



Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar

República Dominicana

Ficha resumen del eje informalidad según temas comprendidos en Convenio 189 OIT- Seminario Sub-Regional México y Caribe.

1. Salario

Artículo 11 c.189 OIT

Establecimiento de remuneración mínima.

Artículo 12 c.189 OIT

Pagos en dinero, en intervalos regulares y por lo menos una vez al mes. Posibilidad de pago en especie, desde que establecidas las condiciones para que no sea desfavorable a las trabajadoras.

Legislación nacional	Implementación de las leyes
<ul style="list-style-type: none">• El salario mínimo de las TDH es establecido por el Comité Nacional de Salarios (CNS) y revisado periódicamente (Resolución CNS 11-2022).• Todas las TDH tienen derecho a salario de navidad (Resolución 14-2022 del Ministerio de Trabajo).• Las TDH pueden optar por recibir remuneración extraordinaria (equivalente a un ciento por ciento de su salario ordinario) o disfrutar de descanso compensatorio adicional, en ambos casos proporcionales (Resolución 14-2022 del Ministerio de Trabajo).• Las que son “casa adentro” reciben la alimentación y la habitación. El pago en especie (habitación y alimentos) se estiman hasta en un 50% del salario en efectivo (Ley 16 - Código de Trabajo). <p>PREGUNTAR PARA EL SINDICATO:</p> <ul style="list-style-type: none">• CONFIRMAR SI EL PORCENTAJE DE PAGO EN ESPECIE DE LAS TDH "CASA ADENTRO" NO FUE MODIFICADO CON LAS RECIENTES RESOLUCIONES.	<ul style="list-style-type: none">• Hubo avances en la implantación del c.189 en términos de fijación del salario mínimo con la publicación de la Resolución 11-2022 del Comité Nacional de Salarios (CNS). <p>PREGUNTAR PARA EL SINDICATO:</p> <ul style="list-style-type: none">• CONFIRMAR SI LA AFIRMACIÓN DE ARRIBA ESTÁ ADECUADA.• ¿EL MINISTERIO DEL TRABAJO FISCALIZA EL CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES DE SALARIO? ¿CÓMO?• ¿HAY DATOS SOBRE EL PROMEDIO DE SALARIO PARA LAS TDH?

2. Regulación del contrato de trabajo

Artículo 7. c.189 OIT

Información sobre términos y condiciones de trabajo, cuando sea posible en la forma de contratos de trabajo.

Legislación nacional	Implementación de las leyes
<ul style="list-style-type: none">• No es obligatorio el contrato escrito (Resolución 14-2022 del Ministerio de Trabajo).• Los empleadores están obligados a registrar las TDH por ante el Ministerio de Trabajo (Resolución 14-2022 del Ministerio de Trabajo).• Se permite la contratación parcial (días, horas). Se les reconocen los mismos derechos a trabajadoras migrantes e informales (Ley XXX). <p>PREGUNTAR PARA EL SINDICATO:</p> <ul style="list-style-type: none">• ¿CON LAS RECIENTES RESOLUCIONES, AÚN SE PERMITE LA CONTRATACIÓN PARCIAL? ¿CUÁL ES ESTA LEY? ¿ESTA LEY RECONOCE A LAS TRABAJADORAS MIGRANTES E INFORMALES?	<ul style="list-style-type: none">• La desobligación de contrato escrito facilita la evasión de responsabilidades.• La contratación parcial resulta en salarios reducidos o múltiples patronos. Muchas de las TDH son migrantes e informales. <p>PREGUNTAR PARA EL SINDICATO:</p> <ul style="list-style-type: none">• CONFIRMAR SI LAS AFIRMACIONES DE ARRIBA ESTÁN ADECUADAS.• ¿HAY DATOS SOBRE LA FORMALIZACIÓN DE TDH?• SI EL REGISTRO DEL CONTRATO NO ES OBLIGATORIO, ¿CUÁLES SON LOS MECANISMOS DE FISCALIZACIÓN Y CONTROL?• ¿CÓMO FUNCIONAN EN LA PRÁCTICA?

3. Seguridad social

Artículo 14 c.189 OIT

Protección social y protección a la maternidad.

Legislación nacional	Implementación de las leyes
<ul style="list-style-type: none"> Las TDH tienen derecho al seguro social obligatorio, financiado bajo un esquema de aporte fijo, con cargo al empleador, a la trabajadora y al Estado (Resolución CNSS 551-08). Las TDH están cubiertas por seguro frente a los riesgos de vejez, discapacidad y sobrevivencia, enfermedad, maternidad, lactancia y riesgos laborales (Resolución CNSS 551-08). A las TDH, hay cobertura a la licencia remunerada por maternidad por 14 semanas (Resolución CNSS 551-08). 	<ul style="list-style-type: none"> En la práctica, las trabajadoras migrantes están excluidas de la seguridad social. <p>PREGUNTAR PARA EL SINDICATO:</p> <ul style="list-style-type: none"> CONFIRMAR SI LA AFIRMACIÓN DE ARRIBA ESTÁ ADECUADA, A PARTIR DE LA RECIENTE RESOLUCIÓN 551-08 DEL CNSS. ¿HAY DATOS SOBRE LAS TDH INSCRITAS Y LAS EXCLUIDAS DE LA PROTECCIÓN SOCIAL? ¿HAY DATOS SOBRE LA DIFICULTAD DE ACCESO DE LAS TRABAJADORAS ASEGURADAS A LA PROTECCIÓN SOCIAL?

4. Inspecciones laborales y acceso a la justicia

Artículo 16 c. 189 OIT

Acceso a instancias de resolución de conflictos.

Artículo 17 c. 189 OIT

Adopción de medidas y posibilidad de acceso al domicilio durante inspecciones laborales, en respeto a la privacidad.

Legislación nacional	Implementación de las leyes
<ul style="list-style-type: none"> Los mecanismos de denuncia y de conciliación están a cargo del Ministerio de Trabajo. Toda trabajadora puede pedir una inspección (Ley XXX). En el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales, la inspección del trabajo puede pedir un Plan de Prevención de Riesgos Laborales y 	<ul style="list-style-type: none"> Las denuncias, quejas y/o reclamaciones son registradas por línea fija o móvil. El Ministerio de Trabajo atiende las consultas y las trabajadoras son atendidas individualmente, cuando denuncian. La inspección del trabajo opera en la práctica para las TDH. Si una trabajadora pone una denuncia se notifica al patrono en su domicilio para una comparecencia. Si no asiste o concilia con la trabajadora, el inspector pasa la denuncia al tribunal de trabajo. Las consultas las evacuan por el Ministerio de Trabajo y en las propias organizaciones.

<p>Evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo (Ley XXX).</p> <p>PREGUNTAR PARA EL SINDICATO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿CUÁL ES LA LEY (O RESOLUCIÓN MINISTERIAL) QUE ESTABLECE LOS MECANISMOS DE DENUNCIA? • ¿CUÁL ES LA LEY (O RESOLUCIÓN MINISTERIAL) QUE PERMITE A LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO DEMANDAR EL PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS? 	<ul style="list-style-type: none"> • Existen multas por incumplimiento del contrato de trabajo. La inspección de trabajo las aplica y hace las denuncias ante los tribunales. • La ley laboral no ha podido ser reformada para que la inspección tenga acceso a domicilios. <p>PREGUNTAR PARA EL SINDICATO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • CONFIRMAR SI LAS AFIRMACIONES DE ARRIBA ESTÁN ADECUADAS. • ¿HAY DATOS SOBRE LA EFECTIVIDAD DEL MECANISMO DE DENUNCIA Y CONCILIACIÓN Y SOBRE EL ACCESO DE LAS TDH? • ¿HAY DATOS SOBRE SANCIONES O MULTAS?
--	--

5. Jornada laboral y descansos

Artículo 10 c.189 OIT

Medidas para asegurar jornada, compensación de horas extras y períodos de descanso diarios, semanales (24 horas consecutivas) y vacaciones. El período de tiempo en que las trabajadoras están a disposición deben ser contabilizadas como horas de trabajo.

Legislación nacional	Implementación de las leyes
<ul style="list-style-type: none"> • Se les reconoce limitaciones de la jornada a las TDH de 8 horas por día y 44 horas semanales (Resolución 14-2022 del Ministerio de Trabajo). • Los descansos durante la jornada no están regulados, pero deben ser estipulados en el contrato de trabajo (Resolución 14-2022 del Ministerio de Trabajo). • Descanso entre jornadas obligatorio de no menos de 9 horas de reposo ininterrumpido (Resolución 14-2022 del Ministerio de Trabajo). 	<ul style="list-style-type: none"> • En la práctica, los descansos entre jornadas no son respetados, principalmente para las TDH que viven en la casa del empleador. • Los descansos semanales no se aplican en la práctica. Muchas TDH cumplen jornadas mayores y sin descanso. No es congruente el descanso con otras categorías de trabajadoras. • En algunas ocasiones, los patronos evaden la responsabilidad de conceder descansos vocacionales a las TDH. Sin embargo el derecho a vacaciones es respetado en general. <p>PREGUNTAR PARA EL SINDICATO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • CONFIRMAR SI LAS AFIRMACIONES DE ARRIBA ESTÁN ADECUADAS.

<ul style="list-style-type: none"> • Descanso semanal obligatorio de 36 horas, de acuerdo con los términos del contrato de trabajo (Resolución 14-2022 del Ministerio de Trabajo). • Vacaciones de 14 días laborales, por cada año de servicio cumplido (Resolución 14-2022 del Ministerio de Trabajo). • Bonificación por vacaciones de 3 días adicionales cuando tienen más de 5 años (Ley XXX). <p>PREGUNTAR PARA EL SINDICATO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿CUÁL ES LA LEY QUE ESTABLECE LA BONIFICACIÓN POR VACACIONES A LAS TDH? 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿HAY DATOS Y INFORMACIONES MÁS ESPECÍFICOS SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL SOBRE JORNADA DE TRABAJO?
---	--

6. Educación y profesionalización

Artículo 4 c.189 OIT

Adopción de medidas para asegurar que el trabajo no prive a los trabajadores domésticos de la escolaridad obligatoria, ni comprometa sus oportunidades para acceder a la enseñanza superior o a una formación profesional.

Legislación nacional	Implementación de las leyes
<p>PREGUNTAR PARA EL SINDICATO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿HAY LEGISLACIÓN SOBRE EDUCACIÓN Y PROFESIONALIZACIÓN? 	<p>PREGUNTAR PARA EL SINDICATO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿HAY DATOS Y INFORMACIONES SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL SOBRE EDUCACIÓN Y PROFESIONALIZACIÓN? • ¿HAY PROYECTOS, PROGRAMAS Y POLÍTICAS PÚBLICAS INTERESANTES?

7. Migración y trabajo doméstico

Artículo 8 c.189 OIT

Recibimiento de oferta de empleo por escrito o contrato de trabajo en el país de origen, observando las condiciones establecidas en el artículo 7.

Legislación nacional	Implementación de las leyes
<p>PREGUNTAR PARA EL SINDICATO:</p> <ul style="list-style-type: none">• ¿HAY LEGISLACIÓN LABORAL SOBRE MIGRACIÓN Y TRABAJO DOMÉSTICO?	<p>PREGUNTAR PARA EL SINDICATO:</p> <ul style="list-style-type: none">• ¿HAY DATOS Y INFORMACIONES SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL SOBRE MIGRACIÓN Y TRABAJO DOMÉSTICO?• ¿HAY PROYECTOS, PROGRAMAS Y POLÍTICAS PÚBLICAS INTERESANTES?

8. Violencia y acoso en el trabajo doméstico

Artículo 6 c.190 OIT

Adopción de legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras y también a los trabajadores pertenecientes a grupos en situación de vulnerabilidad.

Artículo 7 c.190 OIT

Adopción de una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género.

Legislación nacional	Implementación de las leyes
<p>PREGUNTAR PARA EL SINDICATO:</p> <ul style="list-style-type: none">• ¿HAY LEGISLACIÓN LABORAL SOBRE VIOLENCIA Y ACOSO EN EL TRABAJO?	<p>PREGUNTAR PARA EL SINDICATO:</p> <ul style="list-style-type: none">• ¿HAY DATOS Y INFORMACIONES SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL SOBRE VIOLENCIA Y ACOSO EN EL TRABAJO?

- | | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none">• ¿HAY PROYECTOS, PROGRAMAS Y POLÍTICAS PÚBLICAS INTERESANTES? |
|--|--|