en RD que aplique tanto para trabajadoras nacionales como migrantes:

### Derechos laborales

1. El establecimiento de un salario mínimo para el trabajo doméstico.
2. El acceso y ejercicio del derecho a la seguridad social por medio de la incorporación al Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS).
3. El acceso y ejercicio del derecho a la protección social y al sistema de salud subsidiado por medio de la incorporación al Seguro Nacional de Salud (SENASA) aquellas trabajadoras que no alcancen el nivel de ingresos necesario para cotizar al SDSS.
4. Establecer mecanismos de control al cumplimiento del Convenio, así como sistemas de apoyo y orientación para trabajadoras y empleadores/empleadoras con relación a sus derechos y deberes necesario para cotizar al SDSS.
5. Promover el uso de contratos escritos que faciliten la comprensión de su contenido, así como su cumplimiento.

### Sobre la movilidad humana y el acceso a la documentación

1. Facilitar el acceso a de las trabajadoras domésticas migrantes al Plan Nacional de Regularización de Extranjeros (PNRE) en las que sean aceptadas cartas por parte de los hogares contratantes como prueba de arraigo, así como la aplicación de horarios especiales de fin de semana que no interfieran con los horarios de trabajo.



2. Ampliar y aplicar la figura de “Habitante Fronterizo” para que incorpore taxativamente a las trabajadoras domésticas haitianas que prestan sus servicios a hogares dominicanos en la frontera y residen en Haití.
3. Incorporar el trabajo doméstico como sector económico en el marco de conversaciones bilaterales entre la RD y Haití que reconozca el valor económico y social del trabajo doméstico remunerado.

### Fortalecimiento de los movimientos sociales de apoyo a la población trabajadora y migrante.

1. Fortalecer los espacios de articulación laboral entre trabajadoras domésticas nacionales e inmigrantes, así como entre los movimientos de trabajadoras domésticas con universidades, movimientos de mujeres, y asociaciones de jefes y jefas de hogares empleadores.

## EL CONVENIO 189 Y LA RECOMENDACIÓN 201

El Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos (Convenio 189) fue adoptado por la OIT en junio de 2011 y entró en vigencia en 2013. Hasta el 2018 ha sido ratificado por 25 países miembros, y sometido al parlamento en más de 70 países. RD ratificó el Convenio en marzo de 2015 (OIT-NORMLEX) y forma parte del grupo nutrido de países latinoamericanos que ratificaron el Convenio. Fue el primer país del Caribe en hacerlo, seguido por Jamaica en 2016.

Al ser ratificado, el Convenio es vinculante y se hace ley en el país firmante, el cual tiene un año de plazo para iniciar el proceso de implementación que puede ser progresivo. El Convenio está acompañado de la Recomendación 201 la cual, a pesar de no ser vinculante, representa una guía para su implementación.

El artículo no. 1 del Convenio define trabajo doméstico como “el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos.” Asimismo, según el mismo artículo, “trabajador [o trabajadora] doméstica designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo” (OIT, 2011). El apartado “c” del mismo artículo excluye a aquellas personas que realizan este trabajo de forma esporádica y no profesional. Esta última salvedad impone la necesidad de establecer con claridad el criterio de clasificación profesional de trabajadoras domésticas a tiempo parcial, y por día para facilitar su protección por el Convenio en la RD (OIT, 2011).

El Convenio 189 requiere que se activen los mecanismos propios de cada país para establecer el salario mínimo para las trabajadoras domésticas. En RD se cuenta con el mecanismo tripartita que debe convocar a una comisión técnica para el cálculo y establecimiento de un salario mínimo para este sector. Es importante que el sector empleador incorpore también asociaciones que representen a los hogares y familias que contratan servicios domésticos, de manera de representantes de este sector específico participen activamente en la discusión.



El Convenio enfatiza criterios de regularidad del pago. Asimismo, el Convenio también establece la posibilidad de que parte del salario se pague en especie (Artículo 12, sección 2), en igual o mejores condiciones que a otros sectores económicos en aquellos países ratificantes donde se aplique esta modalidad de pago. Siendo que el trabajo doméstico es el único que admite pago en especie dentro del Código laboral dominicano, la implementación del Convenio 189 requeriría la eliminación del pago en especie. Esto a su vez es consecuente con el principio VII del código el cual prohíbe cualquier tipo de discriminación basada en sexo. A su vez, la Recomendación 201 incluye aspectos relacionados a los mecanismos a implementar en casos de terminación de contrato, protección financiera del trabajador o trabajadora en caso de insolvencia, así como el goce de beneficios por maternidad de acuerdo con la regulación nacional. Todos estos aspectos de la Recomendación implicarían mejoras significativas para todas las trabajadoras domésticas que laboran el RD.

El Convenio aplica para todas las trabajadoras y trabajadores domésticos, nacionales o extranjeros en el país donde laboran, lo cual se encuentra acorde con el principio IV del Código actual, el cual establece que “las leyes concernientes al trabajo son de carácter territorial” y “rigen sin distinción a dominicanos y extranjeros, salvo las derogaciones admitidas en convenios internacionales”. Asimismo, considera que las trabajadoras y trabajadores migrantes enfrentan una serie de dificultades asociadas a su condición de extranjeros y por tanto establece algunas medidas específicas para esta población. En particular, artículo 8 establece que los estados parte deben: 1) requerir que las trabajadoras y trabajadores domésticos migrantes reciban un contrato escrito antes de iniciar el proceso migratorio al país destino a menos que, como establece el apartado número 2), existan tratados bilaterales, regionales o multilaterales que faciliten la libertad de movimiento con la finalidad de movimiento; 3) tomar medidas para la cooperación que faciliten la aplicación efectiva del Convenio a trabajadoras y trabajadores domésticos migrantes; y 4) establecer criterios para la repatriación de los trabajadores y trabajadoras domésticas migrantes una vez que culmine la relación laboral.

La figura de inmigración vinculada a contrataciones escritas figura en los artículos 35 y 36 de la Ley General de Migración 285-04, bajo las categorías de migrantes residentes y no residentes. El artículo 35 se refiere a los primeros, y su primer apartado refiere la situación de profesionales que ingresan al país contratados por instituciones públicas y privadas. En el caso de trabajadores no calificados, el artículo 36 hace referencia (en el quinto apartado) a trabajadores (y trabajadoras) temporeros dentro de la categoría de no residentes. En este caso la Ley establece que el proceso migratorio también está mediado por contrataciones (individuales o en contingente) que en este caso están reguladas por cuotas y planes de política migratoria a cargo del Consejo Nacional de Migración. El sexto apartado del artículo 36 establece también la subcategoría de Habitante Fronterizo interesante para trabajadores no residentes. Estas subcategorías tienen algunos elementos que pueden, en el mediano plazo, ser de utilidad para la regularización de trabajadoras domésticas migrantes<sup>7</sup>. Sin embargo, en su estado actual ninguna de las modalidades identifica el trabajo doméstico remunerado como actividad económica aunque se hallan representadas en el sector servicios (Congreso de la RD, 2004).

La primera sección del artículo 8 del Convenio no refleja la situación laboral de las trabajadoras domésticas nacionales e inmigrantes en RD, ya que en su mayoría son contratadas de forma verbal. Además, si bien muchas migrantes llegan con la idea de que el trabajo doméstico es una de sus principales opciones laborales en RD, está claro que la gran mayoría no inicia el proyecto migratorio sobre la base de una oferta de trabajo, contrato escrito, o relación laboral específica (OIT & OIM, 2014; Wooding & Sangro, 2011, 2012). Esto también afecta la pertinencia de la cuarta sección del artículo 8, ya que las relaciones laborales que involucran a las trabajadoras son altamente informales y al culminar las trabajadoras tienden a hallarse en situaciones de suma

<sup>7</sup> En la siguiente sección se discute a mayor profundidad la figura del habitante fronterizo y sus implicaciones para las trabajadoras domésticas que laboran en poblados y ciudades fronterizas dominicanas y residen en poblaciones fronterizas haitianas.



desprotección social y laboral. Además, en la mayoría de experiencias documentadas de trabajadoras domésticas migrantes en RD, sus decisiones migratorias no están atadas a ninguna relación laboral específica.<sup>8</sup>

Asimismo, las trabajadoras domésticas migrantes no necesariamente migran con el proyecto de desempeñarse en el trabajo doméstico. Para ellas el trabajo doméstico aparece más como una opción laboral que asumen generalmente cuando ya está iniciada la experiencia migratoria. En este sentido, el Convenio refleja la situación de trabajadoras domésticas migrantes provenientes de países como Filipinas, Sri Lanka, Indonesia, entre otros, los cuales tienen décadas de trayectoria en el envío de trabajadoras domésticas migrantes previa oferta laboral formal en los países de destino (Silvey, 2009).

## OPORTUNIDADES INSTITUCIONALES Y LEGISLATIVAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL CONVENIO 189 EN LA RD

En la actualidad, la RD se encuentra ante la oportunidad de actualizar su legislación laboral con relación a las trabajadoras domésticas. Como se ha venido proponiendo desde hace algunos años, es vital que se elimine el régimen especial para trabajadoras domésticas del Código del Trabajo (Trabajo, 1992). La adopción del Convenio establece que las trabajadoras domésticas deben gozar de los mismos derechos que el resto de los trabajadores según la ley. En 2014 los movimientos sindicales, junto con el gobierno y el sector de empleadores participaron en discusiones tripartitas sobre la reforma del Código del Trabajo (Ley 16-92). La incorporación de la Convención 189 se encontraba dentro de la agenda sindical. Sin embargo, esas discusiones tripartitas fueron cerradas en ese mismo año.

Desde el año 2016 se ha activado la Mesa Intersectorial de Género para el Trabajo Doméstico, un mecanismo de articulación interinstitucional que incorpora movimientos sindicales, movimientos de mujeres, instituciones académicas, organizaciones internacionales, y académicas.<sup>9</sup> A partir de su creación, la Mesa ha avanzado una propuesta de Ley Especial de Trabajo Doméstico. Al plantearse como una Ley Especial, la propuesta debe ser aprobada por el poder legislativo al igual que cualquier otra Ley. Sin embargo, por ser Especial se superpone a otras leyes existentes, es decir, las modifica indirectamente. De esta manera, la implementación de una Ley Especial tiene el potencial de incorporar

<sup>9</sup> La Mesa es integrada por el Comité Intersindical de Mujeres Trabajadoras, los Sindicatos de Trabajadoras del Hogar, el Centro de Estudios de Género de INTEC, el Instituto de Género y la Familia de la UASD, el Centro de Investigación para la Acción Femenina (CIPAF), el Foro Feminista, y la Fundación Friedrich Ebert. Dada la centralidad del trabajo doméstico y la provisión de cuidados para la igualdad entre hombres y mujeres, el Ministerio de la Mujer da seguimiento a los procesos y propuestas que emanan de la Mesa, lo cual además da pie a la articulación entre la protección de los derechos de las trabajadoras y el desarrollo de una política de cuidados.

<sup>8</sup> Algo similar ocurre en otros sectores de contratación de mano de obra extranjera, tal como es el caso del sector construcción, en el cual las relaciones laborales son altamente informales y tramitadas mediante contrataciones verbales (Petrozziello 2012).

modificaciones tanto en el Código del Trabajo como en la Ley de Seguridad Social, así como cualquier otra ley que requiera ser adaptada para la implementación del Convenio. Al ser una Ley enfocada únicamente en la situación de las trabajadoras domésticas es posible proteger y priorizar la agenda de estas trabajadoras. Diversos países latinoamericanos que han ratificado e implementado el Convenio 189 de la OIT lo ha logrado a través de la figura de leyes especiales o su equivalente en cada país (Mesa Intersectorial, 2018; Hoy, 2018).

Existen además algunas coyunturas importantes en materia de Seguridad Social en el país, las cuales señalan que existe voluntad política para la dignificación del trabajo doméstico y la implementación del Convenio 189. Un avance inicial es la incorporación de 50.000 trabajadoras domésticas en el régimen no contributivo del Seguro Nacional de Salud (SENASA). Es necesario aclarar, sin embargo, que el SENASA no es sustituto de la seguridad social la cual requiere, además del acceso a servicios de salud, de un sistema de pensiones y desempleo. Asimismo, es fundamental tener en cuenta que la población objetivo del SENASA es seleccionada por encontrarse en situación de indigencia. En tal sentido, la incorporación de las trabajadoras domésticas en este seguro atiende parte de sus necesidades básicas más no implica un reconocimiento de su condición de trabajadoras.

Otro avance y oportunidad en materia de mejora de los derechos laborales en la RD es la incorporación de trabajadores migrantes en el Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS) mediante el Decreto No. 96-16. Dicho decreto firmado por el Presidente Danilo Medina en el año 2016 facilita el acceso al SDSS a trabajadores migrantes vinculados al Plan Nacional de Regularización de Extranjeros y posean un carnet de regularización, pasaporte o carnet de trabajo temporal.<sup>10</sup> Una vez que los trabajadores o trabajadoras estén en posesión de alguno de estos tres documentos, el

empleador puede registrarlos. De acuerdo con datos de 2017, la mayoría de los trabajadores migrantes incorporados al Sistema se concentran en el sector banano y el azúcar (Riveros, 2017).

En el caso de las trabajadoras domésticas, la aplicación del decreto 96-16 implica retos específicos. La mayoría de las trabajadoras domésticas en la RD son contratadas por personas naturales, no personas jurídicas y por lo tanto no cuentan con el número de Registro en el Ministerio de Industria y Comercio, requerido para que los patrones registren a sus empleados y empleadas en el sistema. En este caso, la única alternativa existente para que un hogar registre a su trabajadora doméstica en el SDSS (nacional, o migrante vinculada al PNRE) es a través de la Asociación Mutual de Servicios Solidarios de la CASC (AMUSSOL-CASC), creada con el objeto de facilitar el acceso a la seguridad social a los trabajadores informales. En estos casos AMUSSOL pasaría a sustituir al hogar empleador en el procedimiento de registro de la trabajadora en el SDSS.

Asimismo, las mujeres migrantes, y entre ellas específicamente las trabajadoras domésticas migrantes encontraron dificultades específicas para participar en el Plan Nacional de Regularización de Extranjeros (PNRE), lo cual es una precondition en el acceso a la Seguridad Social. Acceder a cartas de trabajo fue particularmente retador, porque en ocasiones los hogares empleadores se negaban a proveerlas. Además, algunas de las trabajadoras domésticas reportaron que no siempre era posible ausentarse de sus lugares de trabajo para asistir a las jornadas del PNRE, afectando así el ejercicio de sus derechos políticos, y en consecuencia obstaculizando la posibilidad de acceso al derecho a la seguridad social. Estas situaciones añadieron nuevos obstáculos al ya complicado proceso de acceso a la documentación por parte de la población migrante haitiana en RD y en particular, de las mujeres haitianas migrantes y sus descendientes en la RD (Petrozziello, 2017). Algunas de las estrategias para sobreponerse a estas limitaciones fue incorporarse al PNRE como parte de sus grupos familiares en los que sus esposos cumplieran la función de titular de la aplicación. Esta estrategia extendía, por falta de mejor alternativa, la relación de dependencia de las mujeres al estatus legal de sus cónyuges. En los

casos de mujeres solteras la preparación de solicitudes se dificultaba se procuraron pruebas de arraigo alternativas (por ejemplo, documentos de la escolaridad de su descendencia, recibos de pago de alquiler, etc.).

A la luz de las dificultades experimentadas por las mujeres en el acceso a documentos, es fundamental fomentar medidas articuladas y efectivas entre el estado Dominicano y el Haitiano que faciliten el acceso a documentos de identidad que le permita regularizar la situación de las mujeres migrantes y sus descendientes. En el caso particular de las trabajadoras domésticas migrantes, es vital dar cara a dos necesidades específicas. En primer lugar, establecer mecanismos que protejan sus derechos laborales, sin distinción de nacionalidad o estatus migratorio, basados en el principio de territorialidad del Código de Trabajo dominicano. En segundo, crear categorías migratorias alineadas con el mismo principio de territorialidad que den visibilidad a la labor de las trabajadoras domésticas migrantes y faciliten y no condicionen su ejercicio de derechos.

Por otro lado, es vital visibilizar la situación de trabajadoras transfronterizas y la necesidad de regularizar el tránsito diario por la frontera. En este caso la figura del Habitante Fronterizo tal y como lo establece la Ley de Migración 285-04 da pie para la creación de un carné que permita el tránsito cotidiano para trabajadoras que residen en poblaciones fronterizas en Haití (Anse-à-Pitres y Ouanaminthe, por ejemplo) y laboran en hogares dominicanos (en Pedernales y Dajabón, por ejemplo). Se vienen desarrollando esfuerzos interinstitucionales para la habilitación de esta figura por parte del Instituto Nacional de Migración en conjunto con la Sub-Dirección de Control Migratorio de la Dirección General de Migración, el Viceministerio de Asuntos Consulares y Migratorios del Ministerio de Relaciones Exteriores, y la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo.

Finalmente, varios sindicatos y organizaciones de apoyo a la población migrante han puesto en práctica algunos mecanismos de articulación que nos permitirían imaginar mayor colaboración a futuro. Por ejemplo, la Asociación de Trabajadoras del Hogar implementó una

red de trabajadoras migrantes dentro de sus filas y las incorporaron en la agenda sindical. Lo propio ocurrió con otros sectores laborales como la construcción y el pequeño comercio (Fine & Petrozziello, 2017). Estos espacios de articulación necesitan ser reforzados a largo plazo, de manera de fomentar el diálogo efectivo entre trabajadores nacionales y migrantes, por ende, la incidencia política conjunta. En particular, es necesario abrir nuevos espacios de participación de mujeres trabajadoras migrantes, así como fortalecer los espacios existentes. Esto es especialmente importante dado que este estudio evidenció la grave ausencia de asociaciones o agrupaciones que representen a las trabajadoras migrantes en las cuatro regiones de estudio. En este sentido debe reconocerse la labor de la Casa de las Hermanas Juanistas en Ouanaminthe, así como los esfuerzos de la Red de Trabajadoras domésticas migrantes de la ATH como espacios excepcionales de apoyo a las mujeres trabajadoras migrantes que se desempeñan como trabajadoras domésticas o en otros oficios.

<sup>10</sup> Esto implicó una adecuación del sistema ya que el mismo no aceptaba otro documento que no fuera la cédula dominicana, lo cual implicaba una limitación importante para la población migrante.



## LAS REALIDADES DE LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS MIGRANTES EN CUATRO REGIONES GEOGRÁFICAS DE LA RD

La situación de las trabajadoras domésticas en general, y de las trabajadoras migrantes en particular presenta características y problemáticas comunes a lo largo y ancho de RD. Las formas de encontrar trabajo, las dificultades para conciliar la crianza y cuidado de los hijos e hijas, y la dificultad de acceder a la documentación adecuada son dificultades compartidas en todas las regiones visitadas. Al mismo tiempo, encontramos diferencias entre las distintas regiones estudiadas relacionadas con los pagos que reciben por sus servicios, los tipos de trabajo que realizan y las condiciones de vida. La experiencia migratoria también tiende a variar entre aquellas que viven en poblados fronterizos y aquellas que viven en las regiones de Barahona y Santo Domingo.

### El salario

En la región de Santo Domingo encontramos que los salarios que perciben en la región capital oscilan mayoritariamente entre 4 mil y 8 mil pesos<sup>11</sup>, con contadas excepciones que superan los 9 mil pesos y un grupo creciente de trabajadoras que laboran a destajo, ‘picando’ o ‘chiripeando’ en hogares que requieren alguna labor específica (usualmente lavado de pisos, de paredes o de ropa) únicamente por un día, y cuyos pagos pueden variar entre 300 y 700 pesos por el día trabajado sin garantía de que la relación laboral perdure. Los casos en que se observa mayor precariedad en estas trabajadoras ocasionales se presentan entre aquellas que laboran en la misma zona en la que residen, generalmente prestando servicios a familias de escasos recursos. En la frontera norte, zona de gran actividad comercial transfronteriza, los ingresos fluctúan entre los 1.500 y los 9.000 pesos mensuales. Por otro lado, para las trabajadoras en la frontera sur los ingresos oscilan entre 1.500 y 5.000 pesos, mientras que las trabajadoras entrevistadas en Barahona y sus alrededores reportaron ingresos mensuales laborales que oscilaban entre los 1.500 y los 3.000.

<sup>11</sup> Todos los ingresos mensuales fueron registrados durante el primer cuatrimestre de 2017.

Cuadro #3: Ingresos mensuales reportados para el primer cuatrimestre de 2017, en las 4 regiones de estudio.

|   | Capital       | Frontera Norte | Frontera Sur  | Barahona      |
|---|---------------|----------------|---------------|---------------|
| INGRESOS MENSUALES APROX. (PESOS DOMINICANOS) | 4.000 - 9.000 | 1.500 - 9.000  | 1.500 - 5.000 | 1.500 - 3.000 |

Primer trimestre de 2017

La región capital y la frontera norte presentan oportunidades de mayor remuneración (que en ocasiones llega a los 9.000 pesos mensuales) aunque perduran casos en que trabajadoras sólo ubican oportunidades a destajo, con pagos preocupantemente bajos y de gran inestabilidad. Las remuneraciones reportadas por las participantes se encuentran por debajo del ingreso promedio estimado por la ENI 2017 para las trabajadoras migrantes (ONE, 2018, p. 58). La ENI 2017 estima un ingreso mensual promedio de RD\$ 13.336 para las trabajadoras migrantes de origen haitiano. El mismo estudio identifica una mediana de RD\$ 8.000 mensuales para ese grupo poblacional.

Las trabajadoras domésticas migrantes en la capital y la frontera norte accedían a ingresos laborales cercanos a la mediana reportada por la ENI 2017, con tendencia a encontrarse en el nivel de ingresos más bajo de la mano de obra migrante en RD. La frontera sur y Barahona acentúan la tendencia de las trabajadoras domésticas a encontrarse entre los niveles de ingreso más bajos de las trabajadoras migrantes haitianas en RD. Aunque presentan un nivel de ingresos preocupantemente bajos, este resultado no es sorprendente dado que el servicio doméstico se desarrolla sobre en condiciones de informalidad sumamente precarias, categorizadas como parte del sector “otros servicios” de la misma encuesta (ONE, 2018, p. 60). Asimismo, se observa una gran variación en los ingresos percibidos entre las 4 regiones, así como a lo interno de cada región estudiada. Esta variabilidad se manifiesta también en los términos de la relación laboral, y abre brecha para la explotación.



De acuerdo con el Código del Trabajo vigente, parte del salario de las trabajadoras domésticas se puede cancelar en especie. Es decir, las trabajadoras esperan poder alimentarse en los hogares en los que laboran. Aunque este aspecto presenta gran diversidad de experiencias incluyendo aquellas en que las trabajadoras consideran que el alojamiento y la alimentación provista son correctas, se registraron múltiples experiencias en que las trabajadoras no comían durante todo el turno de trabajo, o que percibían que las porciones de alimentos que les asignaban eran insuficientes.

*Hay algunos que pueden hacer desayuno y no te dan, si tú no sales de tu casa con 25 pesos regresas a tu casa con hambre.*

Trabajadora doméstica migrante,  
Barahona-Vicente Noble

*Ella pone unas normas en el desayuno, que si uno come guineo pueden ser nada más dos guineítos, si es pan tiene que ser un pan... Yo dos guineítos en mi casa se lo doy a un nietecito mío que tiene 2 años y no se llena... a mí no me gusta que me controlen lo que yo voy a comer.*

Trabajadora doméstica migrante,  
Región capital

Las trabajadoras domésticas lamentan además que la antigüedad en el lugar de trabajo no se vea reflejada en liquidación alguna cuando termina la relación laboral.

*Lo que más me dolió es que no me pagó por todo el tiempo que yo duré ahí, ella se lo cogió.*

Trabajadora doméstica migrante,  
Dajabón-Ouanaminthe

El régimen especial que regula el trabajo doméstico en el Código del Trabajo no garantiza el derecho a la liquidación para las trabajadoras domésticas. Sin embargo,

las trabajadoras están conscientes de la existencia de ese derecho para el resto de la población trabajadora y aspiran a poder ejercerlo.

En el caso específico de las trabajadoras migrantes, perciben que existe discriminación salarial por razón de nacionalidad.

*A la mayoría no les gusta pagar regalía a los haitianos, y tampoco les gusta trabajar con haitianos... Yo trabajaba con una señora que me pagaba 8.000 mensual, y quincenal me daba 4.000, pero a un dominicano le pagaban 6.000 quincenal o sea 12.000 mensual.*

Trabajadora doméstica migrante, Capital

Aunque este estudio no cuenta con datos específicos que permitan cotejar cuantitativamente la presencia de discriminación salarial por raza o nacionalidad, la misma es una percepción compartida entre buena parte de las participantes. En la mayor parte de los casos las trabajadoras reportan no percibir el salario navideño, también conocido como regalía pascual. En los casos en que lo reciben, muchas veces buena parte es provisto en especie y con objetos de segunda mano que no representan el valor del salario.

### Violencia en el trabajo

Aparte de las limitaciones en la alimentación provista y el salario, una de las formas más frecuentes de abusos laborales que enfrentan las trabajadoras domésticas migrantes entrevistadas es la violencia verbal. Encontramos testimonios de este tipo de abuso en las cuatro regiones estudiadas, y todas las trabajadoras ubicadas en las inmediaciones de Barahona - Vicente Noble manifestaron haber vivido experiencias de este tipo.

*Cuando uno está haciendo oficio, ella está atacando a uno, hablando duro, ella insulta, le habla mal a uno, trata mal a uno, pero yo no aguanto eso...*

Trabajadora doméstica migrante, Capital



Los abusos más frecuentes incluyen insultos relacionados con su condición migratoria, de pobreza, su color de piel o su nacionalidad. También enfrentan descalificaciones con relación a su desempeño y a su condición de mujer.<sup>12</sup> En este caso, el acoso sexual es una posibilidad latente, que las trabajadoras interiorizan y asumen como parte de las situaciones que deben evitar diariamente.

*Yo estaba en un trabajo, cuando me [agachaba] para trabajar el esposo de la señora me agarraba las nalgas... el señor no respetaba a uno, uno podía estar trabajando abajada y él estaba asechando a su esposa para apretarte las nalgas.*

Trabajadora doméstica migrante,  
Barahona-Vicente Noble

Con frecuencia, antes de narrar incidentes de acoso sexual por parte de empleadores o allegados a sus empleadores y empleadoras, las trabajadoras insisten en que ellas no permiten que eso ocurra. Insisten en que se visten de manera modesta o mantienen distancia con los varones de la casa. Muchas de las trabajadoras consultadas han interiorizado el acoso sexual como parte de su vida cotidiana y asumen como responsabilidad personal el que puedan sufrir algún acoso y violencia sexual. Perduran así lógicas que responsabilizan a las víctimas de los abusos que puedan haber experimentado, inhibiendo la posibilidad de que decidan denunciar a sus agresores.

En algunos casos también reportaron haber experimentado violencia física por parte de sus empleadoras.

*A mí me han levantado la mano y me han empujado, te empujan, [te dicen] vete pa' tu casa.*

Trabajadora doméstica migrante,  
Barahona-Vicente Noble

<sup>12</sup> Encontramos testimonios que ilustran estas mismas formas de violencia enfrentadas por trabajadoras domésticas migrantes en ILO-OIT 2014; Wooding y Sangro 2012; Wooding y Petrozziello 2013, entre otros.

Aunque es difícil estimar la frecuencia con la que se presentan estos maltratos, este tipo de actos de violencia surgió repetidas veces en entrevistas y grupos focales conducidos en las cuatro regiones comprendidas por este estudio. A su vez, estudios previos evidencian experiencias similares (OIT & OIM, 2014; Petrozziello & Wooding, 2011, 2013; Wooding & Sangro, 2011, 2012), lo cual indica que es necesario regular el sector de trabajo doméstico y crear protecciones efectivas para las trabajadoras domésticas sin importar su nacionalidad.

La violencia en el trabajo también es percibida por relaciones de explotación en las cuales las trabajadoras se sienten humilladas.

*Tiraron [una toalla sanitaria] dentro del inodoro y ella quería que yo entrara la mano y la sacara. Yo le dije que no podía hacer eso por ella, que son las señoritas que están dentro de la casa que tienen que cuidar sus cosas. Entonces me dijo que yo no puedo trabajar en una casa porque tú sabes que si trabajas en casa de familia es así que tú tienes que trabajar, lo que te digan que haga eso tú tienes que hacer.*

Trabajadora doméstica migrante,  
Barahona-Vicente Noble

Las trabajadoras que han vivido este tipo de altercados los ven como situaciones en las cuales deben soportar maltrato a cambio de permanecer en la relación laboral. De esta forma la agencia personal, capacidad de ejercer cambios en sus vidas laborales y personales, así como su propia autopercepción se ven golpeadas. En este sentido, la regulación del sector trabajo doméstico, así la vigilancia de las condiciones de trabajo mediante el sistema de Inspección del Trabajo facilitaría el ejercicio de derechos por parte de las trabajadoras sin importar su nacionalidad.

### Conciliación entre las responsabilidades laborales y familiares

Las trabajadoras domésticas migrantes como las no migrantes no acceden al derecho de un reposo prenatal



y postnatal remunerado.<sup>13</sup> Por lo tanto, se arriesgan a perder el trabajo durante el embarazo y el puerperio. Con frecuencia retornan del reposo postnatal a su lugar de trabajo y encuentran que sus servicios ya no son requeridos.

*Yo iba a trabajar cuando me levanté el día antes por la mañana y mi marido iba a trabajar, yo sentí un dolorcito y cuando salió para buscar un motor y llevarme al hospital, di a luz y ya me quedé y no volví a trabajar porque yo no pedí permiso, y no me van a aceptar en el trabajo porque yo di a luz y los días que yo duré sin ir a trabajar el dinero que yo iba a cobrar me lo van a descontar y ya me quedo sentada [sin trabajo].*

Trabajadora doméstica migrante,  
Barahona-Vicente Noble

Lo mismo ocurre con frecuencia cuando deben ausentarse para proveer cuidados a familiares enfermos, o para asistir a funerales.

*Aunque se te muere alguien, te dan la noticia, tu le dice que tiene que ir al velatorio cuando tu regresas no te aceptan en el trabajo.*

Trabajadora doméstica migrante,  
Barahona-Vicente Noble

La región capital es donde se observa mayor presencia de trabajadoras domésticas migrantes cuyas labores incluyen el cuidado de personas, especialmente de niños y niñas. Este tipo de labores explica parcialmente que en la capital se encuentre la mayoría de los casos de trabajadoras 'con dormida,' es decir, trabajadoras que pernoctan entre 6 y 10 días consecutivos en el hogar en el que laboran y toman entre uno y dos días de descanso semanales en sus propias residencias. Asimismo, el régimen de trabajo 'con dormida' es mejor remunerado, lo

<sup>13</sup> Las trabajadoras formales en RD tienen derecho a catorce semanas de licencia postnatal, de acuerdo a la resolución 162 de la OIT.

cual explica en parte que en la capital se encuentren salarios más altos. Sin embargo, no todas las trabajadoras consultadas prefieren esta modalidad de trabajo. Una variable clave para las trabajadoras en ese aspecto es si tienen hijos o hijas, y dónde están residenciados. Para las trabajadoras migrantes cuyos hijos e hijas están residenciados con ellas en la capital, el trabajo con dormida implica un costo importante, ya que pierden contacto y capacidad de supervisar a sus propios hijos e hijas y las relaciones familiares se ven debilitadas. A pesar de que son mejor pagados, varias expresaron haber abandonado trabajos estables o rechazado ofertas atractivas porque el horario con dormida implicaba importantes conflictos de conciliación, especialmente con la crianza de sus hijos e hijas.

*Los niños míos tenían un trauma de verme los sábados. Cuando él [hijo menor, actualmente de 6 años] me veía, como que me apretaba y me bordeaba como preguntando ¿por qué te fuiste tanto tiempo y me dejaste? Eso fue un show para que se acostumbraran a que yo trabajaba. Allí duré 5 años en esa casa. Yo dejé el trabajo cuando él tenía 6 años.... Porque ya él estaba pasando como por mucho trabajo, y como que ya yo no aguataba mucho más la presión.*

Trabajadora doméstica migrante, Capital

En este caso, la trabajadora migró a RD siendo una niña y formó su propio grupo familiar en el país. De hecho, para ella fue posible trabajar con dormida por más de 5 años porque contaba con el apoyo de su madre que cooperaba con la supervisión de sus hijos.

Sin embargo, aquellas trabajadoras migrantes cuyos hijos se encuentran viviendo en Haití, bajo la supervisión de familiares y allegados, encuentran que tienen poco que perder trabajando 'con dormida'. Al haberse embarcado en el proceso migratorio, ya ellas enfrentan el costo emocional que implica la distancia de sus descendientes, por lo cual el trabajo con dormida, en principio, no aumenta ese costo.



*Sería mejor si yo encontrara un trabajo con dormida, porque mis hijos están en Haití y mi esposo trabaja de noche de guachimán.*

Trabajadora doméstica migrante, Capital

No obstante, los aspectos más prácticos de esta modalidad, algunas de las trabajadoras con experiencia trabajando ‘con dormida’ reportan falta de horarios de trabajo claros aunada a una expectativa frecuente entre patronas y patronos de que ellas siempre estén disponibles para atenderlos sin importar la hora.

Es evidente que las trabajadoras domésticas con hijas e hijos, y en particular las migrantes, se apoyan en las labores no remuneradas de cuidados de otras mujeres, o incluso niños, niñas y adolescentes, que supervisan a sus hijos e hijas tanto en el país de residencia como en el país de origen. En la mayoría de los casos la descendencia se encuentra en Haití, mientras que algunas cuentan con familiares en otros poblados dominicanos. Existen diversos arreglos en torno a los cuidados de los hijos e hijas, así como de otros dependientes tales como las madres de las trabajadoras migrantes. En algunos casos se observan las llamadas cadenas globales de cuidados (Ehrenreich & Hochschild, 2004; Orozco, 2007), en las cuales una abuela o tía se hace cargo de los hijos de una trabajadora de cuidado doméstica, mientras ellas se encuentran laborando en hogares, generalmente en otro país, en el que sustituyen el trabajo no remunerado tradicionalmente adscrito a las mujeres facilitando así la incorporación laboral de mujeres profesionales. Para la mayoría, la separación de sus hijos representa uno de los principales costos del proceso migratorio. El vínculo transnacional con las familias se evidencia en el 41.9% de trabajadoras domésticas migrantes que envían remesas al país de origen a pesar de los bajos salarios que perciben (ENI, 2018, 64).

Con frecuencia, las trabajadoras domésticas que migraron más recientemente lo hicieron de manera independiente, sin pareja y sin planes de reunificación familiar, formando nuevos grupos familiares en el país receptor. Sin embargo, un 17.1% de las inmigrantes haitianas reportaron haber iniciado la experiencia migratoria

para estar junto a su familia (ENI, 2018, 50). Algunas migraron con sus hijos o han tenido hijos durante la experiencia migratoria. Cuentan con pocas redes sociales que les apoyen con los cuidados de sus hijos, y a la vez se encuentran con la necesidad de producir ingresos dado que en su mayoría se trata de madres solteras. El conflicto de conciliación entre el trabajo remunerado y el no remunerado se vive *in extremis* entre estas mujeres. En las palabras de una de las participantes del grupo focal realizado en Vicente Noble:

*Si uno tiene niños tiene que ir a trabajar, no puede quedarse porque tiene que conseguir dinero para mantener ese niño y para encontrar dinero para pagar la casa.*

Trabajadora doméstica migrante,  
Barahona-Vicente Noble

Para las migrantes más jóvenes que llegaron a RD sin familiares inmediatos, los costos del cuidado de sus hijos aumentan ya que sus redes de apoyo son escasas. Para algunas estos costos son monetizados, ya que pagan para que alguna vecina supervise a sus hijos e hijas. Es frecuente que a pesar de que sean muy bajos precios (500 pesos mensuales en Barahona, por ejemplo) las trabajadoras no cuentan con los medios para pagar estos servicios por lo que dependen de la buena voluntad de sus vecinos o se apoyan en los cuidados que sus hijos o hijas mayores (aún niños) puedan proveer.

*Yo tenía una persona en el patio a la que le dejaba la niña, pero ya no quiere atenderla más. Ahora la tengo en Haití, la señora no me la va a querer cuidar más cuando regrese.*

Trabajadora doméstica migrante,  
Barahona-Vicente Noble

En una situación similar, varias trabajadoras consultadas en Vicente Noble procuran ir con sus hijos al lugar de trabajo como alternativa al no tener con quién dejarlos. Esto les generaba problemas con los y las empleadoras.



*Esa que es la más chiquita [señalando a su bebé en brazos]. Yo la pongo en el coche y me la llevo [al lugar de trabajo]. Le llevo su desayuno su jugo y allá se duerme. Yo le preparo la camita en el mismo coche y trabajo.*

Entrevistadora: ¿[tus patronos]no te dicen nada [al respecto]?

*Sí, porque dizque yo no puedo venir con muchacho que es una casa de familia. El lunes me vocearon que yo no tenía que venir con muchacho.*

Trabajadora doméstica migrante,  
Barahona-Vicente Noble

*Desde que llegué estoy trabajando. El padre de mis niños murió y yo fui a Haití a buscarlos. Cuando llegué otra persona estaba trabajando en mi lugar. Antes de ayer fui a un trabajo y me sacaron. Dijeron que tengo 3 muchachos y que no pueden aceptarme en el trabajo.*

Trabajadora doméstica migrante,  
Barahona-Vicente Noble

En este contexto, las estructuras familiares transnacionales se tornan atractivas para las trabajadoras que han migrado en los últimos cinco años, incluso aquellas que originalmente se plantearon el proyecto migratorio en conjunto con sus hijos, dado el elevado costo que implica pagar a otra persona que supervise a los niños, o los riesgos que enfrentan cuando se encuentran por su cuenta en la ausencia de la madre durante el horario laboral.

### Familias transnacionales

Las estrategias de cuidados de personas dependientes, especialmente hijos, implican con frecuencia algún arreglo transnacional en que abuelas, tías, padrinos, madrinas o padres estén a cargo de los cuidados. Este fenómeno es más pronunciado entre trabajadoras que iniciaron el proceso migratorio en los últimos cinco años y están residenciadas en la región capital, o en

Barahona-Vicente Noble, aunque también es frecuente que la transnacionalidad se manifieste en las familias de las trabajadoras en las cuatro regiones investigadas.

*“Yo tengo en mi casa a la hija de mi hermana, mi hermana está en Haití.”*

*“Yo tengo una hija que está con la hermana de su papá”*

*“Yo tengo cuatro hijos. Uno está conmigo y tres con su papá, pero siempre van y vienen a mi casa están conmigo y con el papá.”*

*“De mis cinco hijos hay uno de 17 años que está en Puerto Príncipe en casa de un cuñado.”*

*“Yo tengo 2 hijos en Haití que están con su tía.”*

Varias trabajadoras migrantes, Capital

Las experiencias compartidas por las participantes de esta investigación dan cuenta de que existe una gran diversidad de arreglos a través de los cuales las trabajadoras procuran solventar las demandas de cuidados que surgen en sus hogares cuando ellas migran o se ausentan para ejercer el trabajo doméstico. Se observaron parejas separadas en las que madre y padre se distribuyen los hijos en distintos lugares de residencia, así como arreglos en los que vecinas les “miran a los niños.” Otra forma de cuidados observada fue la presencia de sobrinas que viajan desde Haití para cuidar a los hijos e hijas de las trabajadoras a veces con el objetivo de continuar sus estudios. También es frecuente observar que los hijos e hijas se quedan solos a cargo de un hermano o hermana mayor ya sea en el país destino o en el de origen. La variedad de estos arreglos da cuenta de que existen diversas estrategias para la organización de los cuidados que incluyen más no se circunscriben a las globales de cuidado, sino que incluyen otras formaciones como redes horizontales, y arreglos de mercado (por medio de contrataciones informales, por ejemplo), entre otros. Se observaron también situaciones en las cuales la ausencia de mecanismos de sustitución de cuidados evidenciaba el agotamiento de las estrategias y recursos humanos (y de otros tipos) de cuidado dentro de los hogares de las



trabajadoras migrantes (Kofman & Raghuram, 2015; Rai, Hoskyns, & Thomas, 2014) dentro de las cuales no queda otro recurso que apoyarse en niños y niñas mayores para el cuidado de los menores en ausencia de otros adultos o adultas en lo que puedan apoyarse.

### Acceso al mercado de trabajo

Las migrantes acceden al mercado de trabajo en situaciones de gran vulnerabilidad acentuadas por sus responsabilidades familiares. El trabajo doméstico es una de sus opciones laborales inmediatas, junto con el pequeño comercio y el trabajo sexual (Petrozziello & Wooding, 2013), todos trabajos dentro del sector informal y de los de mayor vulnerabilidad. En estas circunstancias, y en este tipo de trabajos, la capacidad de negociación de los términos de la contratación es limitada. En este sentido, confirmamos lo establecido en la mayoría de los casos, la relación laboral se establece por medio de un contrato verbal donde la trabajadora y potencial empleadora o empleador establecen cuantos días se laborarán, cuáles son las tareas requeridas y el monto y la periodicidad del pago. En muy pocos casos se discuten posibilidades de acceso a seguro social o seguro médico (sólo en una de las 105 trabajadoras migrantes consultadas), regalía pascual o permisos en caso de reposos de salud, parto o situaciones familiares apremiantes (OIT & OIM, 2014).

Como ha sido observado en estudios previos (Wooding & Sangro, 2012), la forma más frecuente de conseguir trabajo es a través de la recomendación de parte de una amiga, o amigo, vecina o familiar es una de las principales formas de acceder a una oportunidad.

*Cuando conseguí ese trabajo mi hijo trabajaba con la doña limpiando patios. La doña le dijo que necesitaba alguien para trabajar. Él fue a decirme que trabajaba con una dominicana que necesitaba una mujer para trabajar.*

Trabajadora doméstica migrante,  
Dajabón-Ouanaminthe

Con frecuencia otras trabajadoras que se encuentran laborando en algún hogar recomiendan a personas de confianza cuando personas cercanas a su lugar de trabajo les piden apoyo. En algunos casos las trabajadoras no negocian los términos de su propia relación laboral, sino que los términos son acordados entre la persona que las recomienda (frecuentemente, parientes varones o mujeres mayores que guardan alguna relación con ella) y la potencial empleadora o empleador.

El acceso a oportunidades de trabajo también se ve mediado por situaciones en que las propias trabajadoras tienen dificultades conciliando una situación de salud y/o de cuidados con sus responsabilidades laborales. El caso más frecuente es que la trabajadora se halle embarazada y ubique a una persona cercana que la sustituya temporalmente. De esta manera hijas, hermanas, vecinas y amigas acceden a trabajos domésticos supliendo la ausencia de una trabajadora que está dando a luz o en puerperio.

*A veces si yo conozco a la persona y ella tiene un problema económico y yo estoy embarazada la llevo para que me cubra en el trabajo. Pero tiene que ser una persona que yo conozca bien porque estaría metida dentro de las habitaciones de la señora. Si no la conozco bien le digo a la señora que busque otra persona.*

Trabajadora doméstica migrante, Capital

De las cuatro regiones visitadas la única en la que identificamos trabajadoras que accedieron a agencias de contratación para ubicar oportunidades de empleo se encuentran en la capital. El uso de agencias de contratación implica una serie de requisitos que no todas las trabajadoras migrantes pueden cubrir. Para empezar, deben tener sus documentos en regla, cédula de extranjera, visa, pasaporte y/o carnet del PNRE, lo cual implica una de las complicaciones estructurales de todas las trabajadoras domésticas migrantes en RD. Aquellas que poseen los documentos requeridos por la agencia, deben además hacer un pago por inscripción de 500 pesos (costo identificado para el primer trimestre de 2017) no retornables, y luego pagar una porción del



salario del primer mes trabajado en un empleo ubicado por la agencia.

*Para conseguir trabajo en una casa a veces yo voy a una agencia. Entonces tengo que pagar para conseguir trabajo y te piden muchos requisitos. Te piden fotocopia de la cédula, etc.*

Trabajadora doméstica migrante, Capital

*Yo fui y me inscribí por 500 pesos, pero te hacen pasar mucho trabajo. Duré 15 días subiendo y bajando, pagando transporte. Salía de mi casa a las 6am y regresaba a la 6pm todos los días y no encontraba trabajo. Luego por fin encontraron una casa donde me pagaban 7.500 pesos y yo tenía que darle a la agencia 1.800 pesos. [La empleadora] no me quería en el trabajo, yo le dije que no había problemas, que volvería a la agencia, pero después me mandaron a donde yo estoy ahora y me dijeron que cuando cobrara tenía que darle 2.000 pesos, y cuando cobré le di 2.000 pesos y ya no le debía más.*

Trabajadora doméstica migrante, Capital

Al requerir documentación actualizada y pagos de inscripción y por contratación, el acceso a trabajo doméstico vía agencia de contratación es una estrategia poco viable para trabajadoras migrantes en la actualidad. Los pagos requeridos por las agencias implican compromisos económicos no siempre realizables en un contexto de necesidades apremiantes. El acceso a documentación actualizada implica además un área clave de la situación de la población migrante en RD.

### El problema de la documentación

Escasas trabajadoras migrantes inician el proceso migratorio con la intención de desempeñar el trabajo doméstico, aún cuando algunas manifestaron tener alguna experiencia como trabajadoras domésticas en su país de origen. Otras manifestaron tener experiencia en el pequeño comercio, así como algunas pocas también

refirieron haber sido estudiantes de bachillerato o nivel técnico en el Haití. Entre las que se planteaban realizar el mismo trabajo del lado este de la isla, ninguna conoció alguna agencia que estableciera un contrato con empleadores potenciales previo al proceso migratorio, tal y como establece el Convenio 189. Lo más parecido a esos arreglos transnacionales son acuerdos de palabra que las propias migrantes tienen con algún familiar o conocido que establece la relación laboral por ellas y en algunos casos espera alguna retribución por ello una vez que la trabajadora haya cobrado su primera mensualidad. Es frecuente también encontrar casos en que algún conocido propone el proyecto migratorio como una alternativa económica para la potencial migrante y le presta el dinero que requiere para cruzar la frontera. En la mayoría de los casos las migrantes consultadas manifestaron que la realidad laboral que encontraron no reflejaba lo que les habían descrito. En estos casos, además, inician el proyecto migratorio con una deuda que consume una porción mayor de sus ingresos de la que ellas habían previsto inicialmente.

*Me dijeron que aquí pagaban bien, yo pensé que era verdad. Fue un amigo que me dijo, Nathalie<sup>14</sup>, tú tienes esos niños, por qué no te vas a Santo Domingo con ellos, le dije para ir a Santo Domingo, cuánto dinero debo tener, me dijo RD \$2.500.00 el primer día, yo le dije, y dónde voy yo a conseguir \$2,500 pesos, me dijo, te vamos a prestar RD \$2,500 pesos y cuando tú trabajes me lo devuelves. Le pregunté cuánto pagan el mes de trabajo en Santo Domingo [se refiere a RD, no a la capital] y me dijo que RD \$5,000 pesos. Cuando llegué me encuentro que el trabajo lo pagan RD. 1,500 pesos, entonces trabajé dos meses completé el dinero y se lo di. No quería que hablaran mal de mí. A cada rato conseguía un trabajito, pero RD. 1.500 pesos no pueden mantener a 3 niños me resigné y me quedé.*

Trabajadora doméstica migrante,  
Barahona-Vicente Noble.

<sup>14</sup> Seudónimo empleado para proteger la anonimidad de la trabajadora.



Contrario a este caso en particular, en la mayoría de los casos las trabajadoras domésticas migrantes no inician el proceso migratorio con la intención específica de desempeñar ese trabajo en particular. La expectativa de contar con un contrato que vincule el proceso migratorio a un contrato laboral no refleja la realidad actual de las trabajadoras domésticas migrantes en RD, en un oficio en el prevalecen los contratos verbales para trabajadoras nacionales o extranjeras. Hasta el momento, no existe una subcategoría de trabajadora doméstica como posible nicho de migración laboral, y como bien establecen OIT-OIM, “la informalidad que caracteriza el sector hace que los requisitos migratorios establecidos no sean asequibles para las candidatas a trabajadora doméstica migrante, para quienes sería imposible conseguir, por ejemplo, una carta formal de oferta de trabajo desde el exterior antes de viajar” (2014:48).

Como fue establecido en secciones anteriores e investigaciones previas (i.e. OIT-OIM, 2014 y Petrozziello and Wooding 2016), la informalidad representa uno de los principales cuellos de botella para la regularización de la situación migratoria de trabajadores extranjeros. Esta situación se agudiza dada la precariedad vinculada al trabajo doméstico remunerado de las trabajadoras domésticas migrantes. Cuando las trabajadoras procuraban regularizar su status en el marco del PNRE, no contaban con contratos escritos con los cuales probar su relación laboral y no todas las empleadoras o empleadores estaban dispuestos a escribir una carta de trabajo. Por otro lado, patronos y patronas no siempre estaban dispuestos a dar permisos para ausentarse de la jornada laboral y realizar diligencias relacionadas con el PNRE, y en algunos casos las propias características del trabajo reducían las posibilidades de ausentarse.

Ese era el caso de Margarite<sup>15</sup>, quien era parte de un clásico ejemplo de una cadena global de cuidados en la cual ella se encontró a cargo de la crianza de cuatro niños mientras la madre dominicana cuidaba a su madre en España. Dada su carga laboral, Margarite no pudo participar en el PNRE por su compromiso laboral con la familia con la que trabajaba:

*No, yo no pude [participar en el Plan de Regularización]. No tenía tiempo porque yo estaba cuidando un bebé, yo tenía que dormir allá, no podía dejar al niño solo. Yo pasé mucho trabajo para poder hacerlo, y el papá estaba pero no paraba en la casa. Ella [la patrona] estaba en España con su mamá que tiene cáncer en los huesos. Su mamá tiene dos niños una hembra y un varón, entonces ella solamente es la que la puede cuidar. Yo me quedé con la casa con los 4 muchachos, 3 hembras y un bebé.*

Trabajadora doméstica migrante, Capital

La historia de Margarite ilustra con claridad cómo las desigualdades de género en el cuidado se imponen en las vidas de migrantes y no migrantes, remuneradas y no remuneradas. Margarite, migrante haitiana, suplía los cuidados de los hijos de una mujer dominicana que se trasladó a España a cuidar a su madre enferma, una emigrante dominicana. En este caso, Margarite\* era uno de los eslabones más débiles en la cadena de cuidados de esta familia y su acceso al PNRE fue uno de los costos (invisibles para la mayoría) de la repartición global y desigual de los cuidados (Ehrenreich & Hochschild, 2004; Orozco, 2007).

El acceso a la documentación requerida por el PNRE era particularmente difícil para las mujeres. La gestión de cada documento solicitado implicaba gastos de transporte e incluso por cada trámite, aparte de la pérdida de días de trabajo. Si bien la incorporación al Plan era gratuita, todos los documentos requeridos implicaban algún costo de emisión, notarización y/o legalización (Wooding & Riveros, 2017). Aparte de estos costos, el PNRE puso en evidencia las dificultades de acceso a la documentación de nacionales haitianos en el exterior (Wooding & Sangro, 2012), así como dentro de su propio país de origen.

Las migrantes haitianas presentan un rezago histórico en el acceso a documentación tanto de su país de origen como su país de residencia (Petrozziello, 2017; Wooding & Sangro, 2012), consecuencia del énfasis masculino en el reclutamiento de mano de obra para la producción azucarera, que nunca visibilizó los grupos

<sup>15</sup> seudónimo empleado para proteger la anonimidad de la trabajadora



de mujeres migrantes que se incorporaban a los campos de producción azucarera (Wooding, 2009). El sesgo de género del acceso a documentos interactuó a su vez con la situación laboral de las trabajadoras domésticas, complicando aún más el ejercicio de derechos.

El PNRE representó un primer paso importante que dio cauce a lo establecido por la Ley de Migración de 2004. Entre otros beneficios, más allá de expandir la discusión sobre la integración de la población migrante en la RD, generó también oportunidades para la colaboración entre distintos grupos de interés dentro de la sociedad civil. De esta manera, sindicatos y asociaciones de trabajadoras domésticas como CNUS, ATH y la CASC colaboraron con agrupaciones de apoyo a la población migrante y otros grupos en la identificación de personas que pudieran participar del plan y dar cauce al proceso abierto por el Estado dominicano. Este proceso facilitó la colaboración entre organizaciones de la sociedad civil y promovió un cierto sentido de participación y compromiso (Fine & Petrozziello, 2017).

La articulación de esfuerzos por parte de organizaciones de migrantes y trabajadores durante el PNRE abrió una ventana de optimismo sobre la situación de los trabajadores migrantes en género y las trabajadoras domésticas migrantes en particular. La Asociación de Trabajadoras Domésticas (ATH) fue de hecho entre las organizaciones más activas en la integración de trabajadoras migrantes en la lucha de las trabajadoras nacionales. Estas articulaciones, además coincidieron con la incorporación de las trabajadoras domésticas al SENASA no contributivo.

Existen cuestionamientos significativos en relación con el alcance de la incorporación al SENASA. Principalmente, se trata de un seguro de salud que no sustituye la totalidad de protecciones garantizadas por el SDSS. Además, la categoría subsidiada a la cual se incorporaron las trabajadoras domésticas está dirigida a personas en situación de indigencia y por tanto no las reconoce como trabajadoras sino como personas en situación de pobreza extrema. Podría pensarse entonces, que la integración de las trabajadoras a este seguro implicó una mejora en términos de acceso a la salud que debe ser complementada con

acceso a la seguridad social ampliada por medio de una categoría que las reconozca como trabajadoras. Sólo trabajadoras nacionales pudieron acceder a este seguro no contributivo. No obstante, la coincidencia de el PNRE con la incorporación de 50 mil trabajadoras domésticas en el SENASA dio cuenta de las contradicciones –y potencial articulador– que se manifiestan entre el acceso a los derechos laborales de trabajadoras nacionales y trabajadoras inmigrantes.

### Ser una trabajadora transfronteriza

La situación de las trabajadoras migrantes transfronterizas amerita un análisis propio dadas sus circunstancias específicas. En esta categoría agrupamos a las habitantes de las comunidades fronterizas. En este sentido nos remitimos a la Ley 285-4 cuyo artículo 36, inciso 6 se refiere a los “Habitantes de las comunidades fronterizas” como parte de los extranjeros que pueden ser admitidos a territorio dominicano como no residentes. La misma sección describe a estos habitantes como aquellos que “desarrollen actividades no laborables, dedicados a las faenas de pequeño comercio, entendiéndose por tales, a los extranjeros que residen en áreas fronterizas limítrofes al territorio nacional y que ingresan al país dentro de un perímetro de la frontera, debidamente autorizados a realizar actividades lícitas y productivas, regresando diariamente a su lugar de residencia.” Esta figura es desarrollada en mayor detalle por el Reglamento 631-11 para la aplicación de la Ley General de Migración. En este reglamento, surge la figura del “Habitante Fronterizo,” y establece en los artículos 78, 79, y 81 las normas y requisitos a través de la que puede ser implementada. A pesar de que la figura no ha sido puesta en funcionamiento efectivo, la misma guarda un potencial interesante para la población trabajadora de la zona fronteriza.

El lenguaje empleado por la Ley 285-04 no hace referencia directa a las trabajadoras domésticas que cruzan la frontera cotidianamente para prestar servicios a hogares dominicanos. Sin embargo, la figura de “Habitante Fronterizo” tiene el potencial de regularizar el tránsito diario de estas trabajadoras y facilitar el acceso a servicios domésticos por parte de los hogares que las contratan. Como se verá más abajo, se han llevado



a cabo al menos dos iniciativas para regular el paso de las trabajadoras domésticas fronterizas en el paso Ouanaminthe-Dajabón, lo cual establece precedentes positivos para la implementación de nuevas medidas que faciliten el paso fronterizo de los habitantes de comunidades fronterizas de los dos países.

A lo largo de este estudio se conocieron las experiencias de trabajadoras domésticas haitianas que habitan en Anse-à-Pitres y Ouanaminthe que laboran el Pedernales y Dajabón respectivamente. Estas trabajadoras comparan la mayoría de las experiencias relatadas a lo largo de este documento y a su vez atraviesan situaciones específicas a su tránsito cotidiano por los pasos fronterizos. Para estas trabajadoras, llegar a trabajar y luego retornar a casa al final de la jornada representa en sí mismo un reto importante.

*Ellos [CESFRONT] no dejaban pasar [cuando yo estaba] en el primer lugar donde yo trabajaba. A veces faltaba algunos días al trabajo, la dominicana [patrona] no estaba de acuerdo. A veces los guardias te dejan pasar, a veces no te dejan pasar.*

Trabajadora doméstica migrante,  
Ouanaminthe

Todas las trabajadoras transfronterizas consultadas describen el paso fronterizo como una experiencia impredecible, determinada por factores políticos ajenos a ellas, y que afectan su vida enormemente. Sus experiencias con patronas y patronos, y su desempeño en los lugares de trabajo se ven afectados por las dificultades cotidianas para cruzar la frontera. Tienen dificultades para llegar a trabajar a tiempo a sus lugares de trabajo, y a veces ni siquiera pueden llegar.

Aparte de las presiones laborales, el cruce fronterizo y el camino al trabajo son experiencias atemorizantes para todas las trabajadoras. En él, enfrentan la posibilidad cotidiana de devoluciones.

*Cuando una va a entrar va con el corazón así [se agarra el pecho para denotar ansiedad], cuando ya estoy aquí en el frente mi corazón está tranquilo. Si la guagua [jipeta de Migración] me encuentra me lleva presa. Hay que venir rapidito y acechando.*

Trabajadora doméstica migrante,  
Dajabón-Ouanaminthe

El temor de ser retornadas a Haití se basa en experiencias vividas por las mismas participantes. Muchas de ellas reportaron haber sido devueltas más de una vez. En sus testimonios las devoluciones implican ser detenidas por alrededor de cuatro horas dentro del automóvil de la Dirección General de Migración sin tener claro a dónde se dirigen. Durante ese período las trabajadoras reportan no tener acceso a alimentos ni agua. La preocupación más recurrente entre las trabajadoras que atraviesan esta experiencia es que retornan a sus hogares sin haber percibido ingreso alguno. Es decir, para estas trabajadoras las devoluciones implican un día de trabajo perdido, que a su vez es padecido por sus grupos familiares para los cuales ellas tienden a ser las principales fuentes de ingreso. En buena medida, a pesar de la crudeza de las consecuencias económicas de perder un día de trabajo, el temor que implican las devoluciones no disuade a las trabajadoras transfronterizas de volver a cruzar la frontera para ir a trabajar.

Otro temor fundado en experiencias vividas de manera generalizada por las trabajadoras transmigrantes es enfrentar maltratos físicos y verbales, tanto por parte de agentes de seguridad como de buscones y otros varones que las acechan cuando ‘cruzan por el monte.’

*P1: A mí hasta las tetas me han apretado.*

*P2: Esos chèt<sup>16</sup> son frescos.*

<sup>16</sup> La mayoría de las participantes emplean el término Chèt, o “jefe” para referirse a hombres en situaciones de poder con relación a ellas, como por ejemplo policías y militares tanto en RD como en Haití.



*P3: Cuando uno va cruzando te empujan.*

Entrevistadora: ¿qué ustedes hacen?

*P3: si uno no va a trabajar te tocan, uno se resigna y coge paciencia y se va.*

Entrevistadora: ¿Es decir, que ellos las estrujan primero, antes de dejarlas cruzar?

*P1: ¡unmhú!*

Trabajadora doméstica migrante,  
Dajabón-Ouanaminthe

Experiencias de acoso y maltrato como las descritas anteriormente fueron manifestadas por trabajadoras domésticas transfronterizas que laboran tanto en Dajabón como en Pedernales, y cruzan a diario desde Ouanaminthe y Anse-à-Pitres para ir a trabajar. Asimismo, se levantaron datos similares en el paso fronterizo Belladere-Elías Piña en otro estudio de OBMICA a cargo de Petrozziello y Wooding (2011).

Asimismo, la realización de pagos para facilitar el paso por la frontera y la libre circulación es un hecho cotidiano. En ocasiones las trabajadoras les pagan a los militares para que las dejen pasar, y en otras deben pagarle a ‘buscones’ para que las ayuden a pasar por el río (en el norte).

*Nos vemos en la obligación de pagarle a los militares todos los días... hay algunos que te dicen que tengas precaución porque el vehículo de migración está en las calles y tú misma cuando ves el vehículo o sospechas que están por ahí, corres y te escondes.*

Trabajadora doméstica migrante,  
Pedernales-Anse-à-Pitres

Para las trabajadoras domésticas migrantes transfronterizas, el camino al trabajo concentra una serie de riesgos que son incrementados por su condición de mujer, migrante, de piel oscura y sin documentos de identidad.

*Hay una [patrona] que se pone brava cuando yo no puedo cruzar, y hay otra que cuando no puedo cruzar ella va a buscarme. Ella va y cruza, y habla con los chefs y ahí me dejan pasar.*

Trabajadora doméstica migrante,  
Dajabón-Ouanaminthe.

Testimonios como el anterior dan cuenta de que también existen instancias de solidaridad entre familias dominicanas y las trabajadoras domésticas migrantes que contratan. Un ejemplo claro es cuando las familias requieren los servicios y se ven en la necesidad de buscar a las trabajadoras en el paso fronterizo cuando el paso está especialmente restringido. Este testimonio también es evidencia de que la regularización del paso de las trabajadoras domésticas en comunidades fronterizas es una necesidad sentida por varios sectores de la población más allá de las propias trabajadoras. De hecho, el tema ha estado en el tapete por más de diez años. En 2007 se implementó una iniciativa piloto en que se otorgaban carnet de identificación a las trabajadoras domésticas transfronterizas para regularizar su tránsito cotidiano (Wooding & Sangro, 2012). Buena parte de las trabajadoras consultadas en el norte habían accedido a este carnet que al parecer expiró al año y nunca se inició un proceso de renovación. Las trabajadoras también relatan el uso de listas en el paso fronterizo, en las cuales los empleadores especificaban el nombre de la trabajadora para facilitar su paso. No todos los patronos o patronas estaban dispuestos a hacer ese trámite por las trabajadoras, aunque se reportaron varios casos en que los patronos se movilizaban para facilitar la llegada de las trabajadoras a sus lugares de trabajo.

Cuando consultamos a las trabajadoras sobre cómo se puede cruzar sin sentir miedo y evitar problemas, una trabajadora en Anse-à-Pitres nos respondió lo siguiente:



*Si tú no tienes papeles para cruzar por la puerta y cruzar por los alambres siempre se tiene miedo porque es corriendo que lo haces.*

*Entrevistadora: ¿Pero no hay una manera de cruzar por los alambres sin sentir temor?*

*No. Sólo por la puerta una se siente cómoda, cruza por la puerta si tienes papeles y coges un taxi y te vas.*

Trabajadora doméstica migrante,  
Pedernales-Anse-à-Pitres.

Para esta trabajadora migrante es evidente que el acceso a documentos que regularicen su tránsito diario por la frontera sería de gran ayuda. No tendría que esconderse, sino que podría desenvolverse sin temor a ser notada. En su visión además tomaría un taxi, quizás vinculando el poseer documentos a mejorar sus posibilidades de ingreso y condiciones de vida.

## CONCLUSIÓN

Aunque coincidimos con la observación de que pocas trabajadoras domésticas, migrantes y nativas, tienen conciencia de su “derecho a tener derechos” (Wooding & Sangro, 2012), consideramos que en los últimos años se han abierto ventanas a algunas mejoras y oportunidades. La movilización en torno a la ratificación del Convenio 189, seguida de los procesos de movilización en torno al PNRE, la incorporación de trabajadoras domésticas nacionales al SENASA y la actual Propuesta de Ley Especial para la implementación del Convenio 189, generan un sentido de oportunidad, y de empoderamiento entre algunas trabajadoras domésticas migrantes.

*A mi no me dan SENASA subsidiado. Yo me he inscrito muchas veces y no me lo dan porque soy extranjera. Yo tengo mi residencia de aquí, pero mi cédula dice ‘no vota.’ Por eso es que no me lo dan.*

Trabajadora doméstica migrante,  
Capital.

En este caso, la participante es una mujer migrante que llegó cuando niña a RD y se inició como trabajadora doméstica desde la adolescencia. Ya con décadas de experiencia, se hizo además partícipe de la Red de Trabajadoras Domésticas Migrantes de la ATH. Adele comprende que su condición de migrante la excluye del seguro de salud no contributivo. Sin embargo, al portar cédula de extranjera (no encontrarse indocumentada), y conocer sus derechos como trabajadora doméstica generaron en ella un sentido empoderamiento y *entitlement* al derecho a la salud y la protección social. Así encontramos a diversas trabajadoras migrantes, involucradas en la promoción de derechos laborales de migrantes y nativas, sin distinción. De la misma forma, la experiencia de recolección de datos de este estudio da cuenta de la solidaridad que existe entre las trabajadoras domésticas dominicanas con relación a la situación de sus compañeras migrantes. Para ambas partes está claro que es necesario regular el trabajo doméstico y fomentar la



protección de las trabajadoras del sector sin distinción de nacionalidad. Asimismo, la incorporación de las trabajadoras migrantes a la lucha por la dignificación del trabajo doméstico de todas señala que existe la urgencia de abrir espacios para la participación política y social de las mujeres migrantes, cuyas necesidades específicas tienden a ser invisibilizadas por la intersección de discriminaciones por clase, raza, género y nacionalidad.

Un tema que surgió a lo largo de las 105 consultas en las cuatro regiones investigadas fue el de la crisis de cuidados que enfrentan las propias trabajadoras domésticas migrantes, así como también la atraviesan las trabajadoras nacionales con sus propias particularidades. Se observaron casos preocupantes en los cuales los recursos de provisión de cuidados dentro de los hogares de las trabajadoras se encontraban agotados, sin adultos presentes que pudieran proveer cuidados directos y supervisión a menores de edad. La dignificación del trabajo doméstico remunerado tiene el potencial de repercutir positivamente en sus hogares mediante el acceso a salarios regularizados e ingresos estabilizados, así como una mayor disposición de tiempo no laborable para las trabajadoras. Queda en la agenda la necesidad de expandir esta reflexión en función de la organización social de los cuidados tanto local, como nacional y transnacional. Está claro que en algunos casos la organización social de los cuidados en la RD, como también la de Haití, abarca con frecuencia la totalidad de la isla de La Española mediante trayectorias de movilidad humana y vínculos transnacionales, que a su vez trascienden la isla.

Las trabajadoras consultadas representan una gran diversidad de experiencias de la migración y el trabajo doméstico. Para algunas, se van abriendo algunas ventanas de oportunidad, aunque sea muy lentamente. Para otras, que atravesaron la frontera hace menos tiempo, o que la cruzan a diario, la perspectiva es de mayor zozobra, aunque también abunda una gran resiliencia. A la luz de esta riqueza de perspectivas recogidas en cuatro áreas del país, proponemos una serie de recomendaciones para una implementación del Convenio 189 y la Recomendación 201 que mejore sustantivamente la situación de todas las trabajadoras domésticas que laboran en la RD y refleje las necesidades específicas de las trabajadoras domésticas migrantes en el país.

## RECOMENDACIONES

La mejora de las condiciones de trabajo de las trabajadoras domésticas es un proyecto que convoca a todas las trabajadoras sin distinción de lugar de origen, ascendencia, o nacionalidad. Es vital que se mantenga una perspectiva abarcadora, alineada con el principio IV de Código del Trabajo vigente en la RD, que garantice que el acceso a los derechos laborales de unas sea el acceso a los derechos laborales de todas. Este es un imperativo fundamentado en los principios de justicia social y no discriminación de la Código del Trabajo (principios I y VII). Asimismo, la protección y regulación del sector tiene también el potencial de beneficiar a los hogares contratantes si consideramos que el servicio doméstico remunerado es una arista importante en la organización social de cuidados de la RD.

### En materia de derechos laborales:

El Convenio 189 aplica a todas las trabajadoras domésticas en la RD como país ratificante. En tal sentido hay aspectos vitales para que el trabajo doméstico remunerado ejercido por nativas y migrantes sea un trabajo digno.

1. Establecer un salario mínimo base para todas las trabajadoras domésticas en el país (Art. 11 del Convenio 189). Este paso requiere de la convocatoria del mecanismo tripartita, en el cual deben participar en sector empleador, el sector laboral, y el sector gubernamental. A través de este mecanismo y la activación del Comité de Salarios, podrá establecerse técnicamente un salario mínimo que refleje el valor del trabajo doméstico y los cuidados provistos en el hogar. Siendo que el servicio doméstico es contratado directamente por hogares, es fundamental que haya representación de los mismos como parte del sector patronal. De la misma forma se considera pertinente el involucramiento de las trabajadoras migrantes junto con las trabajadoras nacionales en el seguimiento de este Comité.
2. Dar continuidad a la voluntad política y a la incorporación de la mano de obra extranjera en el SDSS, fomentando y facilitando la inclusión de las trabajadoras domésticas migrantes (ver también el siguiente apartado en relación con la necesidad de

fortalecer el acceso a la documentación por parte de las trabajadoras migrantes)

3. En los casos en que las trabajadoras domésticas migrantes cuenten con ingresos menores a los requeridos por el sistema (porque laboren a tiempo parcial, por ejemplo) permitir el acceso al régimen no contributivo del SENASA.
4. Promover el uso de contratos escritos en el establecimiento de relaciones laborales con todas las trabajadoras domésticas sin distinción por nacionalidad o ascendencia.
5. Establecer mecanismos de control y exigibilidad al cumplimiento del convenio como por ejemplo inspectorías de trabajo.
6. En armonía con lo establecido por la Recomendación 201 para la implementación del Convenio 189, se recomienda crear sistemas de apoyo a trabajadoras que estén atravesando situaciones de explotación o violencia en el trabajo (por ejemplo, líneas telefónicas de apoyo, y casas de refugio temporal) sin distinción de nacionalidad o situación de documentación. En este sentido la aplicación de inspectorías de trabajo propias del sector doméstico sería un avance importante. Desde la perspectiva de las trabajadoras migrantes, la misma recomendación de la OIT sugiere que sea posible acceder a mecanismos bilingües que permita a las trabajadoras migrantes comunicarse en el idioma que mejor dominan.
7. Desarrollar programas de difusión sobre los contenidos de la Convención 189 y los derechos de las trabajadoras domésticas nacionales y extranjeras dirigidos a dos grupos clave: trabajadoras(es) y empleadoras(es). La dignificación del trabajo doméstico para todas las trabajadoras que lo realizan en territorio dominicano pasa porque las trabajadoras conozcan sus derechos, los cuales deben ser promovidos tanto en español como en Creole haitiano. Asimismo, es fundamental sensibilizar a las jefas y jefes de hogar que contratan servicios domésticos en relación con los derechos de las

trabajadoras, los deberes de los empleadores, así como las responsabilidades del estado dominicano en aras del bienestar de todas las partes.

#### En materia migratoria y de documentación:

Laborar como trabajadoras domésticas afectó la participación de las trabajadoras domésticas migrantes en el PNRE. Principalmente por no contar con contratos escritos sino verbales, las trabajadoras enfrentaban dificultades para conseguir las pruebas de arraigo requeridas para incorporarse en el Plan. En algunos casos se admitían cartas por parte de las y los empleadores, aunque también se enfrentaron dificultades para conseguir dichas cartas. Por otro lado, los horarios de funcionamiento del PNRE muchas veces coincidían con los horarios de trabajo de las trabajadoras domésticas.

Asimismo, se observan importantes avances en el SDSS. Por un lado, se cuenta con la incorporación de los trabajadores migrantes en el SDSS mediante el carné de regularización a partir del año 2016. Por otro lado, el poder ejecutivo ha manifestado su compromiso con la incorporación de las trabajadoras domésticas al SDSS. Celebramos esta voluntad política y además enfatizamos que dicha incorporación debe darse dentro del sistema contributivo que reconozca a las trabajadoras domésticas, sin distinción de nacionalidad o ascendencia, como trabajadoras y no como población en situación de indigencia.

En tal sentido recomendamos:

1. Habilitar jornadas del PNRE que funcionen en horarios de fin de semana (Petrozziello, 2018).
2. Garantizar de forma taxativa que las cartas de trabajo provistas por patrones y patronas de hogares contratantes de servicios domésticos son pruebas de arraigo válidas para el PNRE.
3. Dar continuidad al proceso de regularización de migrantes residentes en el país y garantizar períodos de permanencia mayores al año establecido en la actualidad, de manera de fomentar relaciones laborales más duraderas y estables y facilitar la

inclusión de las trabajadoras en los sistemas de seguridad social y salud no contributiva.

4. Incorporar al trabajo doméstico como sector económico en espacios bilaterales que faciliten la cooperación entre el estado de origen y el estado receptor en la protección de derechos políticos y laborales de las trabajadoras migrantes como por ejemplo el derecho a la documentación y a condiciones de trabajo dignas.

La población que habita en comunidades fronterizas presenta características que deben ser atendidas de forma específica. La figura del “Habitante Fronterizo” establecidas por el acápite sexto del Art. 36 de la Ley 295-04, y los Arts. 78, 79 y 81 literal C de su Reglamento de aplicación (631-11), tiene el potencial de mejorar la calidad de vida de trabajadoras domésticas extranjeras que residen en su país de origen y los hogares que contratan sus servicios.

En tal sentido recomendamos:

5. Ampliar la figura del “Habitante Fronterizo” para que incorpore taxativamente al trabajo doméstico como actividad productiva que puede ser llevada a cabo por trabajadoras y trabajadores extranjeros en la zona fronteriza.
6. Publicitar la figura de “Habitante fronterizo” para que sea ejercida y reconocida por las partes interesadas.

#### En materia de movimientos sociales y participación ciudadana

Los movimientos dominicanos de trabajadores y trabajadoras vienen experimentando un proceso de ampliación de sus bases por medio de la incorporación de trabajadores y trabajadoras domésticas, así como la incorporación de la mano de obra migrante. Estos avances son notorios en las labores del CIMTRA, así como en el crecimiento y desarrollo de los sindicatos de trabajadoras domésticas y su incorporación a las centrales sindicales. Asimismo, los sindicatos han mostrado apertura a la incorporación de los trabajadores y trabajadoras migrantes que

se desempeñan en el comercio, y la construcción, entre otros (Fine & Petrozziello, 2017). En particular, las trabajadoras domésticas se han mostrado como uno de los sectores de trabajo con mayor disposición al trabajo conjunto en aras de la dignificación del trabajo sin importar nacionalidad o lugar de ascendencia.

La apertura del sector sindical también es observable en su aproximación a los movimientos de mujeres, palpable en el trabajo conjunto que lleva a cabo la Mesa Intersectorial de Género. La misma, da cuenta de la articulación entre diversos grupos de interés para el avance de los derechos de las trabajadoras domésticas con una visión amplia que se incorpore dentro de una perspectiva de cuidados (Esquivel, 2011; OIT & OIM, 2014; Ramírez, 2011). La diversidad de los grupos que forman parte de la Mesa genera expectativas con respecto al avance conjunto de las mujeres en tanto trabajadoras domésticas nacionales y migrantes, activistas por la igualdad de género y jefas de hogares empleadores.

En aras de fortalecer la sinergia y diversidad de las organizaciones sociales involucradas en la implementación del Convenio, así como la incorporación de los hogares empleadores, se recomienda:

1. Fomentar y fortalecer espacios de articulación entre sindicatos, movimientos de mujeres, asociaciones de empleadoras y empleadores jefes de hogar, y asociaciones de migrantes.
2. Fomentar y dar continuidad al fortalecimiento de asociaciones y sindicatos de trabajadoras domésticas nacionales y extranjeras.
3. Fomentar y dar acompañamiento a grupos de mujeres migrantes, especialmente trabajadoras domésticas, en los cuales puedan articular las problemáticas específicas que surgen por la interacción entre la experiencia migratoria y el trabajo doméstico y de cuidados.
4. Fomentar y fortalecer grupos de jefas y jefes de hogares empleadores que estén vinculados a la implementación del Convenio 189 en la RD.



## MECANISMOS DE IMPLEMENTACIÓN

Al ser país ratificante, la RD incorpora automáticamente el Convenio 189 dentro de su normativa nacional. Ahora bien, la implementación efectiva del Convenio funciona de formas específicas a cada país ratificante y de acuerdo con los medios que permitan materializar los derechos de las trabajadoras y trabajadores más efectivamente. A primera vista, y sobre la base de experiencias previas y actuales en RD, existen dos mecanismos clave para la implementación del Convenio en la RD:

1. La modificación del actual Código de Trabajo.
2. La elaboración de una Ley Especial sobre el Trabajo Doméstico que tenga la capacidad de modificar las leyes relacionadas con su contenido.

El primer mecanismo ha sido contemplado por los grupos de trabajadoras y trabajadores involucrados, así como expertos nacionales (Batista, 2018). Sin embargo, dadas las complejidades del Código y la amplitud de aspectos que contempla, su modificación sería un proceso largo que correría el riesgo de postergar la situación de precariedad y exclusión de las trabajadoras domésticas. Asimismo, supeditar la implementación efectiva del Convenio, vigente en el país desde mayo 2017 (OIT, 2011), a una reforma compleja de la legislación nacional podría implicar mayores retrasos.

El segundo mecanismo es la elaboración de una Ley Especial del Trabajo Doméstico que modifique la legislación correspondiente. Este mecanismo ha sido exitoso en otros países latinoamericanos<sup>17</sup> y permite enfocar la mirada en la dignificación del trabajo doméstico remunerado. En la actualidad, la RD cuenta con las labores de la Mesa Intersectorial de Género para el Trabajo Doméstico que agrupa a movimientos sindicales, organizaciones de mujeres, es instituciones académicas dominicanas (Mesa Intersectorial, 2018;

<sup>17</sup> Por ejemplo la Ley 26.844 promulgada en Argentina en el año 2013, así como la Ley 1788 promulgada en el año 2016 en Colombia.

Hoy, 2018). La Mesa representa una instancia diversa que incorpora intereses de diversos grupos interesados en la dignificación del trabajo doméstico remunerado en particular, así como el fortalecimiento y mejora de la organización social de los cuidados en la RD.

La propuesta de Ley Especial para el Trabajo Doméstico que viene desarrollando la Mesa Intersectorial tiene el potencial de avanzar los derechos de todas las trabajadoras domésticas nacionales y extranjeras. Basada en los principios de territorialidad y no discriminación del Código de Trabajo de la RD, una Ley Especial de Trabajo doméstico permitiría, entre otros:

- Convocar el Comité de Salarios para el establecimiento de un salario mínimo en el sector.
- Avanzar la incorporación de las trabajadoras domésticas remuneradas en el SDSS.
- Fomentar el uso de contratos escritos y en lugar de contratos verbales y, en ambas modalidades, estipular los criterios básicos que deben ser contemplados para proteger los derechos laborales del sector.
- Regular las jornadas de trabajo, acceso a vacaciones y tiempo de descanso de las trabajadoras.
- Proteger la actividad sindical de trabajadoras y trabajadores domésticos sin distinción de nacionalidad y ascendencia.
- Proteger y fomentar la exigibilidad del principio de territorialidad presente en el Código de Trabajo actual.
- Desarrollar sistemas de inspección del trabajo doméstico que faciliten la exigibilidad de derechos y cumplimiento de deberes establecidos por la Ley, sin discriminación por género, nacionalidad o estatus migratorio.

Por otro lado, la Recomendación 201 de la OIT para la implementación del Convenio 189 establece un par



de recomendaciones específicas para la situación de las trabajadoras domésticas migrantes que dan luz a otras vías de implementación a tomar en cuenta. En este caso, las recomendaciones atañen específicamente a la situación de las trabajadoras migrantes:

- La concertación de acuerdos bilaterales, regionales y multilaterales para garantizar que las trabajadoras domésticas migrantes gocen de los derechos establecidos por el Convenio. En tal sentido, se considera propicio incorporar el trabajo doméstico entre los temas de la agenda bilateral entre la RD y Haití en vistas de concertar esfuerzos para la protección y asistencia de las trabajadoras domésticas haitianas que se

encuentran en la RD (tanto en las zonas fronterizas, como en el resto del país).

- La concertación de esfuerzos bilaterales además se presenta en relación específicamente con el acceso documentos de identidad del país de origen de las trabajadoras migrantes. Existe un déficit en el acceso a este tipo de documentos que requiere ser atendido bilateralmente ya que los costos y retrasos relacionados con el acceso a documentos del país de origen afectaron a las trabajadoras tanto durante la aplicación del Programa de Identificación y de Documentación para los Inmigrantes Haitianos (PIDIH) como durante el PNRE.

## APÉNDICE:

Convención 189

([https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:2551460](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460)) y la Recomendación

Recomendación 201

([https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R201](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R201))



## FUENTES CONSULTADAS

- Antezana Rimassa, P. (2011). *La legislación Dominicana a la luz del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos* (Núm. 189), 2011. OIT. Consultado en [http://idwfed.org/es/recursos/la-legislacion-dominicana-a-la-luz-del-convenio-sobre-las-trabajadoras-y-los-trabajadores-domesticos-num-189-2011/@@display-file/attachment\\_1](http://idwfed.org/es/recursos/la-legislacion-dominicana-a-la-luz-del-convenio-sobre-las-trabajadoras-y-los-trabajadores-domesticos-num-189-2011/@@display-file/attachment_1)
- Basok, T., & Piper, N. (2012). *Management Versus Rights: Women's Migration and Global Governance in Latin America and the Caribbean*. *Feminist Economics*, 18(2), 35.
- Batista, L. (2018, 25 de Agosto, 2018). *Sector doméstico tiene derechos garantizados, solo se necesita adaptar Código Laboral*. *Diario Libre*. Consultado en <https://www.diariolibre.com/noticias-sector-domestico-tiene-derechos-garantizados-solo-se-necesita-adaptar-codigo-laboral-BE10637152>
- Congreso de la República Dominicana (1939) *Ley de Inmigración No. 95*, Gaceta Oficial No. 5.299, Santo Domingo, República Dominicana
- (1992) *Código de Trabajo de la República Dominicana* (Ley 16-92, Gaceta Oficial No. 9.836.) y normas complementarias. Santo Domingo, República Dominicana.
- (2004) *Ley General de Migración* No. 285-04, Gaceta Oficial No. 10.291, Santo Domingo, República Dominicana.
- (2010) *Constitución Política de la República Dominicana*, Gaceta Oficial No. 10.561, Santo Domingo, República Dominicana.
- Contreras, L., & Ramírez, A. (2013). "Propuesta de inclusión efectiva de los trabajadores y trabajadoras domésticas a la Seguridad Social en la República Dominicana". Consultado en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_249024.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_249024.pdf)
- de León, V. (2017). *A partir de hoy la licencia por maternidad se amplía de 12 a 14 semanas*. *Listín Diario*. Consultado en <https://listindiario.com/la-republica/2017/02/09/453436/a-partir-de-hoy-la-licencia-por-maternidad-se-amplia-de-12-a-14-semanas>
- Ehrenreich, B., & Hochschild, A. R. (2004). *Global woman : nannies, maids, and sex workers in the new economy* (1st Owl Books ed.). New York: Henry Holt.
- Esquivel, V. (2011). *The Care Economy in Latin America: Putting care at the centre of the agenda*: UNDP.
- Fine, J., & Petrozziello, A. J. (2017). *Haitian Migrant workers in Dominican Republic: organized by trade union of formal workers to demand workers' rights*. En A. E. Eaton, S. J. Schurman, M. A. Chen, & D. Hawkins (Eds.), *Informal workers and collective action: a global perspective*. Ithaca: ILR Press, Cornell University Press.
- Hoy (Redacción). (2018, 23 de Agosto). *Proponen Ley especial para regular trabajo doméstico remunerado*. Hoy. Consultado en <http://hoy.com.do/proponen-ley-especial-para-regular-trabajo-domestico-remunerado/>
- Kofman, E., & Raghuram, P. (2015). *Gendered migrations and global social reproduction*. Houndmills, Basingstoke, Hampshire; New York, NY: Palgrave Macmillan.
- Medina, D. (2015). *Discurso de Rendición de Cuentas del Presidente Danilo Medina ante la Asamblea Nacional 2015*. República Dominicana Consultado en <http://eldia.com.do/discurso-de-rendicion-de-cuentas-del-presidente-danilo-medina-27-de-febrero-2015/>
- (2016). *Discurso de Rendición de Cuentas del Excelentísimo Señor Presidente de la República, Lic. Danilo Medina ante la Asamblea Nacional 2016*. República Dominicana. Consultado en <http://eldia.com.do/discurso-de-rendicion-de-cuentas-del-presidente-danilo-medina-ante-la-asamblea-nacional-2016/>
- Mesa Intersectorial de Género para el Trabajo Doméstico. (2018). *Propuesta de Proyecto de Ley del Trabajo Doméstico Remunerado*. [Documento inédito presentado a la opinión pública en Agosto 2018].
- OBMICA 2018. *Estado de las migraciones que atañen a la República Dominicana 2017*, Santo Domingo
- Oficina Nacional de Estadística. (2018). *Encuesta Nacional de Inmigración 2017 - Versión Resumida del Informe General*. República Dominicana: Consultado en <https://dominicanrepublic.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Resumen%20ENI-2017.pdf>
- Organización Mundial del Trabajo (2011). *Decent Work for Domestic Workers: Convention 189 and Recommendation 201 at a glance*. Consultado en [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms\\_170438.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_170438.pdf)



- (2011). *Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos* Consultado en [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE)
- Organización Internacional del Trabajo y Organización Mundial para las Migraciones (2014). *Diagnóstico sobre las dimensiones de género de la migración laboral femenina en República Dominicana, con énfasis en la situación de las trabajadoras migrantes haitianas* (documento inédito).
- Organización Mundial del Trabajo-NORMLEX (sin fecha). *Ratificaciones de República Dominicana*. Consultado en [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200\\_COUNTRY\\_ID:102930](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102930)
- Orozco, A. (2007). *Cadenas Globales de Cuidado*. Consultado en [http://mueveteporlaigualdad.org/publicaciones/cadenasglobalesdecuidado\\_orozco.pdf](http://mueveteporlaigualdad.org/publicaciones/cadenasglobalesdecuidado_orozco.pdf)
- Petrozziello, A.J. 2018. "Evolución de las políticas migratorias" capítulo 4 en OBMICA 2018. Estado de las migraciones que atañen a la República Dominicana 2017, Santo Domingo
- Petrozziello, A. J. (2017). *Género y el riesgo de apatridia para la población de ascendencia haitiana en los bateyes de República Dominicana* (2da Edición). República Dominicana: OBMICA. Editora Búho.
- Petrozziello, A. J., & Wooding, B. (2011). *Fanm Nan Fwontye, Fanm Toupatou: Una mirada a la violencia contra las mujeres migrantes haitianas, en tránsito y desplazadas en la frontera dominico-haitiana*. Colectiva Mujer y Salud, Mujeres del Mundo, y Observatorio Migrantes del Caribe. República Dominicana: Editora Búho
- Petrozziello, A. J., & Wooding, B. (2013). *Borders, buscones, brothels, and bi-national markets: Haitian women negotiate how to get through*. *Cultural Dynamics*, 25(2), 183-205. doi:10.1177/0921374013498141
- Pérez Orozco, A. (2009). *Miradas globales a la organización social de los cuidados en tiempos de crisis II ¿Qué retos políticos debemos afrontar?* República Dominicana: INSTRAW
- Rai, S. M., Hoskyns, C., & Thomas, D. (2014). *Depletion: The cost of Social Reproduction*. *International Feminist Journal of Politics*, 16(1), 86-105. doi:10.1080/14616742.2013.789641
- Ramírez, A. (2011). Artículo 55-11, El trabajo del Hogar. En CLADEM, FES, & Foro Feminista (Eds.), *Impacto socio-jurídico de la nueva Constitución en los derechos de las mujeres en República Dominicana: Análisis de algunas de las implicaciones socio-jurídicas de la nueva Constitución en la vida de las mujeres*. República Dominicana: CLADEM, FES, Foro Feminista.
- Riveros, N. (2017). *Estado de las migraciones que atañen a la República Dominicana 2016*. Santo Domingo, República Dominicana: OBMICA. Editora Búho.
- Silvey, R. (2009). *Transnational Rights and Wrongs: Moral Geographies of Gender and Migration*. *Philosophical Topics*, 37(2), 75-91. doi:10.5840/philtopics20093725
- Wooding, B. (2009). *Women, Migration and Rights Activism: the Dominican Experience*. Paper presented at the XXI IPSA World Congress of Political Science, Santiago, Chile.
- Wooding, B., & Petrozziello, A. J. (2013). *New Challenges for the Realisation of Migrants' Rights Following the Haiti 2010 Earthquake: Haitian Women on the Borderlands*. *Bulletin of Latin American Research*, 32(4), 407.
- Wooding, B., & Riveros, N. (2017). *Migración laboral haitiana hacia República Dominicana: Realidad, retos y propuestas hacia una gobernanza efectiva*. República Dominicana: FES-OBMICA.
- Wooding, B., & Sangro, A. (2011). *La presencia de las mujeres migrantes haitianas en el servicio doméstico en la República Dominicana*. En Fondo para el Fomento de la Investigación Económica y Social (FIES) (Ed.), *Movimientos migratorios desde y hacia la República Dominicana* (Vol. I, pp. 159-222). Santo Domingo, República Dominicana: Editora Alfa y Omega.
- Wooding, B., & Sangro, A. (2012). *Una cuestión de entendimiento. La presencia de las mujeres migrantes haitianas en el servicio doméstico en la República Dominicana*. En *Miradas desencadenantes: Construcción de conocimiento para la igualdad*. Santo Domingo, República Dominicana: INTEC.

## **Sobre la autora**

### **Masaya Llavaneras Blanco**

Investigadora Asociada a OBMICA. Licenciada en Estudios del Desarrollo por la Universidad de Trent (Canadá), Magistra en Estudios de la Mujer por la Universidad Central de Venezuela, y candidata doctoral en Gobernanza Global por la Universidad Wilfrid Laurier.

La autora desea agradecer muy especialmente a todas las trabajadoras domésticas migrantes que formaron parte de este estudio. Se agradece también a las y los líderes sindicales, migrantes, descendientes y activistas de los movimientos de mujeres que prestaron su tiempo y disposición. Asimismo, desea reconocer la valiosa labor de interpretación y asistencia de campo provista por Ylemis Jean. Finalmente, la autora agradece los comentarios y sugerencias realizados por Allison Petrozziello y Bridget Wooding desde el principio de la presente investigación. Cualquier error o imprecisión es responsabilidad de la autora.

### **Fundación Friedrich Ebert (FES)**

La Fundación Friedrich Ebert (FES por sus siglas en alemán), fundada en 1925, es la fundación política más antigua de Alemania. Está comprometida con el legado del político que le da nombre y se rige por los valores fundamentales de la democracia social: libertad, justicia y solidaridad. Estos valores vinculan esencialmente a la FES con la socialdemocracia y los sindicatos.

### **Centro para la Observación Migratoria y el Desarrollo Social en el Caribe (OBMICA)**

OBMICA es un centro de investigación (think tank) para la acción enfocado en las migraciones y el desarrollo social en el Caribe, que incide a favor de los derechos humanos de migrantes y sus familiares, como clave para el desarrollo, la consolidación democrática y una ciudadanía incluyente. Esta misión se lleva a cabo mediante el trabajo basado en los valores de respeto por los derechos humanos, compromiso con la construcción de una sociedad más democrática, promoción de la paz y la no violencia, la igualdad de género, el respeto a la diversidad e interculturalidad, la promoción de oportunidades para la juventud y la solidaridad.

Para los años 2015-2019 OBMICA, desde su sede en Santo Domingo, OBMICA guiará su accionar basado en los siguientes objetivos: (i) Realizar investigaciones aplicadas y observar las dinámicas migratorias en la Hispaniola, el Caribe y sus diásporas, como herramientas para el cambio social y la incidencia en la elaboración de políticas públicas; (ii) Fortalecer las capacidades de grupos clave de la sociedad que trabajan el tema de la movilidad y el desarrollo humano; (iii) Abogar por políticas públicas que favorecen el respeto a los derechos de los migrantes y sus familiares, y la debida aplicación de las mismas; (iv) Servir como puente entre garantes de derechos, defensores y sujetos de derechos, propiciando el diálogo e identificación de soluciones que sean respetuosas de los derechos humanos.

#### **Fundación Friedrich Ebert**

Edificio Plaza JR, Piso 8  
Av. Tiradentes esq. Roberto Pastoriza  
Santo Domingo  
[www.fescaribe.org](http://www.fescaribe.org)

#### **Responsable**

Yesko Quiroga  
Director FES  
República Dominicana  
Tel. 809-221-8261

Las opiniones expresadas en esta publicación no reflejan, necesariamente, los puntos de vista de la Fundación Ebert.