

CONCERTACIÓN REGIONAL DE MUJERES POR UN TRABAJO DIGNO

¡HAGAN HISTORIA!

¡No estuvieran aquí...
sin una trabajadora
cuidando sus familias!



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

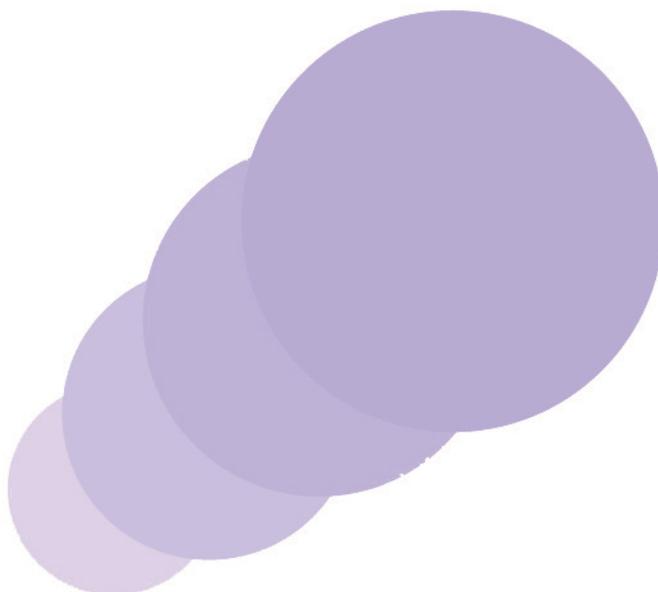


Setem

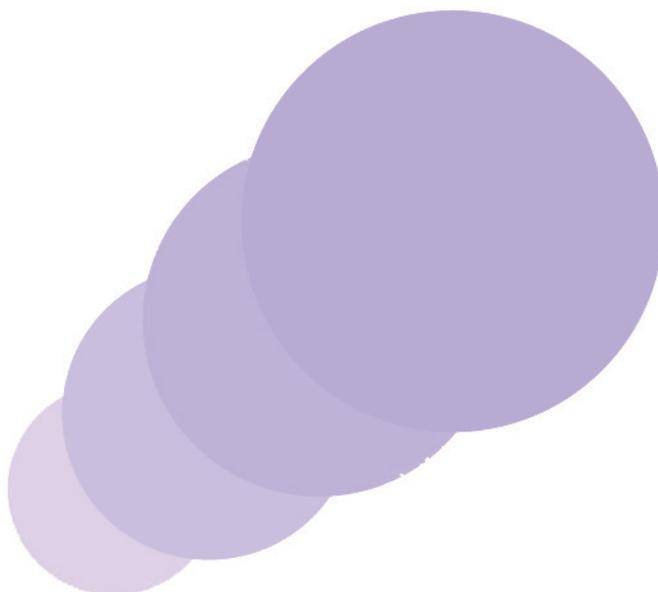
Sistematización de la lucha de las trabajadoras del hogar y la familia por la ratificación del Convenio 189 de la OIT en Nicaragua FEDERACIÓN DE MUJERES TRABAJADORAS DOMÉSTICAS Y OFICIOS VARIOS, JULIA HERRERA DE POMARES (FETRADOMOV) y Costa Rica ASOCIACIÓN DE TRABAJADORAS DOMÉSTICAS (ASTRADOMES).

Autora:
Yadira Minero Rodas
Abril 2018

Tabla de contenido



| | | |
|------|---|----|
| i. | Introducción. | 5 |
| I. | Aspectos metodológicos de la sistematización de experiencias. | 7 |
| II. | Aspectos conceptuales y marco jurídico. | 9 |
| III. | Situación de las trabajadoras del hogar remuneradas previo a la ratificación del Convenio 189 de la OIT. | 22 |
| IV. | Reconstrucción de los procesos de lucha para lograr la ratificación del C189 en Costa Rica y Nicaragua. | 24 |
| V. | Impactos de la lucha por la ratificación del C189. | 31 |
| VI. | Conclusiones y recomendaciones. | 39 |
| VII. | Bibliografía. | 41 |



i. Introducción

La Concertación Regional de Mujeres por un Trabajo Digno, conocida como La Concertación, mediante la presente **sistematización de experiencias** tiene la finalidad de visibilizar los liderazgos, las luchas y los logros de las trabajadoras domésticas en Nicaragua y Costa Rica en el proceso de reconocimiento de sus derechos humanos laborales, mediante la ratificación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo.

¡Hagan historia! ¡No estuvieran aquí...sin una trabajadora cuidando sus familias!, fue la consigna utilizada por las trabajadoras domésticas en Costa Rica, durante 27 años de activismo, de propuestas y estudio, de denuncias, de sueños y de dedicar su fuerza vital, para lograr el reconocimiento de sus derechos como trabajadoras, eliminar la discriminación y violencia que enfrentaban en sus trabajos y ser tratadas con dignidad.

Las trabajadoras domésticas en distintas partes del mundo han luchado porque

en sus países la normativa laboral que regula el trabajo doméstico deje de ser discriminatorio e igualarlo con el resto de los sectores; un paso fundamental en ese proceso ha sido la incidencia para la ratificación del C189.

El reconocimiento formal de los derechos humanos a través de la emisión de leyes, ha sido producto de la lucha, las ideas, los sentimientos, los sueños, las aspiraciones por una vida digna de las personas que han sido excluidas, explotadas y discriminadas por grupos o élites de poder.

En el caso de las mujeres, estas luchas han requerido un doble esfuerzo, para ser reconocidas como sujetas de derechos con regulaciones específicas en tanto su condición de género, la que junto a otras variables como la etnia, raza, clase social, instrucción académica colocan a las mujeres en condiciones de vulnerabilidad y pobreza con relación a los hombres.

La luchas de las trabajadoras domésticas por sus derechos alcanzó el campo internacional, hasta lograr la adopción del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que entro en vigor el 5 de septiembre del año 2013, instrumento que elimina la discriminación laboral hacia las mujeres trabajadoras en este campo, reconociendo el trabajo doméstico remunerado en igualdad que cualquier otro sector laboral y estableció las normas mínimas en la materia para los Estados que lo ratifiquen.

Las experiencias que se han sistematizado fueron impulsadas por la Asociación de Trabajadoras Domésticas (ASTRADOMES) de Costa Rica y por la Federación de Mujeres Trabajadoras Domésticas y oficios varios, Julia Herrera de Pomares; que junto a otras aliadas lograron la ratificación del C189 en sus países.

Nicaragua fue el primer país de Centro América el cuarto a nivel mundial en ratificar el Convenio C189 y Costa Rica fue el primer país a nivel mundial en mejorar

la legislación nacional para las trabajadoras.

El presente documento se divide en siete partes: la primera, comprende los aspectos metodológicos. La segunda, en tres sub-secciones, brinda un análisis conceptual desde la perspectiva de género sobre el trabajo doméstico, el marco jurídico internacional y un cuadro comparativo de la legislación centroamericana sobre el trabajo doméstico. La tercera, expresa un análisis desde las voces de las mujeres trabajadoras sobre las condiciones laborales previo a la ratificación del C189; en la cuarta parte se narran los procesos impulsados por las organizaciones y sus principales estrategias. En la quinta parte se analizan los impactos en las organizaciones, en las trabajadoras y sus derechos humanos. En la sexta parte se presentan las conclusiones del estudio y se hace una serie de recomendaciones para fortalecer los procesos de empoderamiento desde la perspectiva de género. Por último, se presenta la bibliografía utilizada para la presente sistematización.

I. Aspectos metodológicos de la sistematización de experiencias.

La metodología implementada fue de carácter cualitativo, desde la perspectiva de género, la que nos permitió identificar las acciones, algunas coyunturas, las estrategias, los resultados y el impacto de las luchas impulsadas por las trabajadoras domésticas por el reconocimiento de sus derechos laborales, en ambos países.

El objetivo que orientó la misma fue, analizar y reflexionar sobre los principales factores en los procesos de lucha, de liderazgo, de presión social e de incidencia impulsados por las trabajadoras domésticas en Costa Rica y en Nicaragua, que permitieron la ratificación del Convenio 189 de la OIT en estos países.

El *enfoque* fue la reflexión crítica para la identificación de las mejores prácticas y los aprendizajes, con los principales actores en la ratificación del C189 OIT, en Nicaragua y Costa Rica.

El hilo conductor para la reflexión con las actoras en los procesos de ratificación del C189 en esos países, fue:

- a. *Actoras/es directas/es e indirectas/os:* su participación y el rol de las autoridades.
- b. *La situación inicial y contexto:* la problemática inicial, qué oportunidades y aspectos coyunturales facilitaron o no.
- c. *El proceso de intervención y contexto:* qué estrategias/acciones impactaron, qué recursos (humanos, materiales y financieros) utilizaron y cuáles fueron los factores del contexto que facilitaron y dificultaron la ratificación en sus países.
- d. *La situación final y contexto:* cuáles fueron los avances/logros para las trabajadoras domésticas y para sus organizaciones.

e. *Las lecciones aprendidas*: reflexiones positivas o negativas de la experiencia.

Las *técnicas* utilizadas para garantizar el enfoque, fueron talleres participativos con las actoras, entrevistas en profundidad con las actoras y aliadas, así como la revisión documental de los archivos de las organizaciones.

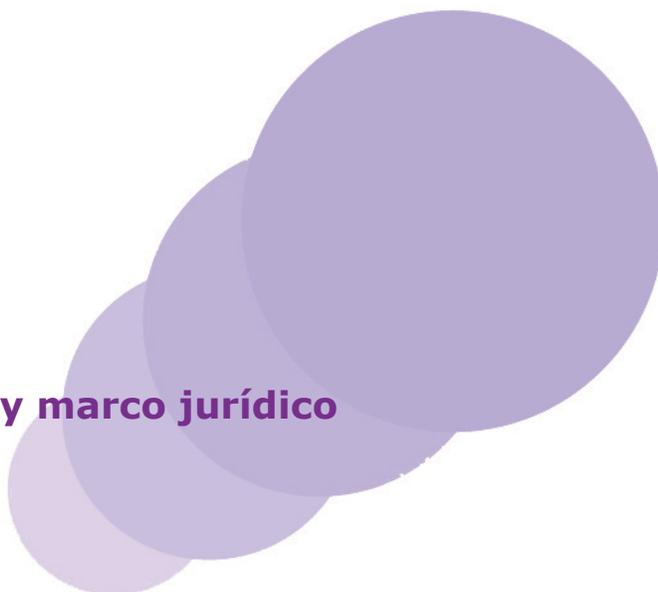
Se realizaron doce entrevistas a profundidad a actoras/es claves del proceso y dos talleres (uno por país) con las trabajadoras que participaron en las acciones de presión social e incidencia en políticas públicas.

Se realizaron dos reuniones para revisar los avances y obtener retroalimentación

de las organizaciones de los procesos a sistematizar y las organizaciones miembros de la Concertación.

Se recopiló, organizó y analizó información de los archivos de las organizaciones, como cartas a las autoridades, memorias de eventos, planes de trabajo, materiales de difusión, recortes periodísticos, investigaciones y el marco jurídico en la región sobre la materia.

De cara a la identificación de las recomendaciones, se realizaron tres entrevistas a las lideresas que impulsan una dura lucha por la ratificación del C189 en El Salvador, Guatemala y Honduras.



II. Aspectos conceptuales y marco jurídico

1. Trabajo doméstico remunerado desde la perspectiva de género

El “trabajo doméstico”¹ contempla todas actividades y labores de servicio cuya finalidad es dar cuidado, mantenimiento, asistencia o aseo a un núcleo familiar y su vivienda privada.

Esas actividades y labores de servicio comprenden, preparado y compra los alimentos, lavado los utensilios de cocina, lavado y planchado las prendas de vestir utilizados por el grupo familiar, atención y cuidado de niñas y niños, atención y cuidado de personas adultas mayores o con capacidades diferentes, cuidado y atención a personas enfermas sin requerimientos

especiales, cuidado de mascotas, todo lo concerniente a limpieza y mantenimiento de la vivienda.

El concepto de trabajo doméstico está íntimamente ligado al concepto de economía del cuidado, el que se refiere a *“un espacio bastante indefinido de bienes, servicios, actividades, relaciones y valores relativos a las necesidades más básicas y relevantes para la existencia y reproducción de las personas, en las sociedades en que viven.”*²

El sistema patriarcal ha organizado el qué hacer humano mediante la división sexual del trabajo, asignando históricamente a las mujeres esas actividades y labores de cuidado del resto de la humanidad. Ese trabajo se desempeña en el ámbito o espacio privado, son

1 El término de trabajo doméstico, utilizando en el Convenio C189 y la recomendación 201 de la OIT, es cuestionado por las trabajadoras que lo desempeñan, en las últimas legislaciones nacionales utilizan los términos de asistentes del hogar y la familia o trabajadoras del hogar.

2 Corina Rodríguez Enríquez. Economía del cuidado y Política Económica: Una aproximación a sus interrelaciones. CEPAL. Página 1

considerados innatos en las mujeres y socialmente no se les asigna valor, reconocimiento o un ingreso económico. En consecuencia, éstas tareas y actividades son invisibles, repetitivas y agotadoras.

La economía feminista ha señalado que, en el trabajo doméstico se manifiestan las relaciones de género discriminatorias contra la mujeres, se ignoran los aportes a la economía de este tipo de trabajo y no se reconoce el papel vital para la reproducción de la fuerza de trabajo y del mantenimiento de la vida misma.

El trabajo doméstico, puede ser no remunerado o remunerado:

El trabajo doméstico no remunerado, se presenta cuando una persona del núcleo familiar realiza todas las actividades y labores para el resto del grupo familiar, ejecutadas en la mayoría de los casos por mujeres.

Al ser asignadas mediante la cultura e introyectadas por las mujeres a través del proceso de socialización, ellas continúan desarrollando esa labor pese a su incorporación al trabajo remunerado formal o informal. Allí se enclava la doble jornada laboral, la que conlleva consecuencias negativas para la salud, la recreación y el crecimiento personal para las mujeres.

Según la OIT, "En promedio, en los países en los que existen datos pertinentes disponibles, las mujeres se

encargan al menos dos veces y media más de estas labores que los hombres."³

El trabajo doméstico remunerado es el que realiza una persona que no pertenece al grupo familiar a cambio de un salario, y a través de este servicio se establece una relación laboral.

Este es una variante del primero, que se presentaba comúnmente en los sectores medios o altos que contratan a personas, en su mayoría mujeres, para realizar todas las labores y actividades para el cuidado del núcleo familiar.

Sin embargo, en los últimos años se ha incrementado el número de personas que trabajan en casas particulares en labores de cuidado; esto, producto de la globalización ha impulsado a miles y miles de mujeres a incursionar el mercado laboral global de las transnacionales que se instalan en países empobrecidos; esto por dos vías, la pobreza producto de las medidas neoliberales que obliga a la familia a buscar varios ingresos y no sólo del proveedor tradicional y a las nuevos enclaves de maquilas textil, productos postre, camarón, flores, electrónico, entre otros.

Hay distintas modalidades del trabajo doméstico remunerado, de forma permanente o de planta y que viven en casa de habitación (con dormida en el trabajo),

³ Las mujeres en el trabajo. Tendencias de 2016 Resumen ejecutivo. Organización Internacional del Trabajo. Página 7.

trabajo de entrada por salida (sin dormida en el trabajo), en esta clasificación, encontramos personas con jornadas completas, de tiempo parcial, de jornada discontinua y por hora.

Todas las formas de trabajo doméstico remunerado son precarias, con manifestaciones de explotación, marginación, violencia laboral y de género; en particular lo es para las trabajadoras domésticas puestas adentro.

El trabajo doméstico por cómo se hace, en aislamiento y en ámbito privado; más la desprotección legal, perpetua la subordinación de género de las mujeres; y se entrelaza con otros tipos de discriminación como la raza, etnia y migración, las cuales mantienen las condiciones de precariedad de vida, la pobreza y la violencia.

La desvalorización cultural y económica de este trabajo, a pesar de que las labores de cuidado en el seno del hogar son indispensables para el funcionamiento, la salud y la vida de las familias. Este trabajo, sobre todo es indispensable, para tener una fuerza de trabajo fresca y recuperada para que el sistema de explotación capitalista funcione bien.

Desde de la década de los sesenta y setenta hay propuestas para que este trabajo se industrialice y se profesionalice, pero en palabras de Ángela Davis ⁴ “La socialización del trabajo doméstico obligaría al gobierno a destinar una gran cantidad de

subsidios a garantizar el acceso a tajes prestaciones de las familias de clase trabajadora cuya necesidad de estos servicios es más obvia.”

Los sistemas patriarcal y capitalista sobreviven de la explotación y no valoración del trabajo doméstico, debido a que su valoración y reconocimiento, implicaría mayores beneficios y mejor salario a las personas para las que requieran emplear a personas o un subsidio estatal para las mujeres/hombres que decidan realizarlo en sus propios hogares.

El no reconocimiento de ese aporte del trabajo doméstico hace que no sea protegido por las legislaciones o los operadores de justicia, también en ello, interactúan otros factores como, las características propias de ese trabajo, mujeres sin experiencia en el mundo público y organizativo, aisladas entre sí en sus hogares, los que hace difícil que se organizaran entre sí y o de vigilar por parte de las autoridades pertinentes cual es difícil de fiscalizar.

Distintos estudios, diagnósticos y testimonios que las mujeres trabajadoras domésticas enfrentan tratos desiguales en relación a otros sectores laborales, considerados no calificados; no se respeta sus derechos laborales, como pago de salario mínimo, pago de horas extras, sobresueldos, seguridad laboral y protección social.

Son elementos que contribuyen a que las trabajadoras domésticas sean el último eslabón de explotación de la cadena de

⁴ Davis, Ángela. Mujeres, raza y Clase. Editorial Akal. página 222. <https://www.mujerfariana.org/images/pdf/Davis-Angela---Mujeres-Raza-y-Clase.pdf>

cuidado, con las nefastas consecuencias de explotación, precariedad, desprotección, discriminación y violencia en este tipo de trabajo.

2. Marco legal internacional

El Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) de la Organización Internacional del trabajo (OIT), el 16 junio 2011; en adelante C189.

Este convenio establece en su artículo 3, la finalidad de promover y proteger los derechos humanos de todas y todos los trabajadores domésticos; así eliminar la discriminación y exigir a los Estados parte que reconozcan todos los derechos humanos laborales en este sector laboral. Para estar acordes, también con el artículo 1 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, conocida como CEDAW, que define como “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica,

social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

El C189 en su artículo 1, define como trabajo doméstico como “el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos”, por trabajadora doméstica; reconoce “a toda persona, de género femenino o masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo”, no se considera como trabajador doméstico a quien lo “realice únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional”.

En los artículos 3, 4 y 11, exige que las trabajadoras domésticas gocen de los derechos laborales fundamentales establecidos por la OIT, a saber:

- a) la libertad de asociación y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;
- b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- c) la abolición del trabajo infantil; y
- d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

En su artículo 5, promueve un ambiente seguro para las trabajadoras domésticas, el C189, procura un ambiente laboral sin violencia, al plantear que es necesario “La protección efectiva contra todas las formas de abuso, acoso y violencia.” En consonancia, con el artículo 1 inciso “b” de la Convención Belén do Pará.

El artículo 6 establece que las trabajadoras domésticas tengan condiciones justas de empleo como el resto de sectores laborales, incorporando el derecho a una vivienda digna, para las personas que duerman donde laboren.

El convenio establece los derechos mínimos laborales, como tener un contrato de trabajo, jornada universal de 8 horas, pago de horas extras y voluntariedad de las mínimas, salario mínimo, salud y seguridad laboral, protección social, protección a la trabajadora migrante, regulación del trabajo infantil, resolución de conflictos y acceso a justicia,

El contrato de trabajo debe ser por escrito, debe contener los términos y condiciones de empleo, las personas trabajadoras deben ser informadas de sus términos y condiciones de empleo en una manera que sea fácilmente comprensible (Artículo 7).

Los tiempos laborales, se establece la jornada laboral mínima de 8 horas, igual que el resto trabajadoras y trabajadores, su descanso diario, descanso semanal de al menos 24 horas y vacaciones anuales pagadas.

También se establece, que se reglamente las horas con disponibilidad inmediata, es decir los períodos durante los cuales las trabajadoras y los trabajadores domésticos no disponen libremente de su tiempo y están obligados a permanecer a disposición del hogar a fin de responder a posibles llamadas. (Artículo 10).

Remuneración, se establece el salario mínimo para las trabajadoras y trabajadores (Artículo 11).

Su pago debe ser en dinero en efectivo, realizado directamente a la trabajadora o al trabajador, y en intervalos regulares de forma mensual. El pago puede ser a través de un cheque o transferencia bancaria, cuando lo permita la ley o los convenios colectivos, o con el consentimiento del trabajador (Artículo 12).

El C189 establece que el **pago en especie** está permitido bajo tres condiciones:

- si es sólo una parte limitada de la remuneración total,
- si el valor monetario es justo y razonable;
- si los artículos o servicios entregados como pago en especie son de uso y beneficio personal de trabajadoras y trabajadores.

Los uniformes o equipos de protección no se deben considerar como pago en especie, sino como herramientas que el empleador debe proporcionar a los trabajadores, sin costo para ellos, para el desempeño de sus funciones (Artículo 12).

En cuanto a las agencias privadas tercerizadoras, los honorarios cobrados por las agencias privadas de empleo no pueden ser deducidos de la remuneración (Artículo 15).

Salud e higiene ocupacional, las personas empleadoras tienen la obligación de establecer las medidas necesarias para garantizar la salud y seguridad ocupacional de trabajadoras y trabajadores. (Artículo 13).

Protección y seguridad social, se establece la igualdad con el resto de las personas trabajadoras, incluyendo prestaciones de maternidad. (Artículo 14).

Acceso a justicia, el convenio promueve que se garantice un mecanismo adecuado para la investigación, resolución de conflictos, quejas y cumplimientos de la ley ante las denuncias realizadas por trabajadoras y trabajadores domésticos.

El artículo 17 manda el acceso efectivo a tribunales u otros mecanismos de solución de conflictos, incluyendo mecanismos de denuncia accesibles y las medidas a ser puestas en marcha para garantizar el cumplimiento de las leyes nacionales para la protección de trabajadoras y trabajadores domésticos, incluyendo medidas para la inspección del trabajo.

En este tipo de procesos, también reconoce la necesidad de equilibrio de la protección de las trabajadoras y los trabajadores domésticos y **el derecho a la privacidad** de los miembros de los hogares.

En cuanto al acceso a la justicia laboral y proporcionar una protección adecuada a trabajadoras y trabajadores domésticos y la prevención de abusos, sugiere, que entre los países se firmen **acuerdos bila-**

terales, regionales o multilaterales para evitar abusos y prácticas fraudulentas.

El convenio manda regulaciones especiales en cuanto al trabajo infantil doméstico, las personas trabajadoras a domicilio y las migrantes. En relaciones al trabajo de niñas y niños, manda fijar una **edad mínima** para la entrada al trabajo doméstico y para los mayores de 15 años pero menores de 18 años de edad establece la educación obligatoria y no interferir con sus oportunidades para continuar sus estudios o adquirir formación profesional (Artículo 4).

Con relación a las personas **trabajadoras domésticas que viven en la casa de sus empleadores**, manda:

- Condiciones de vida digna que respeten la privacidad de las trabajadoras y los trabajadores (Artículo 6).
- Libertad para llegar a un acuerdo con sus empleadores actuales o potenciales sobre si residir o no en el hogar (Artículo 9).
- No hay obligación de permanecer en el hogar o con sus miembros durante los períodos de descanso o permiso (Artículo 9).
- Derecho a mantener sus documentos de identidad y de viaje en su posesión (Artículo 9).
- Reglamento de horas con disponibilidad inmediata (Artículo 10).

Las normas relativas a **trabajadoras y trabajadores domésticos migrantes**, manda un contrato por escrito que es válido en el país de empleo, o una oferta de

trabajo escrita, antes de viajar al país de empleo y establecer claramente las condiciones bajo las cuales las trabajadoras y los trabajadores domésticos tienen derecho a la repatriación al final de su empleo (Artículo 8).

El convenio cuenta con **la Recomendación 201 de la OIT**, sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, que se emite con la finalidad de fortalecer el convenio 189.

La recomendación impone medidas especiales para que se cumpla el derecho laboral fundamental de la OIT a la **libertad sindical y negociación colectiva** de las personas trabajadoras domésticas, manda adoptar medidas para asegurar ese derecho.

Manda en su artículo 1 que los Estados miembros de la OIT, deberían:

- a) Identificar y suprimir las restricciones legislativas o administrativas u otros obstáculos al ejercicio del derecho de los trabajadores domésticos a constituir sus propias organizaciones o a afiliarse a las organizaciones de trabajadores que estimen convenientes, y al derecho de las organizaciones de trabajadores domésticos a afiliarse a organizaciones, federaciones y confederaciones de trabajadores; y
- b) Contemplar la posibilidad de adoptar o apoyar medidas destinadas a fortalecer la capacidad de las organizaciones de trabajadores y de em-

pleadores, las organizaciones que representen a los trabajadores domésticos y las organizaciones que representen a los empleadores de trabajadores domésticos, con el fin de promover de forma efectiva los intereses de sus miembros, a condición de que se proteja en todo momento la independencia y la autonomía de dichas organizaciones, de conformidad con la legislación.

Sobre la **discriminación en materia de empleo y ocupación**, en el artículo 2, manda la privacidad de los datos y privacidad de las personas trabajadoras domésticas, la prevención de toda discriminación en relación con los reconocimientos médicos; y asegurar que no se exija que los trabajadores domésticos se sometan a pruebas de detección del VIH o de embarazo, o revelen su estado serológico respecto del VIH o su estado de embarazo.

3. Legislación sobre el trabajo doméstico en los países de Centro América

Las trabajadoras domésticas y organismos internacionales a través de distintos estudios, diagnósticos, campañas, entre otras acciones, han denunciado que los marcos jurídicos que regulan el trabajo doméstico en distintos países es discriminatorio, sus estándares son bajos y no son iguales al resto de los sectores laborales,

en un reciente estudio de la OIT ⁵ sintetizaba lo siguiente:

“Las disposiciones que se aplican al trabajo doméstico tienen el objetivo de abaratar el costo de la mano de obra en el trabajo doméstico y facilitar el despido, establecen ventajas desmedidas y desproporcionadas para quien emplea, inhiben al Estado en su deber de protección y garantía de los derechos sociales y generan una notoria desigualdad en los resultados en desmedro de la igual protección social debida a las mujeres empleadas en el sector”

Las trabajadoras domésticas organizadas en Guatemala, Honduras, El Salvador, Costa Rica y Nicaragua han desarrollado luchas para eliminar el trato y la regulación desigual hacia las trabajadoras domésticas, una de los pasos en esas luchas es lograr la ratificación del C189, como Nicaragua y Costa Rica.

Costa Rica además, fue el primer país en mejorar el marco jurídico nacional, lucha que duró 20 años, incluso lo alcanzaron antes de la emisión del C189.

Solo en Nicaragua y Costa Rica el salario mínimo es establecido en un espacio tripartito o comisión de salarios.

Se observa que los movimientos de mujeres y sindicales que lograron incidir para que se ratificará el C189, tienen mejores derechos laborales reconocidos en su legislación nacional.

En el caso de Costa Rica, las trabajadoras tienen derecho a: una jornada de 8 horas, la misma está limitada por la ley; descansos diarios, semanales y vacaciones regulados; Aguinaldo, salario en Especie regulados; contrato por escrito obligatorio; el fuero por maternidad; jubilación y pensión; seguridad social; pago de aguinaldo y horas extras.

En el Caso de Nicaragua, las trabajadoras tienen derecho a: descansos semanales; puede haber contrato por escrito pero no es obligatorio; el fuero por maternidad; protección por riesgos profesionales y seguridad social.

En el caso de Nicaragua no ha habido una reforma a la legislación nacional posterior a la ratificación del convenio; pero las trabajadoras organizadas, promueven y exigen el respeto a los derechos que establece al C189, como se puede apreciar en el cuadro 3, que explica el impacto de la ratificación del convenio.

5 Página 5, Hugo Valiente, Las Leyes sobre Trabajo doméstico en América Latina, Publicación elaborada por el Centro de Documentación y Estudios (CDE) con apoyo de ONU Mujeres y Organización Internacional del Trabajo (OIT) . Año 2016. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_476105.pdf

Cuadro 1
Cuadro comparativo
Derechos humanos laborales de las trabajadoras domésticas en C.A.

| Pais | Salario y remuneraciones | Jornada de Trabajo | Descansos | Vacaciones pagadas | Estabilidad en el empleo | Fuero de maternidad | Seguridad y jubilación | Modalidad de contrato | Edad Mínima |
|-------------------|--|---|---|---|--|---|--|---|-------------|
| Costa Rica | Salario mínimo legal establecido por el Consejo Nacional de Salarios. Salario en especie limitado a lo que reciba el trabajador y su familia en alimentación, habitación y vestidos. Estimado en un 50% del salario percibido en efectivo. Derecho al aguinaldo. Derecho al pago de horas extraordinarias (con recargo del 50%) y al trabajo en días de descanso obligatorio. | Jornada máxima de 8 horas diarias y 48 horas semanales. | Descanso durante la jornada de 1 hora como mínimo. Descanso semanal de 1 día a convenir- se entre las partes; dos veces al mes será domingo. Descanso en días festivos. | 2 semanas por cada 50 semanas de labores continuas al servicio del mismo patrono. | Preaviso, 15 días después de los 3 meses, durante el primer año de servicio. Preaviso, 30 días después del primer año de servicios continuos. Indemnización por despido injustificado, renuncia justificada o cesantía igual al régimen general. Estabilidad especial por antigüedad no prevista. | Prohibición del despido. Período de protección: embarazo y durante la lactancia. | Aseguradas obligatorias a la Caja Costarricense de Seguridad Social. Igual al régimen general. | Contrato escrito obligatorio. Registro en la Oficina de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. | 15 y 18 |

continúa ...

... viene

**Cuadro comparativo
Derechos humanos laborales de las trabajadoras domésticas en C.A.**

| Pais | Salario y remuneraciones | Jornada de Trabajo | Descansos | Vacaciones pagadas | Estabilidad en el empleo | Fuero de maternidad | Seguridad y jubilación | Modalidad de contrato | Edad Mínima |
|------------------|--|--|---|--|---|---|--|--|-------------|
| Nicaragua | Incorporadas al régimen de salarios mínimos. Pago en especie se estima en hasta el 50% del salario en dinero. No tienen reconocido expresamente el decimotercer mes. | No está sujeto a limitación de jornada | Descanso durante la jornada no establecido Descanso diario absoluto de 12 horas, 8 de ellas nocturnas. 1 día de descanso semanal cada 6 días de trabajo ininterrumpido. | No tienen reconocido expresamente el derecho a vacaciones. | No tienen reconocida la estabilidad en el empleo. | Prohibición del despido sin causa justificada. Período de protección: durante el embarazo y mientras dure el reposo de maternidad. | Son aseguradas obligatorias a la seguridad social. En riesgos laborales se podrá fijar una indemnización menor en el servicio doméstico. No incluye la cobertura de pensiones por vejez y sobrevivencia. | Contrato verbal. Contrato escrito no obligatorio. | 14 |

continúa ...

... viene

**Cuadro comparativo
Derechos humanos laborales de las trabajadoras domésticas en C.A.**

| País | Salario y remuneraciones | Jornada de Trabajo | Descansos | Vacaciones pagadas | Estabilidad en el empleo | Fuero de maternidad | Seguridad y jubilación | Modalidad de contrato | Edad Mínima |
|-----------------|---|--|--|--|--|--|--|--|-------------|
| Honduras | Salario mínimo no obligatorio. Salvo prueba en contrario, la remuneración comprende la provisión de alimentos de calidad corriente y habitación. No tienen derecho al pago de horas extraordinarias, ni siquiera en días de descanso legal. | No está sujeto a limitación de jornada | Durante la jornada, 2 horas para las comidas. Descanso absoluto entre jornadas de por lo menos 8 horas, que serán continuas y nocturnas. En días feriados, un descanso adicional de 6 horas. 1 día de descanso remunerado por cada 6 días de trabajo. | Después de: 1 año de servicios continuos: 10 días laborables consecutivos. 2 años de servicios continuos: 12 días laborables consecutivos. 3 años de servicios continuos: 15 días laborables consecutivos. 4 años o más de servicios continuos: 20 días laborables consecutivos. | PREAVISO: 7 días luego del periodo de prueba y durante el primer año de trabajo. 30 días luego del primer año de trabajo. 4 causales adicionales de despido justificado. Los preavisos se pagaran tomando como base únicamente la remuneración en dinero. | Prohibición del despido injustificado. Indemnización en caso de despido injustificado en el periodo de protección, equivalente a 60 jornales. Período de protección: durante el embarazo y hasta 3 meses posteriores al parto. | Excluidas reglamentariamente del régimen del seguro social obligatorio. La enfermedad de la trabajadora doméstica será cubierta por el patrón. La incapacidad para trabajar debido a enfermedad común por más de 1 semana autoriza al patrón a terminar el contrato, pagando una indemnización de 1 mes de salario por cada año de trabajo continuo, hasta 4 salarios. El patrón está exento de responsabilidad por riesgos profesionales en el caso de las trabajadoras domésticas, estando obligado a cubrir la asistencia médica y el salario por 30 días. | Contrato escrito no obligatorio. Registro ante la autoridad del trabajo no aplicable al servicio doméstico. | 16 |

continúa ...

... viene

**Cuadro comparativo
Derechos humanos laborales de las trabajadoras domésticas en C.A.**

| Pais | Salario y remuneraciones | Jornada de Trabajo | Descansos | Vacaciones pagadas | Estabilidad en el empleo | Fuero de maternidad | Seguridad y jubilación | Modalidad de contrato | Edad Mínima |
|--------------------|---|--|--|---|---|---|---|---|-------------|
| El Salvador | Salario mínimo no obligatorio. Suministro de alimentación y comida comprendido dentro de la retribución salarial. Derecho al aguinaldo no reconocido. No tienen derecho al pago de horas extraordinarias. Derecho a la remuneración extraordinaria por trabajo en días feriados (recargo del 100%). | No está sujeto a limitación de jornada | Durante la jornada, descanso de 2 horas para las comidas. Descanso absoluto de 10 horas entre jornadas, las cuales serán nocturnas y continuas. Un día de descanso semanal obligatorio. No tienen derecho al descanso en días Feriados. | 15 días después de cada año de trabajo continuo, remunerados con un recargo del 30% sobre el salario ordinario. | Derecho al preaviso no previsto. Indemnización por despido injustificado no prevista. 3 causales adicionales para el despido con causa justificada. | Prohibición del despido. Suspensión de los efectos del despido con causa justificada, hasta el final del período de protección. Período de protección: desde el comienzo del estado de gravidez hasta el final del descanso post natal. | Excluidas reglamentariamente del seguro social del ISSS y del Sistema de Ahorro de Pensiones. | Contrato escrito no obligatorio. Obligación del patrón de expedir recibo de salario mensual. | 16 |

continúa ...

... viene

Cuadro comparativo

final del cuadro 1

Derechos humanos laborales de las trabajadoras domésticas en C.A.

| País | Salario y remuneraciones | Jornada de Trabajo | Descansos | Vacaciones pagadas | Estabilidad en el empleo | Fuero de maternidad | Seguridad y jubilación | Modalidad de contrato | Edad Mínima |
|---|--|---|---|--|--|--|---|---|-------------|
| Guatemala | Salario mínimo legal no obligatorio. Pago en especies (habitación y manutención) comprendido dentro de la remuneración. No tienen derecho al pago de horas extraordinarias realizadas los domingos o los feriados. | No está sujeto a limitación de jornada de jornada | Durante la jornada, descanso de 2 horas para las comidas. Descanso absoluto entre jornadas de 8 horas, nocturnas y continuas. No tienen reconocido el descanso semanal obligatorio ni en días feriados. Descanso adicional de 6 horas los días domingos y feriados. | No tienen reconocido expresamente el derecho a vacaciones. | Preaviso no especificado. Derecho a la indemnización por cesantía injustificada no reconocido. Dos causales adicionales para el despido justificado. | Prohibición del despido sin causa justificada. Nulidad del despido injustificado y derecho de reintegro con cobro de salarios caídos. Período de protección: desde la notificación del embarazo al empleador y durante el período de lactancia | A liadas con carácter progresivo al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en un programa especial que cubre riesgos de: maternidad, control de crecimiento para hijos menores de 5 años y atención médica por accidentes de trabajo (PRECAPI). Se encuentran excluidas de la cobertura ante riesgos de enfermedad común y pensiones por invalidez, vejez y sobrevivencia. La enfermedad de la trabajadora que sea leve y la incapacite hasta una semana obliga al empleador a costear la asistencia médica y medicinas. Si la incapacidad supera la semana, se autoriza el despido abonando 1 mes de salario por cada año de trabajo continuo, hasta 4 salarios. Si la enfermedad fue contraída por contagio del patrono o de las personas que habitan la casa, se conserva el derecho de percibir el salario hasta el restablecimiento completo. | Contrato escrito no obligatorio. Obligación del patrón de extender una constancia de trabajo. | 18 |
| Fuente: El cuadro es un resumen del análisis de: Valiente, Hugo "Las Leyes sobre Trabajo doméstico en América Latina", Publicación elaborada por el Centro de Documentación y Estudios (CDE) con apoyo de ONU Mujeres y Organización Internacional del Trabajo (OIT). Año 2016. | | | | | | | | | |

III. Situación de las trabajadoras del hogar remuneradas previo a la ratificación del Convenio 189 de la OIT

Las condiciones laborales del trabajo doméstico han sido precarias, excluyentes y en algunos casos se asemejaban a las condiciones de esclavitud. En él se entrelaza varios tipos de discriminación, como son: etnia, edad, género, condición social y de opción sexual.

Las condiciones laborales para las trabajadoras domésticas en Costa Rica y Nicaragua, han evolucionado, pese a que hay muchos retos aún para lograr condiciones óptimas, la ratificación del Convenio C189 y la recomendación 201 de la OIT, permitió dar un salto cualitativo en la organización de las trabajadoras domésticas, la visibilización de la problemática que enfrentan como trabajadoras y la vigencia de sus derechos laborales.

Los contextos y la historia de ambos países son distintos, sin embargo, el trabajo doméstico en cualquier país, se ubica en

el último eslabón de la cadena de explotación.

En Costa Rica la lucha por los derechos de las trabajadoras domésticas se libró por tres décadas, el primer paso fue la ley y luego la ratificación del convenio. Rosa Acosta, fundadora de Astradomes de Costa Rica, plantea que cuando ella comenzó a trabajar como doméstica *“las trabajadoras domésticas tenían hijos de patronos, cuando eso pasaba las tiraban a la calle y les quitaban a sus hijos.”* Relata, también, que era muy común el abuso y el acoso sexual; en esa época las patronas y los patronos obligaban a las trabajadoras domésticas a iniciar a sus hijos sexualmente. De ese tiempo ahora muchas mujeres conocen sus derechos y los pelean.

“Hay muchos retos pendientes aún, las trabajadoras del hogar son migrantes,

si pensamos en Costa Rica y pensamos donde están los migrantes, son trabajadoras de hogar, guardias de seguridad, y trabajadoras de las sodas, los cafetines, en el campo y en la construcción, en condiciones de 12 horas y condiciones de violencia.” Carmen Cruz, coordinadora de ASTRADOMES.

En Nicaragua el proceso de incidencia para la ratificación del C189, duró cerca de un año y medio. Las condiciones de las trabajadoras domésticas eran muy precarias.

Hace algunos años las trabajadoras domésticas eran tratadas como hijas de casa, laboraban sin paga a cambio de comida y a veces estudio. Esto ha ido desapareciendo a partir de la emisión de leyes que prohíben esas prácticas. (Taller de sistematización Nicaragua)

Antes de la ratificación, a la gran mayoría de las trabajadoras no se les respetaba sus horas de descanso, las mujeres laboraban sin horario de entrada o salida. No hay contrato por escrito, ni pago de horas extras, ni seguridad social. (Taller de sistematización Nicaragua)

Para Andrea Morales, Secretaria General de la Federación de Trabajadoras Domésticas y Oficios Varios “Julia Herrera de Pomares” (FETRADOMOV), la necesidad de impulsar la ratificación del C189, era lograr dos reivindicaciones fundamentales, el respeto a la jornada de ocho horas y la

seguridad social. A las trabajadoras que dormían dentro de la casa del patrono, no les quieren pagar el 50% adicional como horas extras.⁶

“Antes las condiciones de las trabajadoras domésticas eran precarias, no tenían horario, ni contrato laboral, ni un salario digno, días de descanso, contrato por escrito.” (Taller de sistematización Nicaragua).

También, Andrea Morales en declaraciones en medios de comunicación, planteaba que para el trabajo doméstico debía existir un contrato por escrito y el respeto a las 8 horas diarias de trabajo. Además denunciaban que, “cerca 200,000 trabajadores del hogar hay aproximadamente en el país, la mayoría de los cuales no tienen acceso al Seguro Social”⁷. Previo a la ratificación, hacer ese tipo de demandas, era un sueño para las trabajadoras del sector.

6 <http://archive.idwfed.org/news.php?id=195®ion=5>

7 http://mujeresdelsur.org/sitio/index.php?option=com_content&view=article&id=1407%3Atrabajadoras-domesticas-nicaraguay-ratifica-convenio-189-de-la-oit&catid=1&Itemid=108&lang=es

IV. Reconstrucción de los procesos lucha para lograr la ratificación del C189 en Costa Rica y Nicaragua.

a. Aspectos sobresalientes del proceso de Costa Rica.

Costa Rica ratificó el C189 el 14 de noviembre del año 2014. El proceso para lograr la ratificación duro aproximadamente tres años; sin embargo, ese corto período es el resultado de las luchas acumuladas por el reconocimiento de los derechos de las trabajadoras domésticas a nivel nacional por cerca de 30 años.

Una de las primeras acciones realizadas por el reconocimiento de los derechos laborales, fue la presentación de un recursos de inconstitucional ante la Corte Suprema, argumentando discriminación contra las trabajadoras del hogar; su argumentación estaba basada en los principios de igual y no discriminación de género de la CEDAW. Este recurso fue denegado por la Corte, aduciendo que la Alianza no tenía una

legitimación activa para interponer el recurso, debido a que no eran trabajadoras domésticas. Entonces, la Alianza de Mujeres interpuso una declaración jurada a nombre de Rosa Acosta, quien tenía legitimidad para actual porque era trabajadora doméstica y miembro de esa Coalición. Nuevamente este recurso fue declarado sin lugar.

En 1991, se constituyó la organización de ASTRADOMES la cual nace al calor de la Alianza de Mujeres, quienes impulsan una lucha gremial, de derechos laborales y DESC. Ellas presentaron como sindicato un segundo recurso de inconstitucionalidad, en cuya resolución se logró mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas, tales como días de descanso, feriados.

Para lograr la Ley para el Trabajo doméstico se luchó diez años. Se presentaron seis propuestas ante el Congreso

Nacional, para mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras doméstica, las que fueron archivadas y no les interesaron a las autoridades. La elaboración de la propuesta de ley fue un proceso participativo, donde ASTRADOMES tuvo un papel protagónico.

Una funcionaria del INAMU plantea que “Rosita Acosta de ASTRADOMES, pasaba día y noche en los pasillos de la Asamblea Legislativa, haciendo cabildeo, hablando con todos los diputados y repartiendo materiales a los diputados.”

ASTRADOMES, a finales de los años 90, logró hacer sinergia con varias organizaciones e instituciones para impulsar las reformas al Código de Trabajo, Instituto Nacional de la Mujer, INAMU; Ministerio de Trabajo, la Defensoría de los pueblos y con algunas parlamentarias.

“No es casual que Costa Rica haya firmado el C189 de la OIT, porque había un planteamiento consistente sobre los derechos de las trabajadoras domésticas, hay dos momentos importantes, cuando el poder legislativo de 14 horas de trabajo reducen a 12; después de tres años de 12 a 8 horas, cuando llega el C189 ya hay un proceso nacional.” Quxabel Cárdenas, Asociación Enlaces Nicaragüense.

Con la propuesta y la aprobación de la ley tuvieron protagonismo varias organizaciones e instituciones, pero se ha recono-

cido que ASTRADOMES fue fundamental para el cabildeo y negociación política.

En el Congreso, en los medios de comunicación y algunas autoridades del ejecutivo, presentaban “cierta resistencia pero no fue tan expreso”, habían acciones individuales, de diputados y diputadas y existían abogados de avanzada que decían barbaridades sobre las trabajadoras domésticas. Fue muy rico todo el debate que se dio, que está en las actas. No había un frente común, sino desde el silencio y la resistencia con las barbaridades que decían.

Luego de la aprobación de la Ley para regular el Trabajo Doméstico, el camino para lograr la ratificación estaba hecho. Las primeras acciones fueron dirigidas a conocer y capacitarse sobre lo establecido en el C189; posteriormente se hicieron reuniones con diputados e incluso con la Presidenta Laura Chinchilla para comprometerla a su ratificación.

Ha habido una estrategia muy clara que “donde haya espacio participemos y hagamos acciones concretas, es un trabajo de persistencia.” (Rosa Acosta).

ASTRADOMES consideraba que la ratificación tenía que darse desde el poder ejecutivo, entonces buscaba a Oscar Arias y Laura Chinchilla, y se planteaba la necesidad de ratificar el convenio, se aprovechaba cualquier evento público para su emplazamiento.

b. Aspectos sobresalientes de las estrategias y acciones implementadas por ASTRADOMES, Costa Rica.

En este apartado se organizan las Estrategias y acciones impulsadas por ASTRADOMES para lograr la ratificación del C189:

a) *Estrategia organización y empoderamiento de las trabajadoras domésticas.*

- La toma de decisiones y la dinámica organizativa fue horizontal y colectiva. Todas las decisiones se tomaron en el proceso fueron de forma colectiva en el seno de la organización y con las aliadas. La representación ante las instancias gubernamentales era colectiva, se nombraban comités. Se hacían consultas a las trabajadoras domésticas en los talleres y ferias. Lo que refleja una gran madurez política del liderazgo.
- Ampliar su base organizativa. De forma permanente, realizaban acciones de información afiliación y apoyo legal a las trabajadoras domésticas, los días domingos en el Parque Las Mercedes, el lugar donde se concentraban las trabajadoras en su día de descanso.
- Empoderar a las trabajadoras afiliadas o no a la organización, la capacitación en autoestima, violencia contra la mujer, derechos laborales y lo que establece el C189, se hace de forma permanente.

b) *Estrategia de comunicación.*

- “La tarea fue desmitificar una serie de eslabones de esclavitud de manera directa y frontal”, la base conceptual de la estrategia de comunicación fue desmontar la discriminación de género del trabajo doméstico, dar a conocer la importancia del mismo para las familias y la sociedad. De la urgencia de reconocerlo como un sector laboral con derechos humanos.
- La forma de transmitir los mensajes y su concepciones, fue más importa en el proceso. “Les hablamos con el corazón” en todos los espacios, en los medios de comunicación, con las autoridades, etc; los planteamientos fueron directos y claros, sin pellorizar y sin usar adjetivos, pese a la agresividades o discriminaciones enfrentadas en el proceso. El objetivo no era responder a las agresiones con agresiones, sino dejar sentadas posiciones.
- Los medios utilizados para transmitir sus propuestas y la realidad de las trabajadoras, fueron distintos y variados, conferencias de prensa, disposición permanente para comparecer en los medios de comunicación, plantones y marchas con pancartas y campañas exigiendo la ratificación y evidenciando la discriminación laboral en el sector.

c) *Estrategia de alianzas.*

- Se establecieron alianzas con organizaciones sociales, sindicales y de

mujeres como: Cfemina, la Alianza de Mujeres, Rerun Novarum. Servicio Jesuita para Migrantes, Caritas, Voces Nuestras, entre otras.

- Se establecieron alianzas con personas de instancias internacionales y nacionales, sensibles al tema por tener familiares trabajando en el sector doméstico o por un compromiso contra la discriminación. Esto facilitó el trabajo de Lobby.
- A las organizaciones, instancias nacionales e internaciones, autoridades, diputadas/os se les motivaba a participar en seminarios, capacitaciones, marchas y otros eventos con las trabajadoras domésticas, para que conocieran la realidad que enfrentaban y comprometerles solidariamente con las mujeres.
- La OIT jugó un papel muy importante en el apoyo técnico y en el dialogo entre los sectores.

d) *Estrategia de presión, incidencia y lobby.*

- Se incidió en dos poderes estatales, el ejecutivo y el legislativo. En el caso del poder ejecutivo se les envió cartas, se les solicitaba audiencias personales y si la negaban, se les abordaba en los eventos públicos, con el objetivo de comprometerles de cara a la ratificación. Con las diputadas y diputados los canales para llegar a ellos, fueron visitas, reuniones, cartas, desayunos, entre otros.
- Ser impulsó acciones de presión públicas y de sensibilización a la opinión

pública, como marchas, plantones, pancartas en la asamblea, reuniones en los parques para repartir volantes.

- Se promovieron eventos de alto nivel, con apoyo de la OIT, dirigidos a las personas tomadoras de decisión.

c. Aspectos sobresalientes del proceso de Nicaragua impulsados por FETRADOMOV.

Nicaragua ratificó el Convenio 189 de la OIT el 17 de octubre del 2012, siendo el primer país en Centro América y el Tercero en América Latina y cuarto a nivel mundial. Este fue impulsado por la Federación de Trabajadoras domésticas y oficios varios “Julia Herrera de Pomares” FETRADOMOV y por el Comité Nacional de Mujeres Sindicalistas de Nicaragua (CNMSN) y el Movimiento de Mujeres María Elena Cuadra (MEC); su lucha dura cerca de un año y medio.

El Comité Nacional de Mujeres Sindicalista de Nicaragua (CNMSN) está conformado por 14 organizaciones Nacionales y gremiales de mujeres, urbanas y rurales, con diferente ideología política, entre sus líneas de trabajo incluyó el trabajo doméstico. Parte de reconocer las precarias condiciones de trabajo y las necesidades de las trabajadoras domésticas, y valoraron que urgía mejorar y proteger en este se definen las líneas estratégicas y todas las organizaciones apoyan sus líneas y planes de trabajo a nivel nacional.

En el año 2011 el Comité estaba trabajando la equidad de género y una estrategia fundamental fue la promoción para la ratificación del C189.

A partir de allí se realiza un diagnóstico sobre el marco jurídico nacional para conocer la regulación jurídica del trabajo doméstico. Todas las organizaciones del CNMSN y las demás aliadas realizaron talleres informativos y de capacitación con las trabajadoras domésticas sobre los derechos humanos laborales establecidos en el C189.

Posteriormente se definió conocer el C189, se solicitó apoyo a la OIT y se promovieron varios talleres internos y seminarios con distintas organizaciones, autoridades del Ministerio de Trabajo y de la Asamblea Nacional.

Cada organización miembro del CNMSN, en la que confluyen organizaciones de distintas expresiones políticas, visitó y envió cartas a las diputadas/os aliadas/os. No se priorizó en ningún partido, cada organización hizo lobby con sus bancadas. Y se mantuvieron reuniones de forma permanente con la Asamblea nacional.

A la par del trabajo de incidencia hacia las autoridades, se realizaron campañas en los medios de comunicación, se tuvo una fuerte presencia en los medios de comunicación, se realizaron marchas y plantones con mensajes exigiendo la ratificación del C189. Hubo un fuerte debate en los mismos, ya que los empresarios aglutinados en el Consejo Superior de la

Empresa Privada (COSEP); presentaron resistencias a la ratificación en los primeros meses del proceso. Los empresarios no reconocían la discriminación en el sector y uno de sus principales planteamientos fue: *“COSEP, advierte que esta situación debe ser consultada ampliamente y analizada conforme nuestra realidad socio-económica, para evitar que dicha medida pueda generar niveles importantes de desempleo, puesto que pocas familias tendrían la capacidad económica de contratar servicios del hogar con dormida adentro y pagar horas extras.”*⁸

Esta lucha contó con alianzas internacionales, un evento importante fue un encuentro internacional de trabajadoras doméstica y representantes/as de la Asamblea Nacional, donde se presentaron testimonios de trabajadoras de distintos países de América Latina, sobre la explotación y violencia laboral que se enfrenta en este sector de trabajo.

Los intercambios de experiencia con trabajadoras domésticas y sus organizaciones de América Latina, fueron fundamentales para el empoderamiento de las trabajadoras domésticas y sus organizaciones.

Una acción de gran impacto y que definió la ratificación, fue una carta dirigida al Presidente de la República, Comandante Daniel Ortega Saavedra por parte de FE-TRADOMOV en la cual solicitaban la ratificación del C189. La presidencia envía

⁸ <http://www.agenciasnn.com/2012/10/cosep-advierte-al-gobierno-de-daniel.html>

el decreto a la Primera Secretaría, para la ratificación de este convenio. La Asamblea Nacional (AN) tiene en proceso la ratificación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el cual promueve y protege los derechos laborales de las trabajadoras domésticas, que concederá al país ser el primero de Centroamérica en ratificarlo.

Con la voluntad política del poder ejecutivo, se realizaron reuniones permanentes con representantes/as y aliadas/os en la Asamblea Nacional, hasta lograr su aprobación. El decreto fue llevado al próximo plenario para enviarlo a la comisión para continuar el proceso establecido, que duro tres semanas.

Una vez aprobado el decreto del Convenio 189 se tendrá que realizarse ajustes a la ley, porque al ser ratificado por un poder del estado este forma parte del marco jurídico nacional, este mecanismo legal fortalecerá lo que ya han legislado y está el número de horas diarias a laborar acorde con lo que ahí se establece. Los derechos básicos establecidos en el Convenio 189, entre otros el período de descanso semanal de al menos 24 horas consecutivas, un salario mínimo, un trabajo seguro y un ambiente laboral saludable.

Posteriormente, se reconoce el día 10 de diciembre como el día Nacional de la Trabajadora doméstica y se logra que en la Asamblea Nacional se celebre, este es un acto que contribuye a cambiar la cultura de discriminación hacia las traba-

jadoras del sector y aporta al empoderamiento de las mismas.

d. Aspectos sobresalientes de las estrategias y acciones implementadas por FETRADOMOV.

En este apartado se organizan las Estrategias y Acciones impulsadas por FETRADOMOV para lograr la ratificación del C189:

a) Estrategia organización y empoderamiento de las trabajadoras domésticas.

- Se definieron líneas y estrategias de trabajo de forma colectiva en el seno del CNMSN y de FETRADOMOV, desde una visión de género, aspirando a eliminar la discriminación laboral en el sector de trabajo doméstico. Un elemento que contribuyó fue la sororidad de trabajadoras organizadas sindicalmente o en movimientos de mujeres.
- Ampliar su base organizativa sindical. Se crearon nuevos sindicatos en FETRADOMOV y se afiliaron más personas a ellos para promover la auto-defensa de sus derechos humanos laborales.
- Empoderar a las trabajadoras afiliadas a los sindicatos de trabajadoras domésticas y a las trabajadoras de FETRADOMOV y del CNMSN mediante apoyo emocional y la capacitación en derechos laborales y lo que establece el C189, se hace de forma permanente

y a distintos niveles organizativos. El Intercambio de experiencias con trabajadoras de Centro América y América Latina fue una herramienta que apoyo mucho este proceso.

b) Estrategia de comunicación.

- También en Nicaragua la base conceptual de la estrategia de comunicación fue desmontar la discriminación de género del trabajo doméstico, evidenciar las violaciones a los derechos humanos laborales que enfrentaban las trabajadoras. Así como dar a conocer la importancia del mismo para las familias y la sociedad.
- También, los medios utilizados para transmitir sus propuestas y la realidad de las trabajadoras, fueron distintos y variados, conferencias de prensa, disposición permanente para comparecer en los medios de comunicación, exigiendo la ratificación y evidenciando la discriminación laboral en el sector.

c) Estrategia de alianzas.

- Se establecieron alianzas orgánicas con organizaciones de mujeres como el Comité Nacional de Mujeres Sindicalistas de Nicaragua; y otras como El Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra y ASTRADOMES - Nicaragua.
- Se establecieron alianzas con personas de instancias internacionales y nacionales, sensibles al tema y com-

prometidas con la defensa de los derechos laborales, lo cual permitió una mayor apertura política de las instancias en las que se hizo incidencia.

- A las organizaciones, instancias nacionales e internaciones, autoridades, diputadas/os se promovió eventos de información, formación sobre el contenido y la importancia de la ratificación del C189.
- La OIT jugo un papel muy importante en el apoyo técnico y en el dialogo entre los sectores.

d) Estrategia de presión, incidencia y lobby.

- Se incidió en dos poderes estatales, el ejecutivo y el legislativo. En el caso del poder ejecutivo se le envió cartas con el objetivo de comprometerles de cara a la ratificación. Con las diputadas y diputados los canales para llegar a ellos, fueron visitas, reuniones, cartas, desayunos, entre otros.
- Se impulsó acciones de presión públicas y de sensibilización a la opinión pública y en la asamblea, se repartió volantes y se realizaron conferencias de prensa.
- Se promovieron eventos de alto nivel, con apoyo de la OIT, dirigidos a las personas tomadoras de decisión. Tales como: intercambios y seminarios con presencia de actoras internacionales.



V. Impactos de la lucha por la ratificación del C189

En este capítulo se analizan los impactos del proceso de ratificación del C189 en los dos países, divididos éstos en tres aspectos: fortalecimiento interno, beneficios para las trabajadoras y la vigencia de los derechos humanos de las trabajadoras domésticas.

1. En Costa Rica:

a) Fortalecimiento interno de ASTRADOMES.

- Logra un reconocimiento y un referente nacional e internacional por su trabajo de defensa de los derechos humanos laborales de las trabajadoras domésticas.
- Consolida sus alianzas a nivel nacional e internacional. ASTRADOMES asume la coordinación de la Confederación

Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar, CONLACTRAHO; integrada por 11 organizaciones en América Latina.

- La lucha por la ley le abrió puertas, es vista como una organización de mucha confianza por las trabajadoras domésticas, entes estatales y otras organizaciones sociales.
- El reconocimiento le ha generado más donaciones a nivel de recursos financieros o materiales.

b) Beneficios para las trabajadoras.

- La ratificación del C189 afianzó la vigencia de los derechos de las trabajadoras, permitió fortalecer el cumplimiento de la legislación nacional, no hay cumplimiento al 100%, pero hay más consciencia.

- Se mejoraran las condiciones laborales, hay un mejor trato laboral y pago de seguro.
- Las empleadoras se dieron cuenta que la lucha por los derechos humanos de las trabajadoras no se da solo en Costa Rica, que se está luchando a nivel de Centro América y en el mundo.
- Las trabajadoras domésticas están más empoderadas sobre sus derechos, hay más personas capacitándose.
- A partir de la ratificación se fortalece la divulgación de los derechos humanos laborales, la implementación es más complejo, en la práctica se siguen violando derechos, una de las debilidades es el control de la implementación, porque es en domicilio, es como ingresar a la casa para conocer las condiciones de trabajo, por ejemplo cual son las condiciones de la habitación en que duerme. Las autoridades deben avisar, porque no es una empresa, si llegan sin avisar se considera allanamiento de morada.
- ASTRADOMES, junto al INAMU, de la Defensoría y al Ministerio de Trabajo, se han establecido mecanismos de monitoreo sobre las condiciones de trabajo; mediante ferias informativas los días domingos para informar a las trabajadoras, recoger denuncias de las trabajadoras.

c. Impacto en la vigencia de los derechos humanos laborales de las trabajadoras domésticas

En este apartado se definieron 17 variables relativas a los derechos humanos laborales (cuadro 2) a evaluar con las trabajadoras domésticas ⁹, se observa en el caso de Costa Rica, que con la Ley nacional habían mejorado muchas de las condiciones laborales. El C189 fortaleció su vigencia.

En la mayoría de las variables la apreciación de las mujeres es positiva, un reto enorme es el cumplimiento, pero en este caso, hay una institucionalidad fuerte y con voluntad política de apoyar en este sentido.

Desde la mirada de las trabajadoras, se observa una mejoría en cuanto a ingresos, la regulación del trabajo al existir un contrato por escrito y la protección de la seguridad social. Un reto pendiente aún, es la violencia laboral y de género que enfrentan.

⁹ Esta valoración no es exhaustiva, no corresponde a una muestra estadística, responde a una valoración de las trabajadoras.



Reconocimiento a mujeres con más incidencia en la conquista de los derechos laborales para las trabajadoras/es domésticos en Costa Rica.

Desayuno con el Ministro de Trabajo para firmar acuerdos sobre el aumento al salario a las trabajadoras/es domésticos.



Grupo de trabajadoras/es domésticos en la marcha del 1o. de Mayo, pidiendo se cumpla el Convenio 189 de la OIT.

Cuadro 2

Situación de la vigencia de los derechos humanos laborales de las trabajadoras domésticas

Costa Rica

| | Condición | Antes de la ratificación del convenio | Después de la ratificación del convenio 2014 | Comentarios |
|----|---|---------------------------------------|---|---|
| 1 | Contrato por escrito. | No | En algunos casos. | Astradomes cuenta con un machote de CT junto al INAMU. |
| 2 | El salario mínimo para las trabajadoras domésticas es reconocido por ley. | Con la ley se mejoro | Sí | La ley nacional supera al C189. |
| 3 | Su salario corresponde pagado al salario mínimo. | No en algunos casos | Hay más casos. En algunos casos pagan más. | Hay mucho miedo para reclamar. Miedo a quedar sin ingresos. |
| 4 | Le reconocen el pago de horas extras. | No | No | Hay que dar la lucha hay conocimiento de derechos y no lo trabaja horas extras hay un salario mayor del mínimo. |
| 5 | Su jornada de trabajo semana les de 48 horas. | no | En algunos casos | El empoderamiento es importante hay mucho compromiso cuando son buenos. |
| 6 | Su jornada de trabajo diaria es de 8 horas. | No | No. En algunos casos que trabajan con salida. En algunos casos se trabaja cuando duermen en la casa | Falta empoderar a las mujeres quitan la cedula. |
| 7 | Descansa al menos 12 horas en la noche. | no | no | Si están organizadas reclaman los derechos. |
| 8 | Descansa un día a la semana. | Sí | Sí | La ley nacional lo otorgaba. |
| 9 | Vacaciones anuales dos semanas. | Sí | Sí | La ley nacional lo otorgaba. |
| 10 | Gozan de bonos salariales extras aguinaldo. | No | Sí | Hay un salario en especie... aporte 50% sobre el aguinaldo. |
| 11 | Se le permite organizarse sindicalmente. | Sí | Sí | Los patrones les dicen que no se junten con las lideresas. |
| 12 | Despido en estado de embarazo. | Sí | Se presentan algunos casos | |
| 13 | Hay niñas trabajando. | No | No | Este país protege a la niñez. Cualquiera que ve un niño trabajando denuncia. |
| 14 | Violencia laboral. | Sí | Es menos | |
| 15 | Acoso sexual u otro tipo de violencia sexual. | Sí | casos aislados | Contribuyo la ley del 2009. |
| 16 | Cobertura contra accidentes. | No | Sí | Con la ley sí. |
| 17 | Seguro social. | No | Sí | Con la ley 2009 sí el convenio reforzó. |

2. En Nicaragua:

a) Fortalecimiento interno de la FE-TRADOMOV.

- Se crearon más sindicatos de trabajadoras domésticas y se aumentó la afiliación. La Federación tiene crecimiento y mayor reconocimiento y alianzas con instituciones estatales, organizaciones nacionales e internacionales.
- La ratificación del C189 ha permitido fortalecer las acciones de difusión y capacitación de sobre los derechos humanos laborales desde la FETRADOMOV, se les da a conocer el convenio, el Código del Trabajo en talleres, foros y seminarios.

b) Beneficios para las trabajadoras.

- Se logró la vigencia y el reconocimiento de los derechos humanos laborales de las trabajadoras domésticas, ellas cuentan con un salario mínimo, treceavo mes, vacaciones, tener una jornada de 8 horas, mejores tratos laborales por parte de sus patronos.
- Cuentan con seguridad social, las trabajadoras pueden ir a consulta médica con sus hijos y afiliarse a una

clínica previsional acreditada por el Instituto Nacional Nicaragüense de Seguridad Social (INSS). Hasta Diciembre 2017, se calculaba que el 3% de las trabajadoras del sector estaban aseguradas de una población activa de 800 mil trabajadores.

- Se logró el empoderamiento de las trabajadoras domésticas, están organizadas en sindicatos, conocen sus derechos y cuando sus derechos son violentados se avocan al Ministerio del Trabajo (MITRAB) la para que se les restituya.
- Las condiciones laborales dejaron de ser un riesgo, la ley de las hijas de casa desapareció, y se establece la ley 666 que viene a mejorar las condiciones de trabajo para los menores de edad y la obligación de informarle al Ministerio del Trabajo (MITRAB) sobre la contratación de persona menores de 17 años.
- Se logra un compromiso de la Ministerio del Trabajo (MITRAB) para la protección de los derechos humanos laborales de las trabajadoras.
- Se crea una cultura de reconocimiento del aporte del trabajo doméstico y que es un sector laboral con derechos laborales, con igualdad al resto de los sectores laborales.

c. Impacto en la vigencia de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas.

Las 17 variables definidas para este apartado, relativas a los derechos humanos laborales a evaluar con las trabajadoras domésticas ¹⁰, en el caso de Nicaragua, no han habido reformas a la legislación nacional, pero si una fuerte promoción y apropiación de las trabajadoras de los derechos establecidos en el C189.

Desde la mirada de las trabajadoras, se observa una mejoría en cuanto a los ingresos y la protección de la seguridad social. Al igual que en Costa Rica, un reto enorme es la violencia laboral y de género que enfrentan.

¹⁰ Esta valoración no es exhaustiva, no corresponde a una muestra estadística, responde a una valoración de las trabajadoras.



Foro de consulta sobre el Convenio 189, en la Asamblea Nacional. Nicaragua.



Ministra de Trabajo brindando declaraciones sobre el C189.

Cuadro 3

Situación de la vigencia de los derechos humanos laborales de las trabajadoras domésticas

Nicaragua

| | Condición | Antes de la ratificación del convenio | Después de la ratificación del convenio | Comentarios |
|----|---|---------------------------------------|---|---|
| 1 | Cuentan con contrato por escrito. | No | En algunos casos. | No les queda claro el comité hará un convenio colectivo algunos empleadores dicen que si ni leer sabes para quienes tener el papel. |
| 2 | El salario mínimo para las trabajadoras domésticas es reconocido por ley. | No | Sí | |
| 3 | Su salario corresponde al salario mínimo. | No | En algunos casos. | |
| 4 | Le reconocen el pago de horas extras. | No | No | Hay excepciones las mujeres saben que les deben pagar o conmutan por días. |
| 5 | Su jornada de trabajo semanal es de 48 horas. | N/A | N/A | Eventual. Trabajo por mes. 2 días de vacaciones. |
| 6 | Su jornada de trabajo diaria es de 8 horas. | No | Si en algunos casos. | |
| 7 | Descansa al menos 12 horas en la noches. | No | No siempre. | |
| 8 | Descansa un día a la semana. | No | Si en algunos casos. | |
| 9 | Vacaciones anuales. | No | Las que tienen contrato sí | |
| 10 | Gozan de bonos salariales extras. | No | Sí | Décimo tercer mes más el 50% del salario mensual. |
| 11 | Se le permite organizarse sindicalmente. | No | Sí | |
| 12 | Despido en estado de embarazo. | Sí | No | El convenio mejoro. |
| 13 | Hay niñas trabajando. | Sí | menos | Hay casos. |
| 14 | Violencia laboral. | N/A | Siempre hay casos | |
| 15 | Acoso sexual u otro tipo de violencia sexual. | Sí | Se presentan menos casos | Existe una ley. |
| 16 | Cobertura contra accidentes. | No | En algunos casos | |
| 17 | Seguridad Social. | No | En algunos casos | |



VI. Conclusiones y recomendaciones

a. Conclusiones:

Primera:

Los procesos de incidencia impulsados por las trabajadoras domésticas y sus organizaciones, ASTRADOMES y FETRADOMOV, para la ratificación del C189, han incidido en una mejora importante de las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas de sus países.

Segunda:

La lucha por la ratificación del C189 permitió dar un salto cualitativo en la organización de las trabajadoras domésticas, la visibilización de la problemática que enfrentan como trabajadoras y la vigencia de sus derechos laborales.

Tercera:

La ratificación del C189 fortaleció y mejoró el marco jurídico nacional de Costa Rica y Nicaragua. En la región centroamericana estos dos países cuentan con mayor protección jurídica (Costa Rica) o

mejor implementación de los derechos humanos laborales (Nicaragua).

Cuarta:

El abordaje y la promoción de la no violencia laboral y de género son un gran reto para ASTRADOMES y FETRADOMOV, y sus alianzas regionales.

Quinta:

Los procesos permitieron avanzar en desmotar la cultura e ideas de esclavitud y de servicio que prevalece sobre este sector laboral. Dejar sentado que es un trabajo, por tanto debe tener protección del Estado y las que lo desempeñan tienen derechos humanos.

Sexta:

Un paso fundamental fue visibilizar las condiciones laborales que enfrentaban las trabajadoras domésticas, mediante

testimonios, casos y estudios. Entrecruzándolo de forma integral con estrategias de comunicación, difusión e incidencia.

Séptima:

Un pilar fue de esta lucha fue el empoderamiento alcanzado por las trabajadoras domésticas, quienes reivindicaron y visibilizaron los aportes a la economías y a la sociedad del trabajo que ejecutan.

b. Recomendaciones:

Primera:

Se recomienda generar estrategias regionales y/o binacionales de incidencia, en el caso de Costa Rica y Nicaragua, en cuanto al acceso a la justicia laboral y proporcionar una protección adecuada y prevención de violencia a trabajadoras domésticas, en especial, a las migrantes; en el marco de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales que se promuevan desde los gobiernos de Centro América.

Segunda:

Se recomienda a las organizaciones participantes de la sistematización y a las organizaciones miembros de La Concertación regional definir una estrategia de empoderamiento y de fortalecimiento de los liderazgos de las trabajadoras domésticas, desde la perspectiva de género.

Tercera:

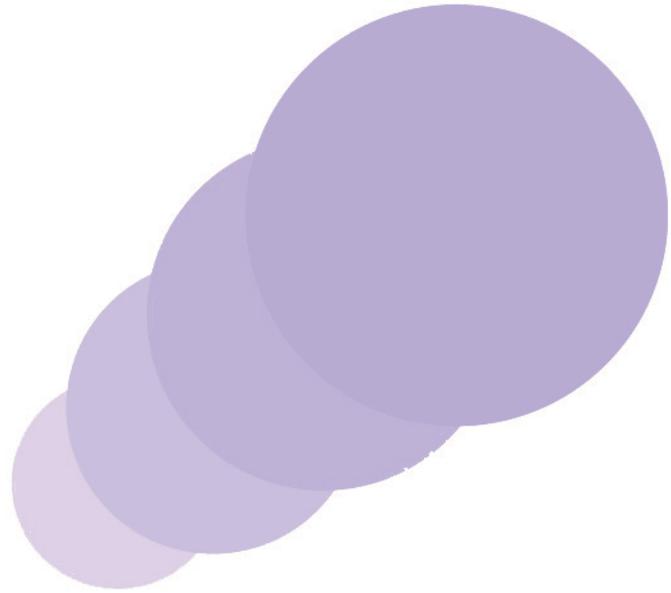
Se recomienda a las organizaciones participantes de la sistematización y a las organizaciones miembros de La Concertación regional definir estrategias integrales de abordaje para prevenir la violencia laboral y de género que enfrentan las trabajadoras de este sector.

Cuarta:

Se recomienda a las organizaciones participantes de la sistematización y a las organizaciones miembros de La Concertación regional definir una estrategia de documentación de casos de violación a los derechos humanos laborales de las trabajadoras domésticas (registro de casos, testimonios, litigio, estudios o diagnósticos) para tener insumos que permitan exigir a los Estados la vigilancia, la protección y la reivindicación de los derechos humanos de las trabajadoras.

Quinta:

Se recomienda a las organizaciones participantes de la sistematización crear un archivo hemerográfico, de noticias y un registro ordenado de forma cronológicamente de sus luchas.



VII. Bibliografía

1. Hugo Valiente, Las Leyes sobre Trabajo doméstico en América Latina, Publicación elaborada por el Centro de Documentación y Estudios (CDE) con apoyo de ONU Mujeres y Organización Internacional del Trabajo (OIT). Año 2016. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_476105.pdf
2. Corina Rodríguez Enríquez. Economía del cuidado y política económica: una aproximación a sus interrelaciones. Cepal.
3. Las mujeres en el trabajo. Tendencias de 2016 resumen ejecutivo. Organización Internacional del Trabajo.
4. La Institucionalización sociocultural y jurídica de la desigualdad: el trabajo doméstico remunerado: resúmenes de estudios de la región de Centroamérica y República Dominicana / asesora técnica Olimpia Torres; ed. Consejo Ministerial de la Mujer de Centroamérica del Sistema de Integración Centroamericana (COMM-CA/SICA). – 1a. ed. – San Salvador, El Salv. : Secretaría Jurídica del Sistema de la Integración Centroamericana (SG-SICA), 2010. 222 p. : il. ; 28 cm. ISBN: 978-99923-898-4-3