

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
MAESTRÍA EN DERECHOS HUMANOS Y EDUCACIÓN PARA LA PAZ



Universidad de El Salvador
Hacia la libertad por la cultura

VISIBILIZANDO EL TRABAJO DOMESTICO REMUNERADO EN EL SALVADOR

TESIS PREPARADA PARA OPTAR AL GRADO DE
MAESTRA Y MAESTRO EN DERECHOS HUMANOS Y EDUCACION PARA LA PAZ

PRESENTADO POR:

CARLOS ALBERTO RIVAS ZAMORA
SILVIA CAROLINA RODRÍGUEZ DE RIVAS ZAMORA

ASESOR:

MTRO. JAIME ERNESTO ESCALANTE FUENTES

CIUDAD UNIVERSITARIA, DICIEMBRE DE 2016.

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

LIC. LUIS ARGUETA ANTILLÓN

RECTOR INTERINO

MAESTRO ROGER ARMANDO ARIAS

VICERRECTOR ACADÉMICO INTERINO

ING. CARLOS VILLALTA

VICERRECTOR ADMINISTRATIVO INTERINO

DOCTORA ANA LETICIA DE AMAYA

SECRETARIA GENERAL

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES

LIC. JOSÉ VICENTE CUCHILLAS MELARA

DECANO

MTRO. EDGAR NICOLÁS AYALA

VICE-DECANO, Y

DIRECTOR INTERINO DE ESCUELA DE POSGRADO

DOCTOR SALVADOR MENÉNDEZ LEAL

COORDINADOR DE MAESTRÍA

AGRADECIMIENTOS

A nuestras madres y padres, hijos e hijas, familia en general, amigos y amigas, que contribuyeron para que esta investigación llegara a su culminación, así como a todas las personas que participaron directa e indirectamente en este trabajo.

A la Junta Directiva del Sindicato de Trabajadoras del Hogar Remuneradas de El Salvador “SITRAMUTHES El Salvador”, por compartir sus experiencias y enriquecer la investigación.

Al Dr. Ovidio Bonilla, Magistrado Propietario de la Sala de Lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, por su participación en la entrevista en la cual compartió su visión y experiencia destacando que a las personas que realizan trabajo doméstico se les vulnera el principio de igualdad ante la ley.

A la Diputada Lic. Karina Iveth Sosa y Presidenta de la Comisión de Relaciones Exteriores, Integración Centroamericana y Salvadoreños en el Exterior, e integrante del partido FMLN, por ilustrarnos sobre el estado actual del proceso de ratificación y su expectativa acerca del Convenio 189.

A la Ministra de Trabajo por haber abierto las puertas del Ministerio y Previsión Social, delegando a la Licda. Patricia Iraheta, asesora del despacho de la Ministra de Trabajo, del Ministerio de Trabajo, en temas de relaciones internacionales y estudios de género, y seguimiento a convenios OIT, quien compartió la visión del ente rector y como desde el MITRAB se autorizó la creación del primer sindicato de trabajadoras del hogar y su compromiso con la ratificación del convenio.

Al Movimiento y Fundación de Mujeres “Mélida Anaya Montes”, a través de su Directora Ejecutiva, Lic. Azucena Ortiz y la Dra. Angélica Gutiérrez Coordinadora del Programa de comunidad, por compartir sin tapujos el proceso de impulso,

acompañamiento, organización y soporte técnico para la creación del movimiento sindical de mujeres trabajadoras del hogar.

A la Procuraduría General de la República, a través de las y los defensores públicos en materia laboral Lic. Melvin Zepeda, Lic. Silvana Castillo, Licda. Virginia Tobar, Lic. Oscar Novoa y Lic. Marlene López, quienes compartieron su experiencia en propiciar el acceso a la protección jurisdiccional y su visión sobre otras formas en que se puede propiciar protección a los derechos de los trabajadores y trabajadoras domésticas de El Salvador,

Al Maestro Jaime Ernesto Escalante Fuentes, asesor de tesis, por la orientación en el proceso de investigación y conclusión satisfactoria de la tesis.

Especialmente:

A las personas dedicadas a realizar trabajo doméstico remunerado en El Salvador, conocido también como trabajo en el hogar; por compartir sus experiencias y ser el eje central del trabajo de investigación que hoy concluimos.

Gracias.

Carlos Alberto Rivas Zamora

Silvia Carolina Rodríguez de Rivas Zamora

DEDICATORIA

A todas aquellas personas que realizan trabajo doméstico remunerado en El Salvador, especialmente a las niñas, adolescentes y mujeres, que con su trabajo son el basamento de la económica de la familia y la sociedad, a quienes se les ha invisibilizado y negado el reconocimiento de condiciones mínimas de trabajo, lo que permite la vulneración a sus derechos humanos.

A las mujeres organizadas que aún a costa de poner en riesgo su vida, ingresos y familia, impulsaron el proceso de creación y autorización del sindicato, con el objetivo de mantener la constante lucha por la reivindicación de los derechos de las trabajadoras del hogar.

A la memoria de todas las personas que fueron víctimas de la violencia y discriminación por razones de su género, labor realizada y no vieron cristalizado el respeto de sus derechos humanos.

A las organizaciones sociales por no desfallecer en el acompañamiento del proceso de empoderamiento de las mujeres en general, y el compromiso por conquistar condiciones de trabajo decente para las trabajadoras del hogar.

Carlos Rivas Zamora

Silvia Rivas Zamora

ÍNDICE

ÍNDICE

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR	ii
AGRADECIMIENTOS.....	iii
DEDICATORIA	v
GLOSARIO DE SIGLAS.....	x
LISTADO DE NORMATIVA	xii
LISTADO DE GRÁFICOS	xiv
LISTA DE TABLAS.....	xvi
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO 1 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	3
1.1. Antecedente histórico del problema.....	3
1.2. El Derecho Internacional y Trabajo Doméstico.....	6
1.3. Formulación del problema de investigación	15
1.3.1 Pregunta general de investigación	15
1.4. Importancia y Justificación de la Investigación	16
1.5. Objetivos Generales y Específicos	17
1.5.1 Objetivo General:.....	17
1.5.2 Objetivos Específicos:.....	17
1.6. Delimitación del estudio	18
CAPITULO 2. MARCO TEÓRICO.....	20
2.1. Fundamentación teórica del problema	20
2.1.1. Teoría de los Derechos Humanos	22

2.1.2. Teoría de Género	24
2.1.3. Teoría Económica	28
2.1.4. Teoría de Derecho del Trabajo	30
2.1.5 Teoría sobre la Vulnerabilidad de Derechos:.....	31
2.1.6 Teoría de la Pobreza Multidimensional	35
2.2. Marco Jurídico	36
2.2.1. Ordenamiento Jurídico Internacional	36
2.2.1.1 Tratado de Versalles.....	36
2.2.2. Carta de la Naciones Unidas	46
2.2.3. Declaración Universal de los Derechos Humanos.....	47
2.2.4. Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.....	47
2.2.5. El Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales	48
2.2.6. Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer.....	48
2.2.7. Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos	49
2.2.8. Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	51
2.2.2. Ordenamiento Jurídico Nacional.....	52
2.2.1. Constituciones de la República de El Salvador.....	52
2.2.2. Leyes Secundarias.....	53
2.2.3. Código de Trabajo.....	53
2.2.4. Régimen Especial de Salud y Maternidad para los Trabajadores Domésticos.....	58
2.2.5. Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia	61
2.3.6. Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación Contra la Mujer	61
CAPITULO 3 DISEÑO METODOLÓGICO.....	64
3.1. Tipo de estudio.....	64

3.2.- Población y muestra.....	64
3.3. Descripción de las unidades de análisis o de investigación.	65
3.3.1. Unidad de Investigación	65
3.3.2. Unidad de Análisis.....	65
3.3.3.- Unidad de observación.....	65
3.4. Técnicas de observación y recolección de datos.	65
3.4.1. Observación documental:	66
3.4.2. Lista de cotejo	66
3.4.3. Encuesta	67
3.4.4. Entrevista	67
3.5. Procedimientos y técnicas de análisis de datos	67
3.5.1. Análisis por dimensiones.....	68
3.6. Prueba de hipótesis.....	68
3.7. Resultados esperados	68
CAPÍTULO 4. EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	70
4.1. Resultados de observación por encuesta.....	71
4.1.1 Dimensión sobre las Condiciones de Pobreza Multidimensional:	71
4.1.2 Dimensión sobre Trabajo decente.....	80
4.1.3 Dimensión sobre la vulneración a los derechos de los trabajadores domésticos a partir de la no ratificación del C189.	87
4.2. Resultados de observación mediante entrevistas	92
4.2.1 Visión del ente rector en relación a los derechos humanos laborales de las trabajadoras domésticas remuneradas en El Salvador.....	93
4.2.2 Perspectiva desde la defensa pública en materia laboral de los derechos de las trabajadoras domésticas remuneradas en El Salvador.....	99
4.2.3 El enfoque de protección de derechos a través de la experiencia de un magistrado propietario de la Sala de Lo Civil, Corte Suprema de Justicia	103

4.2.4 Vislumbrando y acompañando la protección de derechos desde la sociedad civil, Las Méridas, ONG comprometida con los derechos humanos laborales de las mujeres en el trabajo del hogar remunerado.	106
4.2.5 Enfoque desde el Órgano Legislativo sobre la ratificación del Convenio 189.....	113
4.2.6 Introspección al trabajo doméstico remunerado en El Salvador desde el movimiento sindical y las protagonistas.....	117
4.3. Resultados de la observación documental.....	123
4.3.1 Vulneración de derechos humanos a las trabajadoras domésticas remuneradas.	123
CAPÍTULO 5. DISCUSIÓN TEMÁTICA.....	138
5.1. Condiciones de vida de las trabajadoras domésticas remuneradas en El Salvador	139
5.2. De las afectaciones de los Derechos Humanos de las trabajadoras domésticas en El Salvador	147
5.3. De la vulneración por Ministerio de Ley de Derechos Humanos a las Trabajadoras Domésticas remuneradas.	149
CONCLUSIONES	152
RECOMENDACIONES	155
BIBLIOGRAFÍA.....	159
ANEXOS	162
ÁLBUM FOTOGRÁFICO	180

GLOSARIO DE SIGLAS

AFP:	Administradoras de Fondos de Pensiones,
ARENA:	Alianza Republicana Nacionalista,
CT:	Código de Trabajo,
CIT:	Conferencia Internacional del Trabajo,
CN:	Constitución de la República,
CSJ:	Corte Suprema de Justicia,
C189:	Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, o Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos,
DESCO:	Derechos Económicos, Sociales y Culturales,
DIGESTYC:	Dirección General de Estadística y Censos,
FAO:	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura,
FOSALUD:	Fondo Solidario para la Salud,
FMLN:	Frente Farabundo Martí para la Liberación Nacional,
ISDEMU:	Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer,
IDHUCA	Instituto de Derechos Humanos de la Universidad Jose Simeón Cañas,
ISSS:	Instituto Salvadoreño del Seguros Social,
LAS DIGNAS:	Asociación de Mujeres por la Dignidad y la Vida,

LAS MÉLIDAS:	Asociación y Fundación de Mujeres Mérida Anaya Montes,
LEPINA:	Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia,
LDPS:	Ley de Desarrollo y Protección Social de El Salvador,
MITRAB:	Ministerio de Trabajo y Previsión Social,
OEA:	Organización de Estados Americanos,
OIT:	Organización Internacional del Trabajo,
ORMUSA:	Organización de Mujeres por la Paz,
ONG:	Organización no Gubernamental,
ONU:	Organización de las Naciones Unidas,
ORMUSA:	Organización de Mujeres Salvadoreñas,
PEA:	Población Económicamente Activa,
PDHH:	Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos,
PGR:	Procuraduría General de la República,
PIB:	Producto Interno Bruto,
R-201:	Recomendación sobre las Trabajadoras y Trabajadores Domésticos,
SITRAMUTHRES:	Sindicato de Trabajadoras del Hogar de El Salvador,
TVL:	Teoría del Valor Trabajo, y,
UNESCO:	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, Ciencia y Cultura.

LISTADO DE NORMATIVA

- Carta Internacional Americana de Garantías Sociales de la Organización de los Estados Americanos (OEA) o Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador,
- *Carta de la Naciones Unidas (conocida como la Carta de la ONU)*,
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer,
- Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo o Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, o Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos,
- Declaración de Filadelfia,
- Derechos Económicos, Sociales y Culturales,
- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre,
- Declaración Universal de los Derechos Humanos,
- Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales,
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales,
- R-201 Recomendación sobre las Trabajadoras y Trabajadores Domésticos, 2011, y,
- Tratado de Versalles.

Jurisprudencia Sala de Lo Civil, Corte Suprema de Justicia

- La Sala de Lo Civil, de la Corte Suprema de Justicia, en Sentencia del 14 de marzo de 2007. En recurso de Casación ref. 137-C-2005.

Normativa nacional

- Código de Trabajo,
- Constituciones de la República de El Salvador,
- Ley de Desarrollo y Protección Social de El Salvador,
- Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación Contra la Mujer,
- Ley de Organización de Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social,
- Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República, la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República,
- Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia,
- Reglamento para la Aplicación del Régimen Especial de Salud y Maternidad para los Trabajadores Domésticos,
- Reglamento para la Aplicación del Régimen del Seguro Social, y,
- Régimen Especial de Salud y Maternidad para los Trabajadores Domésticos.

LISTADO DE GRÁFICOS

- | | |
|----------------|---|
| Gráfico No. 1 | Género al que pertenecen las personas encuestadas, |
| Gráfico No. 2 | Cargo con el cual son contratadas las personas que realizan trabajo en el hogar, |
| Gráfico No. 3 | Situación laboral de las personas a las que se les suministro la encuesta, |
| Gráfico No. 4 | Edad a la que comenzó a trabajar la persona encuestada, |
| Gráfico No. 5 | Nivel educativo de las personas encuestadas, |
| Gráfico No. 6 | Motivo por el cuál las personas encuestadas no continuaron estudiando, |
| Gráfico No. 7 | Situación de la vivienda de los encuestadas, |
| Gráfico No. 8 | Conocer con que materiales está construida la vivienda de las personas encuestadas, |
| Gráfico No. 9 | Indagar sobre el lugar pasan consulta las encuestadas por no estar afiliadas al ISSS, |
| Gráfico No. 10 | Indagar sobre como la inseguridad impacta las trabajadoras domésticas encuestadas, |
| Gráfico No. 11 | Indagar sobre la vulneración de derechos por la ausencia de contrato de trabajo escrito, |
| Gráfico No. 12 | Indagar sobre la vulneración del derecho a la seguridad social de las trabajadoras domésticas, |
| Gráfico No. 13 | Indagar sobre la alimentación que reciben las trabajadoras domésticas como parte del salario, |
| Gráfico No. 14 | Indagar sobre el conocimiento de derechos de las personas encuestadas, |
| Gráfico No. 15 | Medir el nivel de conocimiento que tiene las encuestadas en cuanto al abuso en el lugar de trabajo, |

- Gráfico No. 16 Indagar si las personas encuestadas han sufrido experiencias de abuso en el trabajo,
- Gráfico No. 17 Indagar sobre el abuso y acoso sexual en el trabajo doméstico remunerado,
- Gráfico No. 18 Indagar sobre la percepción de protección del Estado en relación al abuso y acoso sexual,
- Gráfico No. 19 Indagar si existe protección del derecho a la salud de las trabajadoras domésticas,
- Gráfico No. 20 Indagar donde pasan consulta las trabajadoras domésticas remuneradas por la falta de protección social,
- Gráfico No. 21 Salario que perciben las trabajadoras domésticas,
- Gráfico No. 22 Indagar sobre la vulneración de derechos en cuanto a recibir pago por laborar en días de asueto,
- Gráfico No. 23 Evidenciar el abuso en la jornada de trabajo,
- Gráfico No. 24 Indagar sobre el pago de prestaciones laborales,
- Gráfico No. 25 Indagar sobre el pago de aguinaldo a las trabajadoras domésticas, y,
- Gráfico No. 26 Uso de uniforme para el desarrollo de labores.

LISTA DE TABLAS

Tabla No. 1 Labores que realizan las personas que hacen trabajo doméstico remunerado,

Tabla No. 2 Rango de edad de las personas que realizan trabajo doméstico,

Tabla No. 3 Convenios ratificados por el Estado salvadoreño,

Tabla No. 4 Países que han ratificado el C189 de la OIT,

Tabla No. 5 Lugar donde viven las personas trabajadoras del hogar,

Tabla No. 6 Lugar donde trabajan las trabajadoras domésticas,

Tabla No. 7 Indagar sobre el conocimiento específico de derechos, y,

Tabla No. 8 Indagar sobre el conocimiento específico de derechos laborales que poseen las personas encuestadas.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tiene por objeto de estudio visibilizar el trabajo doméstico remunerado en El Salvador.

Evidenciar cómo el trabajo doméstico es un pilar fundamental para la economía de la familia y del país, generando conciencia ciudadana respecto a que este tipo de trabajo requiere que el Estado salvadoreño elabore políticas públicas que lo integren como labor propia del mercado laboral, dado que el mismo no aparece debidamente reflejado en los diversos informes que sobre el Producto Interno Bruto “PIB” que se realizan.

Conoceremos las diferentes actividades que realizan las trabajadoras domésticas, y traeremos a cuenta como el Estado salvadoreño por medio de la legislación constitucional o primaria, y la de trabajo o secundaria ha pretendido *“proteger” a las personas que se dedican a estas labores de forma remunerada, con una visión errada, misma que ha provocado graves violaciones a los derechos humanos de las trabajadoras y trabajadores domésticos, por cuanto no se han garantizado condiciones dignas para la realización de éste tipo de trabajo.*

Construiremos el perfil de las personas que se dedican al trabajo doméstico remunerado en El Salvador, identificaremos el origen, edad, nivel educativo, y vulneraciones a las que son sujetas; también procuraremos empoderar a las trabajadoras y trabajadores a fin de que puedan conocer sus derechos, obligaciones y demandar el cumplimiento de los mismos.

Luego de poner de manifiesto que el trabajo es un derecho humano protegido por los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Derechos Civiles y Políticos, así como por la Organización Internacional del Trabajo, buscaremos visibilizar las condiciones en que las trabajadoras domésticas realizan sus labores, los principales indicadores de pobreza multidimensional que profundizan todavía más su condición de vulnerabilidad y haremos propuesta a fin de mejorar las condiciones de trabajo

para las personas trabajadoras del hogar, como alternativa a la ratificación del Convenio 189.

Lo anterior es en virtud de que la ratificación puede tardar, ya que depende de la voluntad política y correlación legislativa, a fin de garantizar a los trabajadores y trabajadoras domésticas la protección efectiva de sus derechos a través de una reforma a la ley o una demanda de inconstitucionalidad por omisión.

CAPITULO 1 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Antecedente histórico del problema

El trabajo es una herramienta que a lo largo de la historia ha provocado el desarrollo de la especie humana; casi siempre se encuentra ligado a la producción de bienes y servicios utilizados para el sostenimiento de la sociedad.

El filósofo Friedrich Engels en su obra “El Origen de la Familia, de la Propiedad Privada y el Estado” (Engels, 1884), indica que fue en la época de la barbarie cuando surge la primera división del trabajo específicamente en la agricultura y la ganadería, caracterizándose dicho período por la domesticación y cría de animales; así como el cultivo de plantas; razones por las que aumentó la producción, surgiendo así una nueva división del trabajo en ganadería, agricultura y oficios manuales domésticos.

El crecimiento de la producción en los rubros antes dichos, requirió de más personas para desarrollar las diferentes actividades productivas, por lo que se utilizó la guerra como modalidad para la captura de prisioneros, quienes se convertían posteriormente en esclavos, surgiendo así por un lado los señores y por otro los esclavos, separando entonces los oficios, de la agricultura, lo que produjo un aumento al valor de la fuerza productiva del trabajo del hombre, en donde la esclavitud fue un elemento esencial para la producción.

Origen etimológico de la palabra “Trabajo”

Etimológicamente la palabra trabajo deriva del latín “*tripaliūm*” (tres palos) que define a un tipo de tortura medieval; éste se extendió al verbo “*tripaliāre*” como sinónimo de “torturar” o “torturarse”, posteriormente se transformó al castellano arcaico en “trebejare” que significa “esfuerzo”, y finalmente surgió la palabra “trabajar” como sinónimo de “laborar”. El trabajo es considerado como un factor de producción,

supone un intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de necesidades humanas (www.dechile, s.f.).

En las comunidades primitivas, no existía el término trabajo como el que hoy conocemos y que engloba actividades muy diversas, asalariadas y no asalariadas, penosas y satisfactorias, necesarias para ganarse la vida o para cubrir las propias necesidades.

El trabajo en la época medieval

Desde la perspectiva cristiana había una inclinación a justificar el trabajo, pero no a mirarlo como algo valioso. Los pensadores cristianos hacían referencia al principio paulino “*quien no trabaja no debe comer...*”, pero entendían que el trabajo era un castigo o, cuando menos un deber, algo penoso vinculado al pecado original.

El vocablo doméstico, proviene del latín “Domus” que significa casa y servicio doméstico es el relativo al cuidado de la casa, limpieza y seguridad de la casa.

El carácter esencial del trabajo doméstico reside en el elemento que se suele llamar benevolencia, que se traduce en la cordialidad y casi intimidad que deriva de la confianza y convivencia familiar.

El trabajo doméstico en las épocas anteriores a la modernidad, fue encomendado a los esclavos o siervos; dado que los señores de la clase dominante asumían que esas labores no eran dignas para ser ejecutadas por ellos.

“Las actividades relativas al cuidado del hogar confiadas a personas distintas del grupo familiar, han sido de las más antiguas formas del trabajo humano; en la antigüedad esas labores que incluían la asistencia y cuidados de las personas estuvo a cargo exclusivamente de los esclavos y posteriormente de los siervos¹, precisamente por ello se ha mantenido hasta nuestros días el vocablo “servidumbre”

¹ El vocablo servus, en latín siervo, el que está al servicio de un señor, según diccionario de la Real Academia.

para referirse a las personas que cumplen faenas propias de aquellos siervos”.
(Torres, 2007).

El problema de los trabajadores domésticos en el continente americano durante la época de la Colonia, se vio agravado debido a la sobre oferta de mano de obra existente, lo que permitió a las familias económicamente poderosas darse el lujo de tener a su servicio un buen número de estos trabajadores, a quienes únicamente les pagaban con alimentación, vestuario y vivienda, debiendo estar al servicio de ellos las 24 horas del día. Se constituía así en una forma de trabajo semi-esclavizante.

En la sociedad contemporánea el trabajo doméstico remunerado es *“útil para el crecimiento de la economía, registrando una creciente demanda en todas partes del mundo, tendencia que se ha acentuado con la incorporación masiva de las mujeres a la fuerza laboral, el envejecimiento de la sociedad, la intensificación del trabajo y la frecuente insuficiencia o carencia de pautas de actuación para facilitar la conciliación de la vida familiar con la vida laboral. Los trabajadores domésticos representan hoy día una amplia cuota de fuerza de trabajo, sobre todo en los países en desarrollo, y ha seguido aumentando incluso en el mundo industrializado (OIT, 2010)”*.

En la concepción moderna de trabajo, se puede definir trabajo como: *“El esfuerzo del hombre encaminado directa o indirectamente a la satisfacción de sus necesidades, vale decir, a la producción de bienes o servicios económicos” (Caldera 1960: 90); o como “El esfuerzo humano, físico o intelectual aplicado a la producción u obtención de riquezas”. (Cabanellas 2005: 376); e igualmente como “Ejercicio lícito de facultades intelectuales y físicas en beneficio propio o ajeno. En este último caso salvo excepciones devenga una retribución equivalente”. (Guzmán R. 2001:10).*

También como el trabajo desarrollado en casa de una tercera persona a cambio de techo y comida ha evolucionado desde mediados del siglo XX, convirtiéndose en un trabajo doméstico remunerado para las personas que dejan su hogar con el fin de atender mediante pago en dinero y en ocasiones en especie el hogar de otros; no obstante lo anterior, continúa siendo una tarea invisibilizada debido a la apreciación

de que las actividades del hogar son parte de las funciones reproductivas femeninas, ya que la sociedad ha legitimado el papel de las mujeres como madres o productoras biológicas que procrean, dan a luz y amamantan, es decir todas las actividades de cuidado de los miembros del hogar y su desarrollo social; la labor doméstica remunerada toma un rol activo en la generación de la riqueza económica de un país, cuando ésta permite a los patronos de los empleados domésticos realizar trabajos fuera de sus hogares, sin tener que atender las tareas propias de su casa.

1.2. El Derecho Internacional y Trabajo Doméstico

Normas de carácter internacional que desarrollan los derechos humanos en relación trabajo doméstico remunerado.

En cuanto a la igualdad y protección de derechos, encontramos fundamento en el preámbulo de la Carta de las Naciones Unidas (Unidas, 1945), la cual establece *“derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres...”*.

La Organización de las Naciones Unidas “ONU”

La ONU se creó en virtud de la resolución 11, romano II del 21 de junio de 1946; ahí la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer y su Trabajo, bajo la dependencia del Consejo Económico y Social de la misma, favoreció el reconocimiento del rol y el valor del trabajo de las mujeres, mediante instrumentos normativos internacionales de derechos humanos.

La Carta Internacional Americana de Garantías Sociales de la Organización de los Estados Americanos (OEA) o Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador, fue proclamada en Rio de Janeiro, en la 9ª. Conferencia Internacional Americana en 1947, la que reconoció en su artículo 22 que las personas que desarrollan trabajo doméstico remunerado, *“tienen derecho a que la Ley les asegure protección en materia de salario, jornada de trabajo, descansos, vacaciones, indemnización por despido y en general prestaciones sociales”*.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos fue adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas, en su resolución No. 217^a (III), el 10 de diciembre de 1948 en París, Francia, y se reconocen los derechos humanos y la dignidad intrínseca de las personas, siendo más específico el artículo 23 que establece el derecho al trabajo, sin distinción alguna de personas o de sectores laborales donde se desarrollen las actividades.

La Conferencia Internacional del Trabajo en el año 1965 (OIT B. O., julio, 1965) determinó *“las condiciones de empleo de los trabajadores domésticos, en que se reconoce la «urgente necesidad» de establecer un nivel de vida mínimo «compatible con el respeto de la persona y de la dignidad humana, que es esencial para la justicia social», en beneficio de los trabajadores domésticos en los países tanto desarrollados como en desarrollo”*.

Y no fue sino hasta en el año 2011, que en la reunión 100^a de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), celebrada el 16 de junio de ese mismo año, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó el Convenio 189 sobre las Trabajadoras y los Trabajadores domésticos, que busca mejorar las condiciones mínimas de trabajo y de vida; y la Recomendación 201 la cual aporta orientaciones sobre la forma de dar cumplimiento a las obligaciones emanadas del convenio², entrando en vigor el 5 de septiembre de 2013, con el nombre de Convenio *“Sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y Trabajadores Domésticos”*.

² Prefacio Convenio 189 OIT

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el contexto del objeto de investigación

En estudio realizado durante el año 2013, la OIT afirma que al menos “53 millones de personas están empleadas como trabajadores y trabajadoras domésticas en el mundo, el 83% son mujeres, y éste sector representa al menos el 7,5% de empleo asalariado de las mujeres; el 29,9% están excluidos del ámbito de la legislación laboral nacional; el 45% no tiene derecho a un día de descanso semanal, y más de la tercera parte de las trabajadoras domésticas no tiene derecho al permiso de maternidad” (OIT, Trabajadores Doméstico, Cifras y Datos, Portal Oficial, OIT sobre los trabajadores domésticos, 2013).

El trabajo doméstico es un fenómeno mundial que perpetúa las desigualdades y las jerarquías basadas en la raza, el origen étnico, la pertenencia a un grupo autóctono, la casta, la nacionalidad, y porque no decirlo el género. Las personas trabajadoras domésticas, a diferencia de los siervos y de los esclavos, reciben un salario, ya sea en especie (cama, alimentos, ropa, etc.), en dinero o en ambas formas.

El trabajo en el hogar es desarrollado con frecuencia en un espacio privado dentro del hogar, por lo que casi nunca hay nadie extraño a la relación laboral que esté presente ante los posibles abusos (físico, sexual y psicológico), a los que son sometidos los trabajadores domésticos, lo que dificulta la posibilidad que haya personas que puedan atestiguar sobre tales situaciones, resultando difícil visibilizarlo y lograr introducirlo en la agenda de la sociedad y del Estado.

Según el sitio web oficial de la OIT y otras organizaciones entre las actividades que generalmente realizan las trabajadoras y trabajadores domésticos, se encuentra:

Tabla N. 1

Labores que realizan las personas que hacen trabajo doméstico remunerado

OIT	ONG´S SALVADOREÑAS "ORMUSA, LAS MÉLIDAS, MUJERES TRANSFORMANDO"	ELABORACIÓN ORIGINAL A PARTIR DE LA OBSERVACIÓN
<p>Limpiar la casa, cocinar, lavar y planchar la ropa, cuidar de los niños, de los ancianos o de los miembros enfermos de la familia.</p> <p>Trabajan como jardineros, vigilantes o chóferes de la familia e, incluso se ocupan de las mascotas del hogar.</p>	<p>Lavar, planchar, cocinar, barrer, trapear, cuidar niños y niñas, hacer limpieza y cocina, el mantenimiento del hogar, cuidado de personas mayores y con discapacidad,</p> <p>Servicios de apoyo para pagos diversos, trámites administrativos, compras del hogar, transporte; producción de bienes y servicios en el hogar;</p> <p>Limpiar la casa, lavar los platos, lavar y planchar la ropa, cocinar, tirar la basura, confeccionar prendas para los miembros del hogar;</p> <p>Abastecimiento de agua y combustible, acarrear agua, recoger leña; construcción y reparación de la vivienda; y servicios específicos de cuidado de niños, ancianos, enfermos.</p>	<p>Hacer las compras en mercados o supermercado, hacer y servir comida, limpiar el área de cocina y lavar los utensilios, atender y servir al grupo familiar,</p> <p>Lavar y planchar la ropa, hacer reparaciones en la ropa y lustrar zapatos,</p> <p>ordenar habitaciones, tender las camas, limpiar objetos y muebles, barrer y trapear el piso, cortar grama, lavar servicios sanitarios y baños y dar mantenimiento a jardines,</p> <p>Lavar y limpiar carros, y en algunos casos hacer tareas académicas con niños y niñas, brindar cuidado a niños, niñas, adultos mayores o personas enfermas.</p>

Fuente propia a partir de información en sitios Web.

Las tareas anteriormente descritas en su mayoría son realizadas por mujeres, las que generalmente son de origen muy pobre, con escasa educación, de hogares disfuncionales, y en algunos casos suelen ser migrantes, condición que aumenta su nivel de vulnerabilidad.

El trabajo doméstico representa un aporte importante en el desarrollo económico de los países, el cual no es reconocido como tal, lejos de ello es visto con menosprecio por la misma condición de invisibilización.

En El Salvador, el trabajo doméstico comienza a temprana edad ya que muchas niñas y niños acompañan a sus madres o padres a trabajar por comida, techo y

resguardo de la inseguridad galopante en el país; con un horario que puede superar las 12 horas diarias, seis días a la semana y salarios de entre 40 y 100 dólares mensuales (Watch, 2004).

El trabajo doméstico tiene rostro de mujer, el cual ha sido invisibilizado y por lo tanto ligado a ingresos bajos, pobreza y analfabetismo, así lo refleja la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2011 *“características educativas, los datos de las variables educativas son unos de los más relevantes que proporciona la Encuesta de Hogares 2011”*, ésta contiene resultados que incluyen variables demográficas, educativas, de salud y de la Población Económicamente Activa (PEA).

Uno de los elementos que sumergen en el círculo de pobreza a las mujeres a nivel mundial, es el limitado acceso a la educación que aún persiste, al respecto la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, Ciencia y Cultura (UNESCO) define el analfabetismo como la *“situación de una persona que no posee las habilidades para leer y escribir con comprensión una frase simple y corta”*. En El Salvador; la tasa de analfabetismo es calculada con la población de 10 años y más. Encontrando que 652,928 personas de 10 años y más no saben leer ni escribir, lo que representa una tasa de analfabetismo de aproximadamente el 12.8% a nivel nacional, de este el 8.0% está representado por las mujeres, mientras 4.8 % representado por los hombres.

En el área urbana la tasa de analfabetismo es de 8.2% dentro de ésta la proporción de mujeres es de 5.7% y la de los hombres de 2.5 %; en lo rural, la tasa de analfabetismo es de 20.7% correspondiendo el 11.9% para las mujeres y 8.8% para los hombres.

En relación al sexo las tasas específicas de analfabetismo son: a nivel nacional, para las mujeres el 15.0%, y para los hombres el 10.2%. En el área urbana para las mujeres es del 10.5% y para los hombres de 5.5%; en lo rural, para las mujeres es del 23.3% y para los hombres de 17.9%. Las cifras ilustran la inequidad existente ya

que la mujer en El Salvador continúa en desventaja en cuanto al acceso a la educación.

En cuanto a la situación de empleo en El Salvador, la encuesta establece que el salario promedio mensual de los ocupados en el rubro “Hogares con servicio doméstico es de \$131.54 (DIGESTYC, 2011)”

En correspondencia con la información anterior traemos a que el informe presentado por el gobierno salvadoreño en la ciudad de Santiago de Chile, en diciembre 2013 ante la OIT, en relación al avance de la protección y seguridad de los trabajadores domésticos en El Salvador; en dicho informe el número de trabajadores del servicio doméstico es aproximadamente 112,688, de las cuales el 91% son mujeres y el 9% son hombres, en el nivel educativo es 15% no tiene ningún año de estudio, el 51% tiene entre 1 y 6 años de estudio, el 21% tiene entre 7 y 9 años de estudio y solo el 9% tiene más de nueve años de estudio. Según el informe el salario asciende a \$129.67 dólares en promedio, siendo mayor el salario del hombre de \$165.94 y el de mujeres de \$126.27³.

Por otro lado, la organización no gubernamental de mujeres, “Asociación y Fundación Mélida Anaya Montes” (LAS MÉLIDAS), en el estudio llamado “una propuesta nacional en favor de los derechos de las empleadas del hogar”, realiza en septiembre de 2014, da cuenta que existe en El Salvador un aproximado de 112,197 mujeres que se dedican al trabajo doméstico remunerado, estimando para el año 2012 un total de 111,780 personas que laboran en el sector de trabajo doméstico remunerado, de las cuales 9.583 son hombres.

El informe antes aludido destaca que las mujeres que se dedican al trabajo doméstico corresponden a cuatro grupos de edad:

Tabla 2
Rango de edad de las personas que realizan trabajo doméstico

³ Publicación obtenida en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-Santiago/documents/presentation/wcms_232483.pdf

Concepto	Rango de edad	Porcentaje
Mujeres adultas	entre los 29 a 55 años	61.1%,
Mujeres jóvenes	entre los 18 a 28 años	20.4%,
Mujeres adultas mayores	entre 55 y 88 años	16.2 %,
Niñas	entre los 13 y 17 años	2.3%

Sumado a lo anterior encontramos en el importante trabajo de investigación denominado *“reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador, ¿porque nuestro trabajo vale;”* (IDHUCA, 2014), da cuenta que existe un total de 111,780 personas ocupadas en el trabajo doméstico de los cuales el 91.4% son mujeres y el 8.6% son hombres, confirmando así que el trabajo doméstico en la sociedad tiene rostro de mujer, el cual tradicionalmente ha sido marginal, sin horario, salario bajo, sin prestaciones sociales y muy cercano a la esclavitud.

Reconocimiento legal del trabajo en la legislación salvadoreña

En El Salvador el ordenamiento jurídico en torno a la protección al trabajo, comienza a manifestarse en la Constitución Política de la República del año 1872, que otorga la calidad de derecho al trabajo realizado en el hogar; en el artículo 17 donde establece que *“El Salvador reconoce derechos anteriores y superiores a las leyes positivas; tiene por principio la libertad, la igualdad, la fraternidad; y por bases la familia, el trabajo, la propiedad y el orden público”*.

La Constitución ha venido incorporando gradualmente regulación para el trabajo remunerado en el hogar; la Constitución Política de El Salvador de 1950 pretendió en el Art. 190 equipar y proteger los derechos de los trabajadores agrícolas y domésticos; *“tienen derecho a protección en materia de salarios, jornadas de trabajo, descansos, vacaciones, indemnizaciones por despido y, en general, a las prestaciones sociales...”*; doce años después la Constitución Política del año 1962,

mantuvo el contenido del artículo 190, siendo el único cambio en la regulación del artículo ser regulando en el artículo 189 sobre la protección de los trabajadores agrícolas y domésticos.

Es así como en 1972 se promulga el Código de Trabajo aún vigente en el cual se regula que el trabajo doméstico estará sujeto a Régimen Especial en los artículos del 76 al 83, no obstante, haber legislado sobre el mencionado derecho, aún no mejoran las condiciones de las trabajadoras y trabajadores domésticos en cuanto sus derechos humanos, económicos y sociales.

La Constitución del año 1983 vigente legisla en el Capítulo II, titulado Derechos Sociales, Sección Segunda, Trabajo y Seguridad Social, estipulando en su Art. 45 *“Los trabajadores agrícolas y domésticos tienen derecho a protección en materia de salarios, jornada de trabajo, descansos, vacaciones, seguridad social, indemnizaciones por despido y, en general, a las prestaciones sociales. La extensión y naturaleza de los derechos antes mencionados serán determinadas por la ley de acuerdo con las condiciones y peculiaridades del trabajo”*.

A lo largo de la presente investigación se utilizará el vocablo trabajo por lo que es necesario puntualizar sobre qué se entiende por tal y para ello utilizaremos la definición del jurista Mario de la Cueva,⁴ quién lo define como *“el conjunto de derechos y obligaciones que derivan, para el trabajador y trabajadora y el patrono del simple hecho de la prestación del servicio”*.

La Sala de Lo Civil, de la Corte Suprema de Justicia, en Sentencia del 14 de marzo de 2007. En recurso de Casación ref. 137-C-2005; incorpora una definición de uso jurisdiccional referida a la relación de trabajo en el sentido que trabajo es: *“la relación que existe entre una persona denominada el trabajador y otra denominada el empleador a quien aquella proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones a cambio de una remuneración...”*.

⁴ Jurista Mexicano, entre sus aportes se encuentra Derecho Mexicano del Trabajo, La Doctrina de la Soberanía, La idea del Estado, El Constitucionalismo Mexicano a mediados del siglo XX, La Equidad y el Derecho del Trabajo, entre otros

Retornando al tema central del trabajo doméstico remunerado, la OIT lo define como *“aquel que, mediando pago en dinero o en especie, realiza una persona las tareas propias de un hogar; que a su vez es regido por normas de trabajo y cuya característica principal es la de ser permanente”* (OIT, Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011).

En la definición anterior de la OIT aparece el término remuneración entendida como *“la contraprestación que la persona asalariada recibe por el servicio prestado, al que se le denomina salario”*.

Visibilizar el trabajo doméstico es una tarea pendiente de justicia social, es una deuda del Estado con las personas más vulnerables que participan activamente en el desarrollo económico, y para las cuales no se legisla, sino más bien se potencian las desigualdades a través de la ley, lo que produce discriminación en éste tipo de trabajo en relación a otros trabajos remunerados, cuando de tutelar sus derechos se trata.

Por ejemplo, para la relación relativa al trabajo doméstico remunerado el Código de Trabajo no obliga a la existencia de un contrato de trabajo escrito Art. 76 es decir, es de carácter verbal. Las personas están obligadas a:

- a) Desarrollar el trabajo en la intimidad del hogar de otra persona y por lo tanto deben guardar cordialidad en las relaciones,
- b) El trabajo es de carácter continuo, al no tener una jornada de trabajo definida, ni horario, el trabajador o trabajadora está siempre a disposición del patrono,
- c) Existe un vínculo de subordinación y de disciplina en la relación patrono-trabajador más riguroso; y,
- d) El patrono conserva la facultad de cambiar unilateralmente las condiciones en que se efectúan las labores, aún en perjuicio de los intereses del trabajador o trabajadora.

Lo anterior es posible debido al predominio de personas de escasos recursos que desarrollan estas labores, las cuales poseen poca o nula preparación académica, lo que facilita relaciones laborales abusivas en torno a jornadas extenuantes y variedad e indeterminación de las tareas a realizar; una de las características bien comunes en el desempeño del trabajo doméstico es el hecho de que el trabajador no necesita calificación, preparación o experiencia alguna, poseyendo el patrono la facultad de emplear a una persona por 30 días en el término llamado de prueba y luego dar por finalizada la relación laboral sin responsabilidad.

1.3. Formulación del problema de investigación

La presente investigación pretende visibilizar vulneraciones de derechos humanos que pudieran existir en relación al trabajo doméstico remunerado realizado por mujeres en el país, resultando entonces de medular importancia examinar si en El Salvador existen o no afectaciones de derechos humanos en las relaciones de trabajo de las personas que se dedican a labores domésticas remuneradas, y de ser así, cómo identificar si existe normativa nacional e internacional que proteja a las trabajadoras en sus derechos o por el contrario propicie la posibilidad de someterlas a afectaciones o vulneraciones en sus derechos humanos.

Resultará además conveniente investigar las condiciones en que se realizan esas labores así como indagar si el Estado salvadoreño tiene aún pendiente la ratificación de compromisos internacionales firmados en el marco de la OIT (Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos) que deberían ser aplicados a la relación obrero-patronal en el caso específico del trabajo doméstico remunerado en El Salvador; y si la falta de ratificación propicia violación de derechos humanos, en situaciones aquí planteadas que investigaremos por medio de preguntas generadoras que a continuación se formulan:

1.3.1 Pregunta general de investigación

¿Garantiza la legislación salvadoreña condiciones dignas en el trabajo doméstico remunerado realizado por mujeres?

- I. ¿Cuáles son las condiciones actuales del trabajo doméstico remunerado en El Salvador?,
- II. ¿Cuáles son las afectaciones en materia de derechos humanos que se le infligen a las trabajadoras domésticas remuneradas en El Salvador?,
- III. ¿La norma jurídica laboral salvadoreña tanto constitucional, así como el Código de Trabajo, propicia o no la violación de los derechos humanos a las trabajadoras domésticas remuneradas?; y,
- IV. ¿Cuáles son las violaciones a los derechos humanos de las trabajadoras domésticas remuneradas en El Salvador ante la falta de ratificación del convenio 189 de la OIT?

1.4. Importancia y Justificación de la Investigación

El Estado salvadoreño al no ratificar el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), propicia vulneración de derechos humanos a las trabajadoras domésticas remuneradas razón por la que es imperativo visibilizar las condiciones en las relaciones laborales de las trabajadoras con sus patronos; lo que permitiría una vida digna, justicia social y el reconocimiento pleno de los derechos de las trabajadoras domésticas y de los trabajadores en general que realizan ésta faena.

La importancia de investigar sobre las condiciones en que se desarrolla la relación patrono-trabajador en el trabajo doméstico remunerado, radica en que es un tema actual, relevante, el cual al ser abordado desde la perspectiva de los derechos humanos y la teoría de género, permitirá humanizar la relación de trabajo en la búsqueda de medidas progresivas a fin de que las personas que realizan trabajo doméstico gocen de los derechos ya reconocidos al resto de trabajadores en la legislación laboral.

El efecto esperado es obtener un diagnóstico de la situación en que desarrollan sus labores las trabajadoras domésticas remuneradas, construir un perfil de dichas

personas, identificar plenamente los derechos humanos vulnerados y la manera como se produce la vulneración.

Con lo anterior se busca que las personas que realizan el trabajo doméstico remunerado en El Salvador, adquieran calidad de vida y asimismo que se logre transformar la visión que el Estado y la sociedad poseen sobre ésta clase de trabajo.

1.5. Objetivos Generales y Específicos

1.5.1 Objetivo General:

Visibilizar la problemática de derechos humanos de las trabajadoras domésticas remuneradas en El Salvador.

1.5.2 Objetivos Específicos:

- 1.- Indagar sobre las principales vulneraciones que en materia de derechos humanos se infligen a las trabajadoras domésticas remuneradas,
- 2.- Construir el perfil del trabajo doméstico remunerado,
- 3.- Diagnosticar la situación de las trabajadoras domésticas remuneradas; y
- 4.- Realizar análisis comparativo entre derecho y obligación en el trabajo doméstico remunerado con el resto legislación laboral salvadoreña.

1.6. Delimitación del estudio

1.6.1.- Temporal

Se realizará análisis del decenio comprendido 2004-2014, a través de una investigación bibliográfica, del análisis de la legislación nacional e internacional.

Los instrumentos utilizados para alcanzar el objetivo planteado son: encuestas, entrevistas, lista de cotejo y consulta Web.

Se efectuarán visitas de trabajo a la Comisión de Relaciones Exteriores, Integración Centroamericana y Salvadoreños en el Exterior de la Asamblea Legislativa, ONG's, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Procuraduría General de la República, y Corte Suprema de Justicia "CSJ", entre otros actores.

Se examinará información y estadísticas de las instituciones del Estado y sociedad civil organizada, así como también con las trabajadoras domésticas remuneradas, asimismo se revisarán detenidamente los informes de labores de las instituciones y otras herramientas que permitan acceso a la información.

1.6.2.- Espacial

Se realizará una investigación en el área metropolitana de San Salvador durante el mes de octubre y noviembre 2016.

1.6.3.- Institucional:

- ▶ Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia,
- ▶ Ministerio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador,
- ▶ Procuraduría General de la República,
- ▶ Comisión de Relaciones Exteriores, Integración Centroamericana y Salvadoreños en el Exterior de la Asamblea Legislativa,

- ▶ Organización no Gubernamental: Mélida Anaya Montes “LAS MÉLIDAS”.
- ▶ Sindicato de Trabajadoras del Hogar de El Salvador “SITRAMUTHRES”, entre otros.

CAPITULO 2. MARCO TEÓRICO

2.1. Fundamentación teórica del problema

El presente trabajo tiene sustento teórico en los presupuestos que nos franquean los derechos humanos, que son *“atributos inherentes a la persona humana, por el hecho de serlo”*, incurriendo el Estado en la responsabilidad de respetarlos, garantizarlos o satisfacerlos; al ser el trabajo un derecho humano, la vulneración a la que se hace referencia tiene lugar a partir del poder público o gracias a los medios que este pone a disposición de quienes lo ejercen, debiendo tener claro que no todo abuso contra una persona, ni toda forma de violencia social son técnicamente atentados contra los derechos humanos (Pedro Nikken).

Al verbalizar sobre la vulneración de derechos humanos y libertades esenciales, estamos frente al supuesto de acción u omisión de un órgano o funcionario del Estado que en el ejercicio de sus atributos o funciones, lesiona indebidamente los derechos humanos, lo que se traduce en la violación al deber de tutela en cuanto a los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC) de las trabajadoras domésticas.

Otro de los cimientos significativos para el abordaje del trabajo doméstico es a través de la dimensión de enfoque de Género, debido a que desde la escuela, la iglesia, la familia, la comunidad, etc., se etiqueta a las personas a ocupar un determinado rol dentro de la sociedad, teniendo como único parámetro haber nacido niña o niño; siendo esto lo que se conoce como estereotipos sociales, a los cuales no referiremos más adelante.

En este momento es preciso que se entienda por Género, la *“asignación social diferenciada de responsabilidades y roles a hombres y mujeres que condicionan el desarrollo de sus identidades como personas de sus cosmovisiones y de sus proyectos de vida”*. Esta asignación está basada en pautas culturales, hábitos y

condicionamientos sociales vigentes “*estereotipos sociales*” que definen y valoran roles y tareas de acuerdo al sexo, reservando prioritariamente al hombre la esfera pública de producción y para la mujer la esfera privada de la reproducción y el cuidado de los otros (Silviera, 2000).

Los estereotipos sociales “*poseen la capacidad de condicionar el desarrollo de la mujer en el ámbito personal, laboral y profesional. Las funciones determinadas por el género a diferencia de las originadas por sexo tienen la característica de ser determinadas biológicamente y son universales, son comportamientos aprendidos en sociedad o en un grupo social, siendo el resultado de un proceso de construcción social, que diferencia los sexos al mismo tiempo que los articula dentro del poder sobre los recursos*” (Silviera S. La dimensión de género en la formación y en las relaciones laborales, 2000).

La importancia del género es indispensable por que a través de ésta se identificará como la sociedad hace asignaciones genéricas y como se condiciona las relaciones entre hombres y mujeres. Por tal razón, el género se constituye en una herramienta crítica de análisis y es una variable socioeconómica de base, sobre la que influyen la clase social, la raza, la religión, el entorno geográfico, económico y la edad, entre otros.

La naturalidad del trabajo designado a varones y mujeres ha determinado un desigual acceso y control de los recursos económicos, culturales y sociales entre hombres y mujeres. La consecuencia para las mujeres es no sólo una débil instrumentación para el desempeño social y laboral, sino también inequidad en la distribución y consumo de los bienes en el hogar, lo que refiere tanto al acceso a la educación, el entretenimiento y el ocio, así como a la salud personal y reproductiva y los aspectos alimentarios.

Estudios recientes de la región muestran que las niñas de 8 a 14 años de edad dedican cinco horas más a las tareas del hogar que los niños, y mientras la tasa de éstos con peso inferior al normal es del 17%, la de ellas alcanza el 31%. Hacerse

cargo del trabajo del hogar y de la atención de sus hermanos, es la principal causa de no continuidad de los estudios de las jóvenes en hogares pobres y/o con un capital educativo menor a seis años. De igual manera sucede entre quienes abandonaron la educación en la adolescencia, los varones en su casi totalidad pasan al mundo del trabajo mientras sólo la mitad de las mujeres lo logrando quedando las restantes dedicadas a los quehaceres domésticos no remunerados en su propio hogar. El círculo se cierra porque este desigual acceso incide en el fortalecimiento de los recursos internos de las personas: autoestima, confianza en sí misma, habilidad de liderazgo, capacidad para expresar intereses propios y para planificar (Enrique Pieck, 2001).

La importancia del género en el trabajo doméstico radica en que no obstante, el trabajo doméstico es realizado por hombres, la mano de obra doméstica por excelencia continua siendo femenina.

2.1.1. Teoría de los Derechos Humanos

Las Naciones Unidas definen los Derechos Humanos como “derechos inherentes a todos los seres humanos o personas, sin distinción alguna de nacionalidad, residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Los Derechos Humanos tienen la condición especial que son interrelacionados, interdependientes e indivisibles” (ONU).

Asimismo, la ONU ha desarrollado categorías como la universalidad, el carácter inalienable, la interdependencia, lo indivisible, la igualdad y la no discriminación de los mismos.

Los Derechos Humanos se encuentran íntimamente relacionados entre sí, en el carácter “universal” que es un principio de los derechos humanos, los cuales se constituyen en el basamento del Derecho Internacional de los derechos humanos, siendo uno de los principios más reconocido por los Estados en convenios, declaraciones y resoluciones internacionales. El carácter “*inalienable*” de los derechos nos indica que estos no deben ser suspendidos bajo ningún pretexto o

motivo, a menos que haya un debido proceso. En cuanto al carácter “*indivisible*” los derechos no se pueden dividir por lo tanto la vulneración a uno de los derechos impacta directamente al otro, el cumplimiento de uno facilita e impacta positivamente en la consecución de los demás. La no “*discriminación*” es otro de los ejes fundamentales en materia de derechos humanos y este se complementa con el de igualdad.

El Doctor Pedro Nikken, especialista en Derechos Humanos precisa que éstos son “*atributos o derechos inherentes a la persona humana por el hecho de serlo, que los derechos humanos se hacen valer frente al poder, teniendo el Estado la obligación de garantizar y respetar;*”⁵. Cuando se habla que los derechos humanos son inherentes a la persona humana, es en el entendido que estamos frente al reconocimiento que El Estado hace a los seres humanos, convirtiéndose con ello en sujeto de los mismos, no obstante, lo anterior, los derechos humanos no necesitan ser reconocidos por el Estado para que sean otorgados a la persona humana, en relación a la universalidad.

En tal sentido los derechos humanos, existen en tanto son propios a la persona humana, sin necesidad que sean otorgados por ente alguno, sino más bien que éstos se hacen respetar, valer y exigir por la persona frente al Estado. Por lo tanto el respeto a los derechos humanos de la persona que se dedicada realizar trabajo doméstico remunerado, lo convierte en beneficiario de la protección de los derechos universales referentes al derecho humano del trabajo, en cuanto universalidad, igualdad, dignidad, inalienabilidad y no discriminación a la que están sujetas todas las personas en las relaciones trabajador-patrono en el mundo.

⁵ Dr. Pedro Nikken: fue asesor jurídico del proceso de paz en El Salvador por parte de la Secretaría General de las Naciones Unidas, Abogado de profesión, Doctor en Derecho, Profesor en Derecho y Política Internacional de Venezuela. Juez y ex presidente de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Miembro de la Comisión Andina de Juristas. Vicepresidente del Instituto Interamericano de Derechos Humanos. Ha participado como miembro de tribunales del Centro Internacional para el Arreglo de Diferencia relativas a Inversiones (CIADI).

2.1.2. Teoría de Género

Manteniendo el orden de ideas entraremos a conocer la dimensión de Género, la cual será de mucha ventaja ya que permitirá profundizar en la investigación. Al concepto de Género *“marca la diferencia entre los sexos, es usado para designar tanto a los seres humanos en su conjunto como su división en dos categorías sexuadas”* (Molina Brizuela, 2010).

En efecto existen elementos claves que permiten distinguir el sexo y el género; encontramos que sexo: *“es una construcción social y cultural basada en una descripción anatómica, biológica, relacionada a los genitales que diferencia a la mujer del hombre”*. Tal constructo social ha fomentado a lo largo de la historia de la humanidad relaciones de poder, otorgando un determinado valor material al cuerpo y los roles.

Lo anterior da lugar a distintas interpretaciones teóricas en torno a los sistemas de género, y ha sido objeto de innumerables debates sobre la división sexual del trabajo, apoyándose principalmente en la convicción de que existen actividades reproductivas y productivas fundadas en diferencias biológicas.

Se debe entender por Género como *“un conjunto de características sociales, políticas, jurídicas y económicas asignadas socialmente en función del sexo, con el cual se nace y son aprendidas durante el proceso de socialización. El Género determina lo que es esperado, permitido y valorado en una mujer o en un hombre en un contexto determinado”*⁶.

La importancia del enfoque de Género radica en que éste se encarga de estudiar las relaciones desiguales de poder existentes entre los géneros, buscando transformarlas en relaciones equitativas⁷.

La perspectiva de género demanda ser abordada a partir de tres dimensiones: *“El primero es el concepto de género, el segundo las relaciones de género y el tercero el*

⁶ http://www.pnud.org.co/img_upload/196a010e5069f0db02ea92181c5b8aec/Ideas%20basicas.pdf

⁷ ONU “Conceptos clave del trabajo de género”, Nidia Hidalgo.

sistema de género.” El sexo alude a los aspectos físicos, biológicos y anatómicos que distinguen lo que es un macho y una hembra, el concepto de género nos remite a las características que social y culturalmente se adscriben a hombres y mujeres a partir de las diferencias biológicas, constituyendo así lo que se conoce como género masculino y género femenino.

El concepto de género alude pues a una realidad compleja, fundamentalmente psicosocial y simbólica que se asienta en la variable sexo y que interactúa con ésta generando actitudes, comportamientos, valores, símbolos y expectativas diversas según distintos grupos sociales (Kogan, 1993).

Otros autores comparten la visión de Kogan en cuanto a la definición y distribución temprana de roles, espacios y el desigual acceso a los recursos que se han constituido en los principales obstáculos que las mujeres enfrentan en sus opciones y oportunidades de vida, que a la larga se han convertido en la base de posicionamiento femenino ante el empleo (entendido en su concepción amplia de trabajo productivo), tanto que las mujeres han debido renunciar a él o lo han compaginado con su tarea doméstica, en un modelo que Sara Silveira ha nominado "*doble presencia*" que explica la multiplicidad de roles que hoy la mujer asume y que le exige un desdoblamiento del tiempo, de la atención, los espacios y las energías femeninas para hacer posible el funcionamiento de la casa, como si se dedicara a ella a tiempo completo lo que resulta en una notoria desigualdad en el uso del tiempo y en la distribución de las cargas. Las que trabajan afuera tienen jornadas mucho más prolongadas, levantarse temprano, ir a la cama tarde y abandonar toda actividad recreativa.

El ámbito laboral es el espacio más revelador para visualizar la significación de la dimensión de género en la comprensión de la problemática de la desigualdad y la exclusión social, ya que ahí confluyen e interactúan los aspectos socioculturales, educativos y económicos que condicionan y enmarcan las interrelaciones sociales.

Las concepciones culturales acerca del valor de las actividades y capacidades femeninas, de las relaciones con sus padres y maridos y, sobre lo que corresponde ser y hacer a hombres y mujeres, se traslada al ámbito laboral e interactúan con las exigencias y condicionantes productivas y económicas. Ambos factores determinan la división sexual del trabajo y contribuyen a explicar que el mercado de trabajo haya reservado a la mujer los puestos más alejados del poder de decisión, y haya prolongado los hábitos hogareños adjudicándole a las mujeres tareas asimilables y las más rutinarias, las menos creativas y escasamente valoradas, alejándoles de los empleos técnicos, con alto contenido tecnológico o con mejores perspectivas de desarrollo (Silviera S. Género y Mercado de Trabajo, 2000).

En la decisión femenina de trabajar, además de la necesidad económica, intervienen variables como el costo de oportunidad generado por la relación entre la atención de las labores domésticas y el empleo remunerado; el estado familiar; la calificación profesional de que se dispone; la selección de la tarea a desempeñar en relación con el nivel de instrucción, especialmente cuando éste es académico.

La Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura “FAO”, coincide con los anteriores autores en el sentido que *“los científicos sociales y los especialistas del desarrollo utilizan dos términos distintos para referirse a las diferencias biológicas y las construidas socialmente, éstos son Sexo y Género, respectivamente. Aun cuando ambos se relacionan con las diferencias entre mujeres y hombres, las nociones de género y sexo tienen connotaciones distintas”*. “El sexo se refiere a las características biológicas que entre otras son comunes a todas las sociedades y culturas. El género, en cambio, se relaciona con los rasgos que han ido moldeándose a lo largo de la historia en las relaciones sociales. Las diferencias en materia de género se construyen socialmente y se inculcan sobre la base de la percepción que tienen las distintas sociedades acerca de la diversidad física, los presupuestos de gustos, preferencias y capacidades entre mujeres y hombres. Es decir, mientras las disimilitudes en materia de sexo son inmutables, las de género

varían según las culturas y cambian a través del tiempo para responder a las transformaciones de la sociedad.

Las relaciones de género derivan de los modos en que las culturas asignan las funciones y responsabilidades distintas a la mujer y al hombre. Ello a la vez determina diversas formas de acceder a los recursos materiales como tierra y crédito, y el poder político, entre otros. Sus implicaciones en la vida cotidiana son múltiples y se manifiestan, por ejemplo, en la división del trabajo doméstico y extra-doméstico, en las responsabilidades familiares, en el campo de la educación, en las oportunidades de promoción profesional, en las instancias ejecutivas, etc.

En todas las sociedades, mujeres y hombres desempeñan ocupaciones diferentes y asumen diversas responsabilidades en las actividades del hogar. En el caso de la mujer, el trabajo y la familia siempre están vinculados entre sí y gran parte de sus labores no son retribuidas monetariamente, aun cuando sean tareas productivas. El aporte social del trabajo de la mujer se ha invisibilizado. Por su parte, el hombre suele desempeñar un papel marginal en las labores domésticas, ya que en teoría es a él a quién corresponde realizar el trabajo retribuido fuera del hogar.

Las disparidad existente entre mujeres y hombres en cuanto al acceso a los recursos económicos, crédito y tierra incluidos, al ejercicio del poder y a la participación en las instancias ejecutivas, limitan las posibilidades de autonomía económica de la mujer, impidiéndole de esta forma adquirir un mejor nivel de vida para sí misma y para quienes de ella dependen. El acceso restringido de la mujer a los recursos productivos ocasiona un impacto negativo sobre la productividad del trabajo femenino.

En los sectores no-agrícolas, también se suele discriminar a la mujer ya sea en las ocupaciones que desempeña, en las categorías profesionales a las que pertenece, o bien, en las posibilidades de desarrollo y crecimiento profesional. Si bien en los últimos 20 años la participación de la mujer en las actividades económicas ha aumentado en la mayoría de las regiones del mundo, aún siguen realizando trabajos

de menor nivel, percibiendo salarios más bajos y son oportunidades de promoción más escasas.

La mujer se enfrenta a varias desventajas en el mercado de trabajo. Además de afrontar los prejuicios de género prevaletentes, tiene que conciliar su papel de ama de casa con su rol de agente económico productivo. Ello con frecuencia condiciona su categoría profesional, la organización y duración de la jornada laboral y sus niveles de salario. En resumen, todos estos factores sumados a que por lo general las mujeres cuentan con un nivel educacional más bajo y derechos laborales más limitados, hacen que sus condiciones y perspectivas en el campo laboral sean menos alentadoras que para los hombres (FAO).

La realidad descrita por la FAO se encuentra vigente tanto en países desarrollados como los que están en vías de desarrollo, la situación de vulnerabilidad en que se desarrollan las labores domésticas remuneradas, tienen rostro femenino y, por ende, pasa desapercibido por el legado machista del cual la sociedad todavía es presa.

2.1.3. Teoría Económica

La importancia de la teoría económica radica en que permitirá aproximarnos al comportamiento de los mercados, para ello partiremos de un concepto básico que procura explicar la realidad económica, desde dos enfoques: a) macroeconómico (su objetivo es estudiar el comportamiento económico en general a gran escala, tomando como base para realizar dicha actividad la tasa de desempleo, el PIB⁸, impuestos, etc.), y b) microeconomía (observa y analiza el comportamiento de cada agente económico⁹ de forma individual “*familias, empresas o trabajadores, etc.*”).

La teoría económica está integrada por diferentes teorías, encontrando entre las principales la Escuela Clásica y el Marxismo, el presente trabajo se aborda desde los aportes que hicieron los economistas clásicos como: Adam Smith y David Ricardo (Ricardo), considerados en la historia como los padres de la teoría económica, por

⁸ Producto Interno Bruto

⁹ Son personas o grupos de ellas que realizan una actividad económica

sus aportes al valor del producto del trabajo, enunciando que *“el valor proviene de la cantidad de trabajo que se utilizó en cada uno de estos bienes; que existen trabajos productivos e improductivos; una división del trabajo y que el trabajo debería llevar a un ahorro de tiempo, a una mayor destreza por parte de los trabajadores y trabajadoras además de existir innovación tecnológica”*.

Uno de los aportes importantes en su tesis es que distingue entre el valor de uso refiriéndose *“al valor que tienen los productos del trabajo al ser utilizados”* y el valor de cambio), el cual *“se encuentra determinado por qué tanto del bien, se cambia por otro bien”*; también dedica mucho trabajo a profundizar sobre el precio natural y el precio, y su contribución a explicar lo que conocemos como la autorregulación del mercado o lo que dio en llamar la mano invisible que es una fuerza que regula al mercado como un organismo autónomo que se regula a sí mismo y no necesita de intervención alguna (UNIVERSIDAD CEMA, 201).

La teoría del valor trabajo, también en conocida como la teoría laboral del valor o TVL; considera que el valor de un bien o servicio depende de la cantidad de trabajo que lleva incorporado.

Al respecto Adam Smith consideraba que el trabajo era la unidad de medida exacta para cuantificar el valor. Para él, el valor era la cantidad de trabajo que uno podía recibir a cambio de su mercancía.

David Ricardo (economista británico) desarrolló la teoría del valor trabajo¹⁰, afirmando que todos los costos de producción son costos laborales que se pagan de una forma directa o acumulándolos al capital. Consideraba que los precios dependerían de la cantidad de trabajo incorporado, en los bienes o servicios.

Ahora bien, aplicada dicha tesis al caso que nos ocupa ¿cuál debería ser el valor de cambio que correspondería al trabajo realizado por los trabajadores domésticos, si para ello invierten un mínimo de diez horas de servicio según lo regulado por la legislación nacional?

¹⁰ Obra Principios de economía política y tributación (1817).

2.1.4. Teoría de Derecho del Trabajo

El derecho al trabajo es un derecho humano, reconocido así por normativa de carácter internacional, lo encontramos vinculado directamente con los Derechos Económicos, Sociales y Culturales “DESCO”, el trabajo es por excelencia el medio por el cual el trabajador o trabajadora y su grupo familiar llevan el sustento diario al hogar, es un medio de realización y dignificación por lo que es pertinente hacer una aproximación al concepto de trabajo¹¹, según la Organización Internacional del Trabajo, trabajo “*es el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos*”.

Definición de empleo: “*trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o en especie)*” sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo).

En términos jurídicos encontramos en el diccionario que trabajo doméstico es aquel “*desempeñado por el trabajador ahí mismo donde habita o en el local de algún cercano pariente o amigo; pero que en todo caso es el destinado por el patrono a realizar la tarea*”¹².

Existe una organización de carácter mundial que procura armonizar las relaciones de trabajo entre patrono y trabajadores, ésta es la Organización Internacional del Trabajo, fundada en 1919 (OIT), siendo el ente rector por excelencia de la promoción de los derechos laborales, que busca fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social de los trabajadores y trabajadoras, y suscitar el dialogo entre patronos y trabajadores.

La OIT está integrada por 185 países, ha creado definición de Trabajo Doméstico en el Convenio 189, indica que “trabajo doméstico es el realizado por una persona en un hogar u hogares, en el marco de una relación de trabajo permanente”¹³.

¹¹ Obtenido del Tesoro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

¹² Diccionario Jurídico Elemental, Guillermo Cabanellas de Torres, una décima edición 1993, Editorial Hiliasta S.R.L.

¹³ Convenio 189 art. 1, OIT.

El mismo convenio desarrolla que debe entenderse por trabajo decente “*aquel que brinda oportunidades de trabajo productivo, ingresos justos; seguridad en el lugar de trabajo, protección social para las personas trabajadoras y sus familias*”. El trabajo decente supone mejores perspectivas para el desarrollo personal y para favorecer la integración social; brinda a las personas libertad de expresar sus opiniones, organizarse y participar en la toma de decisiones que inciden en sus vidas y garantiza la igualdad de oportunidades y de trato para todos y todas.

Trabajo productivo, en el que se protegen los derechos, generando ingresos adecuados con una protección social apropiada. Significa también un trabajo suficiente, en el sentido de que todos deberían tener pleno acceso a las oportunidades de obtención de ingresos¹⁴.

Al ser el trabajo una herramienta para dignificar a la persona humana, interesa profundizar por qué el trabajo doméstico en El Salvador continúa en tal desprotección, ya que falta adecuar la legislación a la existencia de un salario mínimo legal, jornada de ocho horas diarias, que las prestaciones sociales sean obligatorias para el patrono, entre otros.

2.1.5 Teoría sobre la Vulnerabilidad de Derechos:

La vulnerabilidad es un concepto de reciente creación, a fin de contextualizar el mismo se usara el introducido por La Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja, que es la mayor organización humanitaria del mundo, en tal sentido “*Vulnerabilidad es entendida como la capacidad disminuida de una persona o un grupo de personas para anticiparse, hacer frente y resistir a los efectos de un peligro natural o causado por la actividad humana, y para recuperarse de los mismos*”.

La vulnerabilidad casi siempre se asocia con la pobreza, pero también son vulnerables las personas que viven en aislamiento, inseguridad e indefensión ante

¹⁴ Página web OIT Tesaurus, <http://www.ilo.org/thesaurus/defaultes.asp>.

riesgos, traumas o presiones. (<http://www.ifrc.org/es/introduccion/disaster-management/sobre-desastres/que-es-un-desastre/que-es-la-vulnerabilidad/>)

Existen factores que determinan el riesgo al cual pueden estar expuestas las personas, los cuáles varían dependiendo del grupo social, sexo, origen étnico, identidad, edad y otros factores.

La vulnerabilidad puede adoptar diferentes formas las cuales al concurrir causan estragos en las víctimas como lo son la pobreza, la capacidad, (recursos de que disponen las personas, familias y comunidades para hacer frente a una amenaza o resistir a los efectos de un peligro el cual puede ser físico o material), pero también pueden encontrarse en la forma en que está organizada una comunidad o en las aptitudes o atributos de las personas y/o las organizaciones de la misma.

Para determinar la vulnerabilidad de las personas es necesario plantearse dos preguntas:

- a. ¿A qué amenaza o peligro son vulnerables las personas?
- b. ¿Qué les hace vulnerables a la amenaza o el peligro?

Para contrarrestar la vulnerabilidad es necesario:

- Reducir en la medida de lo posible los efectos del propio peligro (mediante mitigación, predicción, alerta, y preparación);
- Fortalecer la capacidad para resistir y hacer frente a los peligros;
- Abordar las causas subyacentes a la vulnerabilidad, como la pobreza, el mal gobierno, la discriminación, la desigualdad y el acceso insuficiente a recursos y medios de subsistencia.

El grado de vulnerabilidad de las personas y el alcance de su capacidad para resistir, haciendo frente a los peligros y para recuperarse los desastres depende de factores físicos, económicos, sociales y políticos. Desde luego, la pobreza contribuye de manera determinante a la vulnerabilidad. Es más probable que las personas pobres

vivan y trabajen en zonas expuestas a peligro potencial y menos probable que dispongan de los recursos necesarios para hacer frente a un desastre.

A continuación, se exponen algunos ejemplos de grupos potencialmente vulnerables:

- a. Personas desplazadas que han abandonado su hogar y sus medios de subsistencia pero permanecen en el territorio de su país;
- b. Refugiados que han huido a otro país por temor a ser perseguidos o por razones de supervivencia;
- c. Repatriados: antiguos refugiados o personas desplazadas que vuelven a su hogar;
- d. Grupos específicos en el seno de la población local, como personas marginadas, excluidas o desposeídas. Es aquí donde encajan los trabajadores domésticos remunerados en general,
- e. Niños y niñas pequeños, mujeres embarazadas y madres lactantes, niñas y niños no acompañados, viudas, personas mayores sin apoyo familiar y personas discapacitadas.

El Diccionario Larousse de la Lengua Española se refiere al término vulnerable de la siguiente manera *“a quien puede ser herido, o atacable, (en el sentido propio y en el figurado)”*. Específica, además, que define a un ente *“defectuoso o censurable”*. (pp. 1075).

La sociología al aproximarse al concepto de vulnerabilidad, se refiere a ésta como *“riesgo de estar en pobreza, e incluye tanto a los núcleos igualmente pobres, como a quienes puedan serlo en el futuro”*.

Tal como se aprecia la vulnerabilidad tiene como base la pobreza la cual según el Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo (Dubois) *“es la situación de una persona cuyo grado de privación se halla por debajo del nivel que una determinada sociedad considera mínimo para mantener la dignidad”*.

El concepto de pobreza se ha definido de acuerdo a las convenciones de cada sociedad. La percepción que se tiene sobre qué es la pobreza depende del contexto social, económico, de las características y objetivos en torno a los que se organiza la sociedad. Dentro de esa variedad de contenidos, cabe extraer un núcleo común a todos ellos: la pobreza siempre hace referencia a determinadas privaciones o carencias que ponen en peligro la dignidad. En este sentido, una manera de definir la pobreza es *decir “que marca los límites que cada sociedad o colectivo humano considera inadmisibles o insoportables para una persona”* (Dubois).

Por su parte el Banco Mundial ha creado “El nuevo consenso” sobre la pobreza la cual se concreta en seis puntos:

- a. Una definición de pobreza absoluta basada en el consumo privado que se encuentra por debajo de una determinada línea de pobreza y que se concreta en el dólar por día y persona como frontera;
- b. La medición de la pobreza a través de tres indicadores: *incidencia* (porcentaje de personas por debajo de la línea de pobreza), *intensidad* (distancia entre el ingreso de los pobres y la línea de pobreza) y *severidad* (compuesto por los dos anteriores);
- c. Favorecer las políticas que supongan el crecimiento de procesos de producción que requieran trabajo intensivo;
- d. Que las medidas que se adopten no empeoren la distribución del ingreso;
- e. La necesidad de la intervención del Estado para garantizar la mejora del capital humano, especialmente en materia de salud y educación; y
- f. La creación de redes de seguridad que mitiguen la situación de las personas más vulnerables.

En el sentido antes indicado se puede sostener que las personas que realizan trabajo doméstico encajan en el perfil, ya que generalmente son de extracción campesina, pobres, de muy escasos recursos. Pero también las hay de procedencia

urbana con las mismas características económicas que las personas campesinas, y a ello se suma la falta de preparación académica; generalmente se trata de niñas, mujeres, adultos mayores y aunque hay hombres que prestan sus servicios dentro de una vivienda que no es la propia, estos se encuentran en condición de aislamiento familiar, social, inseguros, expuestos a tratos inapropiados que lindan con la esclavitud.

2.1.6 Teoría de la Pobreza Multidimensional

Tal como ha quedado evidenciado el trabajo doméstico se encuentra íntimamente relacionado con la pobreza, el mundo invierte innumerables recursos con el fin de entender sus causas, manifestaciones y consecuencias.

Entre los países que se encuentran en la dinámica de medir la pobreza de diferentes formas, encontramos a Chile, México y Colombia, creando el concepto de pobreza multidimensional, el cual aborda la pobreza no solo desde la carencia de los recursos suficientes que le permitan adquirir bienes y servicios que satisfagan las necesidades básicas de la familia.

La forma de medir la pobreza suele vincularse de manera estrecha con la manera en que se le concibe, para su adecuada medición debe considerar diversas áreas de la vida de las personas, tales como alimentación, educación, salud y vivienda, entre otras.

A través de esta nueva forma de pobreza, una persona sería considerada como pobre no solo en función del nivel de ingresos que percibe, sino también en función de un número determinado de carencias en dimensiones que son esenciales para tener una vida digna.

El Salvador a partir del año 2014 sentó las bases a fin de transitar al encuentro de esta nueva forma de abordar la pobreza, con la creación de la Ley de Desarrollo y Protección Social de El Salvador (LDPS), la cual se convierte en la base legal para el desarrollo humano la protección e inclusión social, con el fin de promover, proteger y

garantizar el cumplimiento de los derechos de las personas (Secretaría Técnica y de Planificación de la Presidencia y Ministerio de Economía, 2015).

No obstante, ésta es una modalidad diferente de medir la pobreza, no quiere decir que la anterior forma no sirve y hay que desecharla, sino más bien se complementa para la medición efectiva de la pobreza; desde el enfoque multidimensional se han creado indicadores, definiciones y el umbral de los mismos que miden “*educación, condiciones de vivienda, trabajo y seguridad social, salud, servicios básicos, seguridad alimentaria y calidad del hábitat*”; los anteriores indicadores a su vez se disgregan en diferentes sub indicadores los cuales profundiza en el entorno de la familia, abordando las causas de la pobreza desde todos los ángulos posibles y sensibles al desarrollo integral de los miembros del grupo familiar (Salvador).

2.2. Marco Jurídico

2.2.1. Ordenamiento Jurídico Internacional

2.2.1.1 Tratado de Versalles

El Tratado de Versalles es un instrumento de paz, firmado por las potencias europeas, entre los países Aliados y Alemania, por medio del mismo se puso fin oficialmente a la Primera Guerra Mundial, luego de casi seis meses de negociación, en la ciudad de París. El Tratado de Versalles según la historia fue firmado el 28 de junio de 1919, en el Salón de los Espejos del Palacio de Versalles, como continuación al Armisticio del 11 de noviembre de 1918, también conocido como Armisticio de Compiégn. (Comparado, 1920)

Su finalidad fue desarrollar la cooperación entre las naciones y garantizar la paz y la seguridad, obligándose los firmantes, a no recurrir a la guerra, mantener relaciones internacionales fundadas sobre la justicia y el honor, observar rigurosamente las prescripciones del derecho internacional constituyéndose como regla de conducta

efectiva de los gobiernos, y hacer reinar la justicia y respetar escrupulosamente todas las obligaciones de los tratados en las relaciones mutuas de los pueblos organizados (Comparado, 1920).

En el marco del Tratado de Versalles, se estipuló la creación de la Sociedad de Naciones conocida como “Liga de Naciones”, a iniciativa del presidente norteamericano Woodrow Wilson por medio de sus famosos "14 Puntos", entre los que destacan:

- 1) La Sociedad de Naciones pretendía arbitrar las disputas internacionales con el objetivo de evitar futuras guerras,
- 2) La pérdida de las colonias alemanas y de los territorios que Alemania había anexado e invadido durante la guerra,
- 3) La restricción del número del ejército alemán a menos de 100,000 soldados, prohibición a la fabricación de tanques y de artillería pesada. A la fuerza aérea alemana (Luftwaffe) se le prohibió funcionar.
- 4) Se crea la Oficina Internacional del Trabajo bajo la dirección del Consejo de Administración, previsto en el artículo Art. 393, la cual sería la responsable de la centralización y la distribución de todas las informaciones concernientes a la reglamentación internacional de la condición de los trabajadores y del régimen del trabajo, y en particular, el estudio de las cuestiones que tiene el encargo de someter a las discusiones de la conferencia para la celebración de convenciones internacionales, así como la ejecución de todas las encuestas especiales prescriptas por la conferencia. La Organización Internacional del Trabajo, nace en 1919 en el marco del Tratado de Versalles,

El Tratado de Versalles estableció principios universales y esenciales de los trabajadores, Sección II, Principios generales Art. 427 ((ONU), 1919); declara en su preámbulo “*que el bienestar físico, moral e intelectual de los trabajadores asalariados es de una importancia esencial desde el punto de vista internacional, y que el trabajo*

no debe ser considerado simplemente como un artículo de comercio; establecen que hay métodos y principios de reglamentación de las condiciones del trabajo que todas las comunidades industriales deberán esforzarse para aplicar, en cuanto lo permitan las circunstancias especiales en que puedan encontrarse”, partiendo de la idea central que sin justicia no puede haber paz (Comparado, 1920).

Entre esos métodos y principios, las Altas Partes Contratantes consideran de una importancia particular y urgente los siguientes:

- I) El trabajo no debe considerarse meramente como una mercancía o artículo de comercio.
- II) El derecho de asociación por razones lícitas tanto para trabajadores como empleadores.
- III) El pago de un salario adecuado para el empleado, que le permita mantener un estándar de vida razonable, entendido esto en el contexto de su época y país.
- IV) La adopción de 8 horas laborales al día o 48 horas a la semana, dirigida a los países en donde esta legislación no se haya aplicado todavía.
- V) La adopción de un descanso semanal, de al menos 24 horas, el cual debe incluir el domingo siempre que sea posible.
- VI) La abolición del trabajo infantil y la imposición de condiciones similares en el trabajo de personas jóvenes, que le permitan continuar con su educación para asegurar un adecuado desarrollo físico.
- VII) Mujeres y hombres deben recibir igual remuneración por trabajos de igual valor.
- VIII) El estándar establecido por las leyes de cada país respetando las condiciones de trabajo, deben ser dictadas considerando un tratamiento

económico equitativo para todos los trabajadores que residan legalmente en el mismo.

- IX) Cada Estado debe aprovisionarse con un sistema de inspección donde deben participar mujeres, para asegurar el cumplimiento de las leyes y regulaciones para la protección de los empleados.

2.2.1.2 Organización Internacional del Trabajo “OIT”

Es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. Fue fundada el 11 de abril de 1919, en virtud del Tratado de Versalles.

El objetivo de la OIT es responder a las necesidades de los hombres y mujeres trabajadores, al reunir a gobiernos, empleadores y trabajadores para establecer normas del trabajo, desarrollar políticas y concebir programas. La estructura de la OIT, en la cual trabajadores y empleadores tienen el mismo derecho a voto que los gobiernos en sus deliberaciones, es una muestra del diálogo social en acción, garantizando con ello que las opiniones de los interlocutores sociales queden fielmente reflejadas en las normas laborales, políticas y programas de la OIT (Trabajo O. I., 2016).

La OIT cuenta con un gobierno tripartito integrado por trabajadores sindicados, los Estados miembros y empleadores. La OIT promueve el diálogo entre las organizaciones sindicales y de empleadores en la formulación y en la aplicación de políticas nacionales en el ámbito social y económico, así como en muchos aspectos.

La Constitución de la OIT fue elaborada entre enero y abril de 1919 por una Comisión del Trabajo establecida por la Conferencia de Paz; fue sancionada en 1919 y se complementa con la Declaración de Filadelfia de 1944.

La Constitución contenía ideas ya experimentadas en la Asociación Internacional para la Protección Internacional de los Trabajadores, fundada en Basilea en 1901. Las acciones en favor de una organización internacional que abordaba temas

laborales se iniciaron en el siglo XIX, y fueron lideradas por dos empresarios, Robert Owen (1771-1853) de Gales, y Daniel Legrand (1783-1859) de Francia.

El órgano supremo es la Conferencia Internacional del Trabajo, que se reúne anualmente en junio. Su órgano ejecutivo es el Consejo de Administración, que se reúne cuatrimestralmente en Ginebra. Toma decisiones sobre políticas de la OIT y establece el programa y presupuesto que posteriormente son presentados a la Conferencia para su aprobación. Una de sus facultades es elegir al Director General.

Las principales tareas encomendadas a la OIT en el Preámbulo y que continúan vigentes, son:

- Reglamentación de las horas de trabajo, incluyendo la duración máxima de la jornada de trabajo y la semana;
- Reglamentación de la contratación de mano de obra, la prevención del desempleo y el suministro de un salario digno;
- Protección del trabajador contra enfermedades o accidentes como consecuencia de su trabajo;
- Protección de niños, jóvenes y mujeres.
- Pensión de vejez e invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero;
- Reconocimiento del principio de igualdad de retribución en igualdad de condiciones;
- Reconocimiento del principio de libertad sindical;
- Organización de la enseñanza profesional y técnica, y otras medidas similares.

2.2.1.3 Declaración de Filadelfia

Luego de la firma del Tratado de Versalles y de la creación de la Oficina Internacional del Trabajo que estipula dicho tratado, el 10 de mayo de 1944 la Conferencia

Internacional del Trabajo, reunida en Filadelfia (Estados Unidos de Norte América), adoptó la Declaración de Filadelfia en la que se definen nuevamente los fines y objetivos de la Organización. Actual carta de la Organización Internacional del Trabajo OIT.

La declaración en su Considerando expone que *“existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, en lo concerniente a reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, contratación de mano de obra, lucha contra el desempleo, garantía de un salario vital adecuado, protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo, protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, pensiones de vejez y de invalidez, protección de los intereses de trabajadores ocupados en el extranjero, reconocimiento del principio de salario equitativo por un trabajo de igual valor, y principio de libertad sindical, organización de la enseñanza profesional y técnica, más otras medidas análogas”*;

Que, si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países.

Los principios que retoma nuevamente la declaración son los siguientes:

- El trabajo no es una mercancía.
- La libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante.
- La pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos.

- Todos los seres humanos sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad, dignidad, seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

2.2.1.4 Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo o “Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, o Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos

El Convenio 189 (C-189) fue adoptado, en la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y congregada en dicha Ciudad el 1 de junio del año 2011 en su centésima reunión

Dicho Convenio tiene por finalidad tutelar los derechos laborales de las trabajadoras y los trabajadores domésticos, también es conocido como Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos; entró en vigor el 05 de septiembre de 2013. Los Estados firmantes en el Convenio declararon que “consciente del compromiso de la Organización Internacional del Trabajo de promover el trabajo decente para todos mediante el logro de las metas establecidas en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa”;

Reconoce la contribución significativa de los trabajadores domésticos a la economía mundial, que incluye el aumento de las posibilidades de empleo remunerado para trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, el incremento de la capacidad de cuidado de las personas de edad avanzada, los niños y las personas con discapacidad, y un aporte sustancial a las transferencias de ingreso en cada país y entre países.

Considera que el trabajo doméstico sigue siendo infravalorado e invisible el cual es realizado principalmente por mujeres y niñas, muchas de las cuales son migrantes o forman parte de comunidades desfavorecidas, y por ello son particularmente

vulnerables a la discriminación con respecto a las condiciones de empleo y de trabajo, así como a otros abusos de sus derechos humanos.

También en los países en desarrollo donde históricamente ha habido escasas oportunidades de empleo formal, los trabajadores domésticos constituyen una población importante de la fuerza de trabajo nacional y se encuentran entre los trabajadores más marginados;

Establece que los convenios y las recomendaciones internacionales del trabajo se aplican a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores domésticos, a menos que se disponga otra cosa;

Reconoce las condiciones particulares en que se efectúa el trabajo doméstico, por lo cual es conveniente complementar las normas de ámbito general con normas específicas para los trabajadores domésticos, de forma tal que éstos puedan ejercer plenamente sus derechos (OIT) O. I., 2016);

El Convenio 189 define quienes se consideran trabajadores domésticos: *“la expresión trabajador doméstico designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo”*; desarrollando una serie de derechos y condiciones mínimas que deben gozar las personas que realizan trabajo doméstico entre las cuales destacan:

La libertad sindical que al ser ratificado el Convenio obliga a los Estados a reconocer a los trabajadores domésticos, su libertad de asociación y su libertad sindical, así como el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Establece también la edad mínima para realizar trabajo doméstico y la obligación de escolaridad obligatoria para los trabajadores menores de 18 años, y procura protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia.

Por otro lado, busca que establecen el disfrute de condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente, así como si el trabajador reside en el hogar para el que trabaja, que exista las condiciones de vida decentes que respeten su privacidad.

Estipula la obligación de normar la existencia de un contrato tipo escrito de trabajo doméstico, del cual dicta su contenido.

Regula sobre el trabajo doméstico realizado por trabajadores y trabajadoras migrantes.

El Salvador ha ratificado 8 convenios fundamentales relacionados a los derechos de los trabajadores, tales como:

Tabla 3
Convenios ratificados por el Estado salvadoreño

Nombre del Convenio	No de Convenio
Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930	C029
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	C087
Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949	C098
Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951	C100
Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957	C105
Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958	C111
Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) Edad mínima especificada: 14 años	C138
Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999	C182

Fuente: página web OIT

El Estado Salvadoreño no ha ratificado aún el convenio 189 de la OIT, sin embargo países vecinos de la región Centroamericana como Nicaragua y Costa Rica ya lo hicieron, a continuación, se anexa tabla que contiene los nombres de los 22 Estados miembros de la OIT que, a junio de 2016, ya han ratificado el C 189.

Tabla 4
Países que han ratificado el C189 de la OIT

País	Entrada en vigor	Estatus	Nota
Alemania	20 septiembre 2013	En vigor	
Argentina	24 marzo 2014	En vigor	
Bélgica	10 junio 2015	No está en vigor	El Convenio entrará en vigor para Bélgica el 10 junio 2016
Bolivia, Estado Plurinacional de	15 abril 2013	En vigor	
Chile	10 junio 2015	No está en vigor	El Convenio entrará en vigor para Chile el 10 junio 2016.
Colombia	09 mayo 2014	En vigor	
Costa Rica	20 enero 2014	En vigor	
Dominicana, República	15 mayo 2015	En vigor	
Ecuador	18 diciembre 2013	En vigor	
Filipinas	05 septiembre 2012	En vigor	
Finlandia	08 enero 2015	En vigor	
Guyana	09 agosto 2013	En vigor	
Irlanda	28 agosto 2014	En vigor	
Italia	22 enero 2013	En vigor	
Mauricio	13 septiembre 2012	En vigor	
Nicaragua	10 enero 2013	En vigor	
Panamá	11 junio 2015	No está en vigor	El Convenio entrará en vigor para Panamá el 11 junio 2016.
Paraguay	07 mayo 2013	En vigor	
Portugal	17 julio 2015	No está en vigor	El Convenio entrará en vigor para Portugal el 17 julio 2016

Fuente sitio web OIT.

2.2.2. Carta de la Naciones Unidas

Al finalizar la segunda guerra mundial en el año 1945, se adopta la “*Carta de la Naciones Unidas (conocida como la Carta de la ONU)*”¹⁵, la que en su nota introductoria desarrolla el sentimiento que en ese momento de la historia motiva la firma de la misma “*nosotros los pueblos de las Naciones Unidas, resueltos a*

¹⁵ Firmada en San Francisco, Estados Unidos el 26 de junio 1945, entrada en vigor: 24 de octubre de 1945

preservar a las generaciones venideras del flagelo de la guerra que dos veces durante nuestra vida ha infligido a la humanidad sufrimientos indecibles, a reafirmar la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres y de las naciones grandes y pequeñas, a crear condiciones bajo las cuales puedan mantenerse la justicia y el respeto a las obligaciones emanadas de los tratados y de otras fuentes del derecho internacional, siendo lo anterior lo que a nuestro criterio propicia la aparición formal de los derechos de igualdad, mismo que se recogen en los propósitos y principios de la carta”¹⁶.

2.2.3. Declaración Universal de los Derechos Humanos

Tres años más tarde se fortaleció el compromiso de los Estados por buscar la igualdad formal entre los hombres y mujeres, que a través de la Declaración Universal de los Derechos Humanos en el año 1948, la cual en su preámbulo hace un reconocimiento en cuanto a que los derechos son iguales e inalienables para todos los miembros de la familia, remitiéndonos al valor de la persona humana y la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, reafirmando en su articulado la responsabilidad que los Estados asumen en el sentido de declarar la igualdad y que todos los seres humanos nacen libres e iguales, en su dignidad y derechos. Desde nuestro punto de vista esta igualdad es meramente formal, en virtud que los hombres y las mujeres en la realidad no son iguales, pero para efectos de evidenciar la evolución de los derechos es útil mencionarlo¹⁷.

2.2.4. Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre¹⁸

El año 1948 fue sumamente productivo ya que permitió el surgimiento de varios instrumentos de derechos humanos como la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, la cual es considerada con un contenido de carácter general,

¹⁶ Realizar la cooperación internacional en la solución de problemas internacionales de carácter económico, social, cultural o humanitario, y en el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión; ...

¹⁷ Adoptada en París el 10 de diciembre de 1948.

¹⁸ Aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana, Bogotá, Colombia, 1948

en la que se establece que los derechos humanos no son otorgados a las personas por el hecho de ser ciudadanos, sino que estos son atributos de la persona humana desde su nacimiento; por otro lado se dice que los Estados reconocen derechos, tal aseveración se puede constatar en su preámbulo en el cual se reconoce que “todos los hombres nacen libres e iguales en dignidad y derechos y,...., retomando también el derecho a la igualdad *“Todas las personas son iguales ante la Ley y tienen los derechos y deberes consagrados en esta declaración sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra alguna”*”.

2.2.5. El Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales

Con el transcurso de los años se va profundizando el interés de la comunidad internacional por garantizar el goce de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; es así como el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales¹⁹, que enuncia al trabajo como un derecho que tiene toda persona a gozar de las condiciones equitativas, y satisfactorias para los trabajadores, establece que el salario tenga un mínimo para todas las personas trabajadoras, que debe ser en las condiciones de pago equitativa y que cumpla con el principio de igualdad, por lo tanto el salario debe pagarse bajo esas premisas en igual monto tanto a las mujeres como a los hombres, debe proporcionárseles condiciones adecuadas de seguridad e higiene en el sitio del trabajo; en cuanto al descanso, se establece como disfrute de tiempo libre que solo se limita razonablemente por el tiempo de trabajo, misma situación se aplicará para los días festivos. Le asegura por otra parte el derecho a la libre sindicalización y a la seguridad social.

2.2.6. Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer.

La Convención²⁰, en su artículo 11 establece que los Estados partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera

¹⁹ adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas mediante la Resolución 2200A (XXI), de 16 de diciembre de 1966 y entró en vigor el 3 de enero de 1976, ratificado por El Salvador, Decreto Legislativo No. 27 de fecha 23-11-1979 y publicado en el Diario Oficial No. 218 del 23-11-79.

²⁰ Adoptada y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 34/180 del ocho de diciembre de 1979, entrando en vigor el tres de septiembre de mil novecientos ochenta y uno con el artículo 17 Ratificado por El Salvador,

del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular, el derecho al trabajo propio del ser humano entendiéndose mujeres y hombre; por lo tanto se deben propiciar las mismas oportunidades de empleo; así como los mismos criterios para acceder a él. En el trabajo también debe existir igualdad de remuneración, iguales prestaciones, igual trato en cuanto a la evaluación de la calidad del trabajo; como las normativas antes enunciadas no plantean que la mujer tiene derecho a la seguridad social, en los temas de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez, así como el derecho a gozar de vacaciones pagadas, hace énfasis en el derecho a la salvaguardia de la función reproductiva de la mujer, a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, a promover por parte del Estado la prohibición de despido por motivo de embarazo, a facilitar licencia por maternidad remunerada, a proteger a la mujer durante el embarazo de trabajos que puedan resultar perjudiciales incluyendo el despido injustificado.

2.2.7. Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos

En esa misma línea de protección se encuentra el Convenio 189 sobre el “*Trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos*”²¹, el cual en su preámbulo enfatiza el aporte que este sector brinda específicamente a la economía mundial; no obstante lo anterior, destaca que estas labores están infravaloradas e invisibilizadas sumándole a ello que predominantemente son realizadas por mujeres y niñas; asimismo deja en claro que en los países no desarrollados las personas que se dedican a estas tareas domésticas se convierten proporcionalmente en una significativa e importante fuerza de trabajo que forma parte de un amplio sector de marginalidad laboral.

El artículo 3 número 1 del C189, establecer que “*todo miembro deberá adoptar medidas para asegurar la promoción y la protección efectiva de los derechos*

Diario Oficial No. 705, del dos de junio de mil novecientos ochenta y uno, Publicado en el Diario Oficial No. 105 del nueve de junio de mil novecientos ochenta y uno.

²¹ Convenio 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, creado en el año 2011, (entró en vigor: 05 septiembre 2013). El Salvador lo ha firmado, pero no ratificado.

humanos de todos los trabajadores domésticos, en conformidad con las disposiciones del presente convenio” de esta manera el instrumento está precisando a los Estados a consignar en sus normas internas de trabajo, toda regulación internacional de derechos humanos consignados o no en el cuerpo de esta convención con la finalidad de proteger plenamente los derechos inherentes a las personas que realizan trabajo doméstico”.

El Convenio dispone beneficios entre otros en favor de las personas que se dedican al trabajo doméstico remunerado, a saber: conceder o propiciar el derecho de la libre asociación abolir seriamente el trabajo infantil fijando una edad mínima para desarrollar este trabajo, obligatoriedad del acceso a la educación en trabajadores menores de dieciocho años de edad; crear condiciones del trabajo equitativas y decentes en que se aseguren los derechos mediante un contrato escrito, el tiempo de permanencia a disposición de cualquier requerimiento del patrono que sea considerado como trabajo efectivo; gozar de un salario mínimo; realizar su trabajo en un entorno seguro y saludable; gozar de seguridad social; controlar el funcionamiento de las oficinas o agencias de empleo. De lo antes dicho queda claro que el Convenio pretende, sin lugar a dudas, que el trabajo doméstico llene el requisito de propiciar dignidad y decencia en las labores de a las personas que se dedican a este trabajo.

La R-201 Recomendación sobre las Trabajadoras y Trabajadores Domésticos, 2011, adoptada el dieciséis de junio del año dos mil once. En ella se instituyen las pautas y prácticas que complementan las ya establecidas en el Convenio 189, entre ellas sobre posibles medidas legales y de otro tipo. Para hacer efectivos los derechos y principios enunciados en el Convenio 189, los Estados miembros deberían:

1) Adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de la libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;

2) Adoptar medidas destinadas a eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación;

3) Normar para asegurar que los trabajadores domésticos comprendan sobre sus condiciones de trabajo y de vida, sobre su jornada diaria de trabajo, su descanso semanal, el pago de horas extras y vacaciones; para ello se debe asegurar la existencia de un contrato tipo, que en forma gratuita este expedito para los trabajadores y trabajadoras domésticas, los patronos, las organizaciones que las representan y para toda persona; y,

4) asegurar el pago del salario mínimo, debiendo normarse además la porción de pago en especie como la alimentación y la habitación.

En cuanto al acoso y violencia contra las trabajadoras domésticas, para protegerlas los Estados deben procurar la forma para que puedan dar aviso de los mismos a las autoridades, y que tengan acceso rápido a las acciones judiciales, diseñando programas de acogida para víctimas de tales abusos, acoso y violencia;

Reglamentar el período de disponibilidad inmediata para con el patrono y el número máximo de horas que el trabajador pueda estar a disposición, días de descanso y compensatorios cuando se interrumpa el tiempo libre de la trabajadora o trabajador; regular el trabajo que se realice en horas nocturnas, así como las horas para las pausas necesarias para tomar los alimentos;

Legislar sobre el descanso semanal por lo menos 24 horas seguidas; sin embargo estos, se podrán acumular si de común acuerdo así se decide las partes contratantes, hasta catorce días y compensarlos con días efectivos de descanso y en dinero; goce de días de asueto y su compensación correspondiente en tiempo y en dinero, si acaso el trabajador labora en dichas fechas.

2.2.8. Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

También conocido como “Protocolo de San Salvador”²². Desarrolla un concepto sobre el derecho al trabajo, entendido éste como una actividad lícita, libremente

²² Adoptado en San Salvador, El Salvador, el diecisiete de noviembre de 1988, Ratificado por El Salvador, D.L. No. 320 del treinta de marzo de 1995, Publicado en el D.O. No.82, del cinco de mayo de mil 1995.

escogida y aceptada, lo que incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa, desprendiéndose de esta obligatoriedad para los Estados adoptar medidas necesarias para lograr la realización de este derecho, tanto para los hombres como para las mujeres, que redunden en condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo, debiendo para ello establecer un salario mínimo, que asegure una subsistencia digna y decorosa; la libertad de trabajo; ascenso en el empleo; estabilidad laboral e indemnización por despido injustificado; seguridad e higiene en el trabajo; prohibición de determinados trabajos para personas menores de 18 años; definir y delimitar horario del trabajo para adolescentes de 16 años; y el derecho al descanso, vacaciones pagadas, y derechos sindicales.

También esta norma reafirma el derecho a la sindicalización, permitiendo a los sindicatos crear organizaciones de segundo piso.

Por otro lado, reafirma el derecho a la seguridad social a las mujeres embarazadas sin distinción alguna, estableciendo licencia o descanso pre y post natal remunerado.

Al enunciar la normativa de derechos humanos en lo relativo al derecho al trabajo se colige que existe por parte de los Estados otorgantes de cada instrumento, cuáles han sido ratificados por el Estado salvadoreño, un interés formal de proteger a las personas trabajadoras en su relación frente al patrono.

2.2.2. Ordenamiento Jurídico Nacional

2.2.1. Constituciones de la República de El Salvador

En Salvador el trabajo doméstico lo encontramos regulado en la Constitución de 1950, Título XI, “*Régimen de Derechos Sociales*”, *Capítulo II “Trabajo y Seguridad Social”, Art. 190 y siguientes; en los que se reconocen algunos derechos como salario, jornada de trabajo y días de descanso, entre otros, a las personas que se dedican a esta labor*”.

En ese orden se encuentra la Constitución del año 1962, Título XI, “*Régimen de Derechos Sociales*”, Capítulo II “*Trabajo y Seguridad Social*”, Art. 45 y siguientes que regulan el trabajo doméstico en cuanto a salario, jornada de trabajo, vacaciones, indemnización por despido y demás prestaciones sociales”, siendo esta una calca de la Constitución del año 1950.

En la Constitución de la República del año 1983²³ vigente a la fecha, el legislador en el Capítulo II, Sección Segunda “Trabajo y Seguridad Social”, Art. 45, enuncia la protección de los trabajadores domésticos. “*Los trabajadores agrícolas y domésticos tienen derecho a la protección en materia de salarios, jornada de trabajo, descansos, vacaciones, seguridad social, indemnizaciones por despido y, en general a las prestaciones sociales*”. La extensión y naturaleza de los derechos antes mencionados serán determinadas por la ley de acuerdo con las condiciones y peculiaridades del trabajo. Quienes presten servicios de carácter doméstico en empresas industriales, comerciales, entidades sociales y demás equiparables, serán considerados como trabajadores manuales y tendrán los derechos reconocidos a éstos, remitiendo para el desarrollo de los derechos antes aludidos a la creación de una ley especial o secundaria para el caso el Código de Trabajo.

2.2.2. Leyes Secundarias

2.2.3. Código de Trabajo

En 1972 el Código de Trabajo que aún se encuentra vigente estableció en su Título “*del trabajo sujeto a regímenes especiales*”²⁴, Capítulo III “*del trabajo doméstico*”; desarrollando en el Art. 77 una definición de legal de “*trabajadores del servicio doméstico son los que se dedican en forma habitual y continua a labores propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono*”.

²³ Promulgada en el año 1983, mediante decreto no. 38, publicada en el D.O. 234, tomo 281.

²⁴ Los cuales han profundizado más la exclusión, discriminación y vulneración de derechos de las trabajadoras domesticas

El derecho del trabajo está diseñado para proteger la relación entre las personas empleadoras o patronos y las trabajadoras, de manera que en esencia como lo expresa la ley del trabajo salvadoreña, pretende armonizar las relaciones, estableciendo derechos y obligaciones para cada una de las partes intervinientes en la relación laboral; así le otorga por un lado obligaciones y derechos a los patronos y por otro a los trabajadores, para efecto del estudio que nos ocupa es menester analizar los derechos de las personas trabajadoras.

Los trabajadores en general tienen derechos entre otros, en sus relaciones laborales con el patrono o empleador, a una jornada y horario de trabajo, días de descanso remunerado, salario mínimo, vacaciones anuales pagadas, aguinaldo, prestaciones sociales (seguro por enfermedad, invalidez, muerte y jubilación por vejez) y un contrato de trabajo; ya en la práctica encontramos que:

- a) la jornada de trabajo puede ser diurna de cuarenta y cuatro horas y la nocturna se treinta y siete, debiendo entenderse por ella como el tiempo a la semana que la persona trabajadora tiene destinada en el trabajo al servicio del patrono;
- b) el horario por su parte es el tiempo efectivo que la persona trabajadora está al servicio durante el día 8 horas máximo y por la noche 7 horas máximo;
- c) Las vacaciones anuales remuneradas consisten en el tiempo después de concluida una jornada anual, la persona trabajadora goza de un número de días continuos y remunerados de descanso, siendo para nuestro caso de quince días más el treinta por ciento del salario de esos quince días;
- d) El tiempo de descanso semanal es aquel del cual goza la persona trabajadora luego de cumplir una semana de trabajo, normalmente suele ser el día domingo mismo que se debe compensar día siguiente, si acaso éste fuere trabajado y remunerado en forma especial;
- e) El salario mínimo se establece de acuerdo al costo de vida urbana o rural según el caso y se toma como parámetro el costo de la canasta básica familiar, este salario

mínimo debe entenderse que es el piso que el patrono está obligado a dar como contraprestación por un servicio prestado por la persona trabajadora;

f) El aguinaldo es aquel entendido como una prima en dinero que luego de haber servido al mismo patrono como mínimo doscientos días ininterrumpidos durante un año, deberá gozar la persona trabajadora;

g) Las prestaciones de invalidez ya sea por causa de accidente de trabajo o común es también un derecho, así como la prestación a los familiares que en caso de muerte es obligación del patrono; asimismo el derecho de jubilación del trabajador por un determinado tiempo de servicio y edad, se convierte en obligación del Estado si las personas trabajadoras están aseguradas o son cotizantes de las AFP; y,

h) Estos derechos que hemos enunciado y que corresponden a las partes laborales, deben constar en un contrato que es entendido como un acuerdo de voluntades y que según el Código de Trabajo están obligados signar, de lo contrario la no existencia del mismo es entendida como culpa total del patrono.

Para el caso del Trabajo Doméstico en El Salvador, el legislador Constituyente como el Secundario ha querido revestirlo mediante un régimen especial que a la larga al observarlo con detenimiento, vamos encontrando que estos requisitos mínimos para una relación laboral armoniosa, al ser comparados con el resto de la normativa del trabajo remunerado, constituye una seria diferencia con el del trabajo doméstico, los cuales advertiremos a continuación:

a) El horario de trabajo en forma falaz estableció que lo más importante es el descanso, planteando inicialmente las horas de descanso diarias después de la jornada de trabajo y que son distribuidas de la siguiente manera diez horas nocturnas, con la condición de ser seguidas y dos horas más para que el trabajador o la trabajadora pueda tomar sus alimentos, por lo tanto se infiere que el horario de trabajo efectivo de este tipo de trabajadores o trabajadoras es de doce horas diarias a disposición del empleador o empleadora, por ley, constituyéndose esto en lo que podríamos llamar una explotación legitimada;

- b) En cuanto al día de descanso remunerado lo encontramos incluido en el salario mensual, este según la ley puede acumularse hasta un número de tres días lo que implica en la realidad que él o la prestadora del servicio doméstico puede estar al servicio ininterrumpido del empleador o empleadora por un plazo de veintiún días consecutivos;
- c) En relación al salario conocida como retribución, remuneración o pago, la legislación indica que se pueden incluir en él, el suministro de alimentación y habitación, debiendo entenderse que al no existir en la ley un salario mínimo a pagarse, la fijación de este queda a voluntad o arbitrio del o la empleadora y a la aceptación o no de las personas prestadoras del servicio;
- d) Con respecto a los días de asueto, cuando el empleador requiera a la persona trabajadora laborar en estos días, se convierte en una obligación de trabajar sin excusa para el prestatario del servicio, lo anterior se colige dado que la ley regula el pago de un recargo del ciento por ciento por el día de descanso trabajado; y
- e) Por último en relación al contrato de trabajo en forma taxativa, plantea que no es necesario que este conste por escrito, lo que acarrea normalmente serios problemas a la hora que el prestador o la prestadora del servicio doméstico necesite probar la existencia de sus derechos como obligaciones frente al contratante o terceros, esta es una clara desventaja no solo en cuanto a la forma sino también al fondo, por cuanto se puede afirmar en algún momento por la falta de contrato no se pueden aplicar el beneficio de la presunción del artículo 413 del Código de Trabajo.

La Ley del Seguro Social²⁵ en el Art. 2 establece “el Seguro Social” cubrirá en forma gradual los riesgos a que estén expuestos los trabajadores por causa de:

- a) enfermedad, accidente común,
- b) accidente de trabajo o enfermedad profesional
- c) maternidad

²⁵ Creada mediante decreto No. 1263 del 28 de septiembre de 1949, publicado en el Diario Oficial del 30 del mismo mes y año

- d) invalidez
- e) vejez,
- f) muerte, y
- g) cesantía involuntaria...”

Tal como se observa en apariencia es una ley general, la discriminación se materializa en el Reglamento para la Aplicación del Régimen del Seguro Social (ISSS)²⁶ en su Art. 2, establece que el régimen del Seguro Social no será aplicable a los “a) trabajadores domésticos...”

La exclusión para el goce de los derechos en cuanto a la seguridad social encuentra su génesis en la misma Constitución ya que en esta se estableció que los derechos estarían supeditados a la creación de otros instrumentos normativos,

Es así como se emite la Ley del Seguro Social creada en el año 1953, mediante decreto legislativo No. 1263, la cual reza en su “*Art. 3.- El régimen del Seguro Social obligatorio se aplicará originalmente a todos los trabajadores que dependan de un patrono, sea cual fuere el tipo de relación laboral que los vincule y la forma en que se haya establecido la remuneración. Podrá ampliarse oportunamente a favor de las clases de trabajadores que no dependen de un patrono. Podrá exceptuarse únicamente la aplicación obligatoria del régimen del Seguro, a los trabajadores que obtengan un ingreso superior a una suma que determinará los reglamentos respectivos. Sin embargo, será por medio de los reglamentos a que se refiere esta ley, que se determinará, en cada oportunidad, la época en que las diferentes clases de trabajadores se irán incorporando al régimen del Seguro.*”

Nuevamente la incorporación de las personas que realizan trabajo en casa queda sometida a una ley, por lo que posteriormente fue concebido el Reglamento de Aplicación del Régimen del Seguro Social, creado mediante decreto legislativo No. 37, mayo de 1954, siendo este último el que excluye tácitamente a los trabajadores y

²⁶ Creado mediante decreto No. 37 el Consejo Directivo del Instituto Salvadoreño del Seguro Social

trabajadoras domésticos en su “Art. 2.- *El régimen del Seguro Social no será todavía aplicable:*

a) *A los trabajadores domésticos...*”,

Habiendo sido excluido por ministerio de ley desde el año 1954 hasta mayo del año 2010, que mediante el acuerdo ejecutivo No. 74 se crea el Reglamento de Creación y Aplicación del Régimen Especial de Salud y Maternidad para las Trabajadoras Domésticas.

En el quinquenio 2009-2014 se abordó el tema de la protección de un fragmento de la población que se dedica a la realización de trabajo doméstico que como se expresó anteriormente se encontraba excluida de régimen de salud del ISSS.

2.2.4. Régimen Especial de Salud y Maternidad para los Trabajadores Domésticos

En cuanto a la protección de la salud y la maternidad para las personas que realizan trabajo doméstico, el Estado salvadoreño en el año 2010, a través del Acuerdo Ejecutivo No. 74²⁷ crea el Reglamento para la Aplicación del Régimen Especial de Salud y Maternidad para los Trabajadores Domésticos, mediante el cual se busca incorporar a las trabajadoras domésticas al Régimen del Instituto Salvadoreño del Seguro Social,

El artículo 2 de dicho reglamento hace referencia a los sujetos protegidos “toda persona mayor de 14 años y menor de 60 años que realice labores de trabajo doméstico, de común acuerdo con el empleador podrá solicitar su afiliación...”, nótese que es facultativo y no una obligación. No obstante, el Art. 50 de la Constitución de la República establece en el Inc. 1º “la seguridad social es un servicio público y su carácter es obligatorio”

Siempre el Art. 2 inciso 3º. desarrolla un concepto sobre quiénes son los trabajadores domésticos para efectos del decreto: “*se considera trabajador doméstico toda aquella persona que realiza labores dependientes en forma habitual y continua, en el hogar u*

²⁷ Creado en el año 2010.

otros sitios de residencia o habitaciones particulares, que no importe lucro o negocio para el empleador”, si bien es en esencia el concepto contenido en el Código de Trabajo, la diferencia radica en la dependencia que conlleva la subordinación.

El Capítulo II, desarrolla la cobertura en el Art. 3. Plan de Prestaciones, inciso segundo regula en cuanto al goce del subsidio económico para los trabajadores domésticos por maternidad: *“el subsidio económico sólo se otorgará en concepto de maternidad el cual será por el monto determinado para dicha contingencia...”* en la ley especial, coartando a los trabajadores y trabajadoras el derecho a la salud a beneficios iguales por accidentes de trabajo y de enfermedades comunes o profesiones.

En cuanto al Art. 6; este desarrolla la Remuneración que afecta el Régimen Especial *“para los efectos del Reglamento y de la Ley del Seguro Social, se considera como remuneración que afecta este Régimen Especial, el salario pactado por unidad de tiempo de cualquier forma contemplada por la ley, pagado en forma mensual, en moneda de curso legal, el cual no podrá ser menor al salario mínimo vigente para el comercio y servicio”*; si bien es cierto este articulado genera obligaciones en torno al patrono, ante un despido injustificados; deberá calcularse el monto con el salario mínimo vigente que en esencia debería ser el pago justo a las personas trabajadoras del hogar; en contrasentido impide a muchas personas trabajadora el ingreso al régimen especial por el aporte que el patrono hace del 7.5% y del 3% para la trabajadora.

No obstante, el Régimen Especial de Salud y Maternidad para los Trabajadores Domésticos pretende garantizar la seguridad social a las personas que realizar labores propias del hogar bajo la modalidad remunerada y continúa, siendo un instrumento que fomenta la desigualdad semejante a la del Código de Trabajo, debido que deja al arbitrio del patrono inscribir o no a sus trabajadores a este régimen, estableciendo una serie de requisitos y discriminaciones para la persona y su grupo familiar; lo anterior se ve reflejado ya que a la fecha existe un aproximado

de 2,500 a 3000 mujeres inscritas, según información del sitio Web del ISSS y datos estadísticos que maneja el Ministerio de Trabajo y Previsión Social;

La incorporación de las personas que realizan trabajo doméstico al Régimen Especial, tiene la característica muy conveniente a los intereses del patrono que es de “*forma gradual y voluntaria*”. Los servicios que iniciaron a partir del mes de agosto del año 2010, contempla derechos a los servicios de salud y el pago de subsidio por maternidad, únicamente.

El régimen especial establece un pago mínimo mensual del \$26.38, compartido entre el empleador que aporta \$18.87 y el trabajador que aporta \$7.51, tomando como base el salario mínimo vigente a la fecha de esta investigación y una serie de requisitos, que debe cumplir la trabajadora doméstica para obtener atención en el Instituto Salvadoreño del Seguro Social “ISSS.”

Requisitos:

Llenar el formulario “Aviso de Inscripción de Trabajador” debidamente completado y firmado por empleador y trabajador.

- Fotografía reciente de frente tamaño cédula,
- Documento Único de Identidad (para el menor de edad Carné de Minoridad extendido por la Alcaldía de su municipio y para extranjero Documento de Identidad del país de origen, Carné de Residente o Pasaporte),
- Número de Identificación Tributaria, y
- Para afiliar a beneficiario hijo (a),

Obtener tarjeta de afiliación del trabajador o trabajadora

- Documento Único de Identidad (para extranjero Documento de Identidad del país de origen, Carné de Residente o Pasaporte),
- Partida de Nacimiento del menor,

- Fotografía si es mayor de 2 años, y
- Para obtener atención médica deberán de presentar:
- Último recibo cancelado, según período de vigencia²⁸.

2.2.5. Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia

En cuanto a las niñas y adolescentes trabajadores existe una regulación especial nominada LEPINA²⁹, que en su Art. 64 contempla la realización de trabajo o labores domésticas para las adolescentes mayores de 16 años.

2.3.6. Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación Contra la Mujer³⁰.

Se incorporó la responsabilidad del Estado de regular y homogenizar las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas.

Tal como ha quedado evidenciado, el Código de Trabajo de El Salvador lejos de favorecer y propiciar un trabajo decente para las trabajadoras domésticas fomenta desigualdad, discriminación y condiciones no dignas de trabajo.

Existe una serie de instituciones en las cuales entre sus mandatos está procurar armonizar las relaciones patronos trabajadores entre las que encontramos.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MITRAB), fue creado por medio de Decreto Legislativo No. 134 del 14 de octubre de 1946. Según reza su misión es “ser la institución rectora en materia de trabajo encargada de potenciar las relaciones laborales, buscar el mejoramiento del salario real, de las condiciones laborales y calidad de vida de las trabajador y trabajadora”.

²⁸ Fuente página web Ministerio de Trabajo y Previsión Social

²⁹ En vigencia el 16/04/2010, Decreto Legislativo No. 839, publicado en D: O No. 68, tomo 383.

³⁰ Decreto legislativo NO. 645

Según los Art. 5 y 7 de la Ley de Organización de Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social³¹, le corresponde formular, ejecutar y supervisar la política socio-laboral del país, realizar inspecciones de trabajo, seguridad e higiene ocupacional, medioambiente de trabajo, previsión y bienestar social, migraciones laborales...

En el caso concreto corresponde al MITRAB procurar y propiciar condiciones de trabajo dignas para las trabajadoras domésticas en el país.

Procuraduría General de la República (PGR)

Es parte del Ministerio Público su rol en el Art. 194, romano II, ordinal segundo de la Constitución de la República vigente “dar asistencia legal especialmente a las personas de escasos recursos económicos y representarlas judicialmente en la defensa de su libertad individual y de sus derechos labores³²”.

El anterior mandato es desarrollado a través de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República, que en el Art. 29 establece que *“la Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador tiene como función general proveer asistencia legal en materia laboral a los trabajadores y asociaciones conformados por éstos, que lo soliciten en forma verbal o escrita”*.

El Art. 30, desarrolla con mayor especificidad lo que corresponde a la Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador:

1. Representar, judicial y extrajudicialmente, promoviendo o interviniendo en procesos, juicios o diligencias, interponiendo los recursos y providencias de derecho que procedieren, a los trabajadores y asociaciones conformadas por éstos que lo soliciten en forma verbal o escrita, siempre que su pretensión sea procedente y proponible,
2. Brindar servicios de conciliación en materia laboral; y,

³¹ Creada mediante Decreto No. 682, 11 de abril de 1996.

³² Constitución de la Republica, decreto No 38, vigente año 1983.

3. Evacuar las consultas en materia laboral que le formulen los trabajadores, o asociaciones conformadas por éstos.

CAPITULO 3 DISEÑO METODOLÓGICO

3.1. Tipo de estudio

La investigación realizada fue de tipo aplicada con el objetivo de visibilizar el trabajo doméstico, plantear la problemática y propiciar la realización de acciones concretas que permitan condiciones de trabajo decente a las personas que realizan esta laboral.

Se realizó una investigación de carácter descriptivo, documental, de campo y transversal, a través del análisis de datos de trabajos de investigación existentes y la realización de encuestas, entrevistas y listas de cotejo, que nos permitió determinar la situación actual, crear perfil de las trabajadoras domésticas remuneradas, y evidenciar las condiciones de vida de las trabajadoras domésticas, respeto de derechos, etc.

3.2.- Población y muestra

Es una investigación con énfasis en el área metropolitana de San Salvador; debido a que no contamos con una cantidad exacta de personas realizando trabajo doméstico remunerado, el universo con el que se realizó el trabajo es de 100.000 personas trabajadoras del hogar, ya que organizaciones como LAS MÉLIDAS dan cuenta de que existe un aproximado de 90,000 mujeres en El Salvador realizando trabajo doméstico remunerado y la DIGESTYC establece un aproximado de 119,000 personas.

Por tanto, nuestro universo será 100,000 personas trabajadoras domésticas.

$$n = \frac{k^2 * p * q * N}{(e^2 * (N-1)) + k^2 * p * q}$$

En donde: $N= 100.000$; $K= 95\%$; $e= 5\%$; $p= p=q= 0.50$; $n= 100$ personas trabajadoras domésticas remuneradas encuestadas.

3.3. Descripción de las unidades de análisis o de investigación.

3.3.1. Unidad de Investigación

El trabajo doméstico en el mundo y en El Salvador es realizado por mujeres, hombres, niñas, niños y adolescentes, no obstante lo anterior mayoritariamente tiene rostro femenino, condición por la cual se delimitó a indagar sobre el trabajo remunerado realizado por mujeres de entre 18 y 70 años de edad.

3.3.2. Unidad de Análisis

Tradicionalmente el trabajo doméstico realizado en el hogar de forma remunerada, es considerada una actividad destinada exclusivamente a las mujeres, en cuanto a labores de cuidado de niños y niñas, actividades propias del hogar, etc. No obstante, hay otras modalidades de trabajo que también es considerado trabajo doméstico remunerado.

Por lo que nuestra investigación se enfocó en visibilizar y obtener un producto final sobre el trabajo doméstico remunerado realizado por mujeres en El Salvador.

3.3.3.- Unidad de observación

1. Trabajadoras domésticas,
2. Organismos internacionales e instituciones nacionales,
3. Representes de organizaciones no gubernamentales, y
4. Leyes primarias y secundarias e internacionales, entre otros.

3.4. Técnicas de observación y recolección de datos.

El trabajo de investigación se efectuó a través de la realización de entrevista a funcionarios, funcionarias, empleados y empleadas, a quienes a través de su experiencia enriquecieron el trabajo de investigación; así se suministraron

encuestas a las trabajadoras y trabajadores domésticos. lo que nos permitió obtener y almacenar la información a través de un muestreo sin probabilidades de reemplazo del objeto de investigación, lo que dio oportunidad de ir registrando lo observado en el trabajo doméstico remunerado realizado por mujeres de entre 18 a 70 años de edad, en una lista de cotejo con la que se pretendía visibilizar la vulneración y explotación legítima a la que se encuentran sometidas las personas que realizan trabajo en el hogar en la modalidad remunerada.

Esta técnica estuvo acompañada del plan de investigación que es la herramienta útil en el proceso de investigación, ya que permite el contacto directo con el objeto de estudio y visualizar el comportamiento de éste de forma directa.

La rigurosidad y el soporte en la de investigación han sido importante, por lo que el contacto directo con el objeto de estudio, se realizó mediante el registro de lo observado en notas, entrevistas, encuestas, fotografías, grabación de audio, etc.

3.4.1. Observación documental:

Se compiló normativa nacional e internacional y se realizó análisis comparativo de los derechos y obligaciones de las trabajadoras domésticas asalariadas frente a los derechos y obligaciones del resto de trabajadores remunerados, según la legislación Constitucional, la normativa laboral salvadoreña y la normativa internacional.

3.4.2. Lista de cotejo

Este instrumento de verificación permitió tener un panorama más claro sobre el avance en el cumplimiento de los objetivos trazados, en cuanto a determinar la vulneración y afectación de derechos a las trabajadoras domésticas por ministerio de ley.

3.4.3. Encuesta

La encuesta es la herramienta a través de la cual obtuvimos información importante, ya que realizamos preguntas a fuentes primarias útil para determinar las condiciones en las que se desarrolla el trabajo doméstico y las vulneraciones a los derechos humanos se obtuvo información sobre el origen, la edad en la cual inicia el trabajo doméstico remunerado, nivel educativo, ingresos, el conocimiento de derechos, obligaciones, la familia y su entorno, en resumen, los factores que generan pobreza multidimensional al trabajador doméstico y su grupo familiar.

Luego que se suministró y se realizó la observación por encuesta y se tuvo construido el aquí y ahora del objeto de estudio, entramos a la fase vaciado, cruce de variables y análisis de la misma.

3.4.4. Entrevista

Esta es la herramienta mediante la cual nos auxiliamos para entablar dialogo con funcionarios, empleados y organizaciones no gubernamentales, sobre el trabajo doméstico remunerado y el estado en que se encuentra el proceso de ratificación del Convenio 189 de la OIT, etc.; Se elaboraron las preguntas, se realizó la solicitud de audiencia, se ejecutó la entrevista que se grabó, posteriormente se digitó, se analizó y se plasmó en el informe de entrevista.

3.5. Procedimientos y técnicas de análisis de datos

Una vez concluyo la fase de observación y recolección se realizó el análisis de la información obtenida, lo que permitió reducir y sistematizar la información de acuerdo con el problema de investigación.

La investigación fue de naturaleza estadística, multivariable y exploratoria, a través de la obtención de datos de fuentes primarias y secundarias, lo que permitió realizar el análisis de tablas de datos y gráficos, entre otros.

3.5.1. Análisis por dimensiones

Nos permitió clarificar el camino a seguir para la consecución de los objetivos trazados en la investigación, ya que se abordó la visibilización del trabajo doméstico remunerado en El Salvador, a partir de concebir tres ejes temáticos en razón de indagar sobre la pobreza multidimensional que afecta a la trabajadora doméstica y a su grupo familiar, también la vulneración de derechos a la personas que realizan trabajo en el hogar en la modalidad remunerada y condiciones de trabajo decente que deben existir para las trabajadoras domésticas remuneradas.

3.6. Prueba de hipótesis

El contraste de las hipótesis de investigación se efectuó mediante el razonamiento lógico deductivo. A través de la comprobación de las hipótesis, los resultados de investigación y las conclusiones, arribamos a los resultados concluyentes de la investigación.

3.7. Resultados esperados

Al concluir la investigación se espera.

1. Haber visibilizado la problemática del trabajo doméstico remunerado,
2. Haber sentado las bases para que existan condiciones de trabajo decente en El Salvador.
3. Haber construido un diagnóstico de la situación de las trabajadoras domésticas remuneradas en El Salvador,
4. Haber realizado un análisis comparativo de la legislación nacional relacionada con el trabajo doméstico, que pone en relieve la vulneración de derechos humanos a las personas que realizan trabajo doméstico remunerado, por la ausencia de condiciones mínimamente dignas de trabajo,

5. Haber creado un perfil de las trabajadoras domésticas remuneradas en El Salvador,
6. Contar con una tipología de derechos vulnerados a las trabajadoras domésticas,
7. Haber generado información calificada que a futuro permita la ratificación del Convenio 189 de la OIT; que facilite la toma de decisiones en la protección efectiva de derechos a las trabajadoras domésticas remuneradas; y,
8. Contribuir a crear condiciones de trabajo decente para las personas que realizan trabajo doméstico remunerado en el hogar, exigiendo el cumplimiento de sus derechos.

CAPÍTULO 4. EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

En el presente capítulo se presenta el resultado obtenido de la investigación, la cual se estructuro en tres secciones.

La primera de ellas desarrolla el resultado obtenido de la observación por encuesta sobre las condiciones de pobreza multidimensional que afectan a las personas que realizan trabajo doméstico remunerado, ya que se integra el análisis de la encuesta y la entrevista realizada, lo que permitirá conocer y analizar la situación de pobreza que afecta a las trabajadoras domésticas y su grupo familiar.

La segunda sección se relaciona a las situaciones que impiden generar condiciones de trabajo decente en el trabajo doméstico en El Salvador, entre ellas el régimen especial del Art 76 y siguientes del Código de Trabajo, al que se encuentra sometido el trabajador doméstico; que permite celebrar contrato de trabajo en la modalidad verbal, vulnerando con el articulado el principio de igualdad ante la ley, ya que se limita el acceso a la salud, la seguridad social, jornada de trabajo superior a las 8 horas, ausencia de establecimiento de salario mínimo legal, entre otros, propiciando con ello que el trabajo doméstico se asemeje al trabajo informal.

La tercera sección se relaciona con la vulneración a los derechos humanos generada a partir de la ley, a las personas que realizan trabajo doméstico en El Salvador; lo anterior en virtud que al confrontar la Constitución de la República y el Código de Trabajo en lo relativo al trabajo doméstico, provocan la negación del derecho establecido para los trabajadores ordinarios. Examinaremos la normativa internacional en relación al trabajo doméstico, Convenio 189 y la recomendación 201, que son las pausas mínimas para propiciar condiciones de trabajo digno a las personas trabajadoras del hogar.

4.1. Resultados de observación por encuesta

Esta técnica permitió conocer aspectos de la investigación, a través de la respuesta a las preguntas de una muestra aleatoria de trabajadoras y trabajadores domésticos.

La población objeto de estudio estuvo constituida por 93 trabajadoras y 7 trabajadores domésticos de diferentes lugares del país a quienes se abordó personalmente, con el siguiente perfil: edad entre 18 y 70 años, personas que realizan trabajo doméstico por día, por mes, durmiendo adentro o afuera, sindicalizadas y no.

Al suministrar la encuesta se utilizó un cuestionario de 78 preguntas, estructurado de la siguiente forma: 44 preguntas cerradas y 34 abiertas, conteniendo 11 campos: información sociodemográfica, escolaridad, vivienda, salud, servicios básicos y alimentación, trabajo y seguridad social, calidad de hábitat y esparcimiento, derechos básicos, términos y condiciones de empleo, horas de trabajo, remuneración y seguridad social.

La información obtenida a través de los cuestionarios se procesó en el programa Excel-PSPP; lo que permitió sistematizar, procesar y analizar la información y los datos obtenidos en la investigación de manera cualitativa.

El análisis de la observación por encuesta: lo realizaremos dando respuesta a tres variables que se presentan a continuación.

4.1.1 Dimensión sobre las Condiciones de Pobreza Multidimensional:

Las condiciones de pobreza multidimensional es un concepto de creación reciente el cual aborda la pobreza, ya no desde la carencia de los recursos suficientes que le permitan adquirir bienes y servicios que satisfagan las necesidades básicas de la familia, sino desde la carencia de varios de los indicadores que permiten arribar a la convicción que de la persona vive en condiciones de pobreza.

El resultado obtenido a través de la encuesta en cuanto a la información sociodemográfica de las trabajadoras domésticas remuneradas en El Salvador, revela:

Tabla 5
Lugar donde viven las personas trabajadoras del hogar

AHUCHAPAN	1
APOPA	2
ATACO	1
CANTON LIMON	2
CANTON SAN JOSE	1
CASERIO NEJAPA	1
CIUDAD DELGADO	1
COJUTEPEQUE	1
COLON	2
COMASAGUA	1
CUSCATANCINGO	4
EL BOTOCILLAL	6
EL CONGO	1
ISHUATAN	1
JUAYUA	1
LA LIBERTAD	1
LOURDES	5
MARIONA	2
MEJICANOS	9
NEJAPA	1
ZARAGOZA	2
NUEVO CUSCATLAN	5
OPICO	2
QUEZALTEPEQUE	1
SAN ANTONIO	2
SAN JOSE CORTES, CANTON	5
SAN JOSE VILLANUEVA	1
SAN MARCOS	6
SAN RAFAEL CEDROS	1
SAN SALVADOR	6
SANTA ANA	2
SANTA TECLA	7
SANTIAGO NONUALCO	1
SANTO DOMINGO	1
SOYAPANGO	7
TACUBA	1
TONACATEPEQUE	1
ZAPOTE ABAJO	1
NO RESPONDIO	4

A la pregunta que buscaba indagar sobre el lugar donde viven las trabajadoras del hogar encuestadas, la respuesta fue que proceden de diferentes municipios del

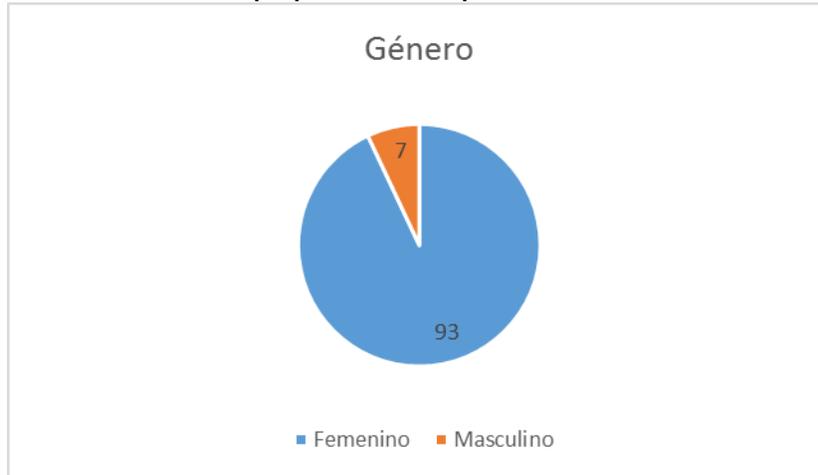
país, lo cual evidencia que deben migrar de la periferia a la ciudad en busca de trabajo que les permita bienestar económico y social.

Tabla 6
Lugar donde trabajan las trabajadoras domésticas

APOPA	3
AYUNTUXTEPEQUE	2
CIUDAD DELGADO	1
CIUDAD VERSALLES	1
COL. COSTA RICA	1
COL. SAN FRANCISCO	1
CUSCATANCINGO	1
EN CASA	7
HACIENDA	2
ILOPANGO	1
LA ESCALON	4
LA LIBERTAD, LOURDES	1
LAS MORAS	1
LOURDES	1
MARIONA	1
MEJICANOS	4
MIRALVALLE	1
NEJAPA	1
ZARAGOZA	1
NUEVO CUSCATLAN	2
RT. SANTA LUCIA	1
SAN JACINTO	1
SAN MATEO	1
SAN RAFAEL CEDROS	1
SAN SALVADOR	21
SANTA ANA	1
SANTA ELENA	3
SANTA TECLA	10
SANTIAGO TEXACUANGO	1
SANTO TOMAS	1
SEPREMI	1
SOYAPANGO	3
NO RESPONDIO	18

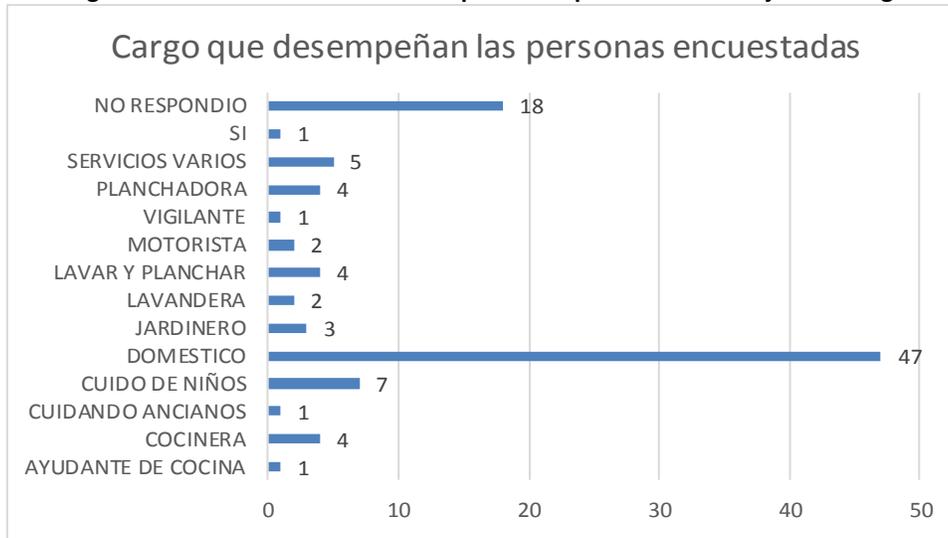
Tal como ilustra la tabla anterior, los lugares donde laboran las trabajadoras domésticas casi siempre son en colonias de clase alta y media y en las principales ciudades del país; los municipios donde más concentración de trabajadoras se reporta son San Salvador y La libertad.

Gráfico 1
Género al que pertenecen las personas encuestadas



El análisis del resultado obtenido a través de la observación por encuesta, revela que el trabajo doméstico en El Salvador tiene rostro femenino, ya que el 93% de las personas que realizan trabajo en el hogar son mujeres.

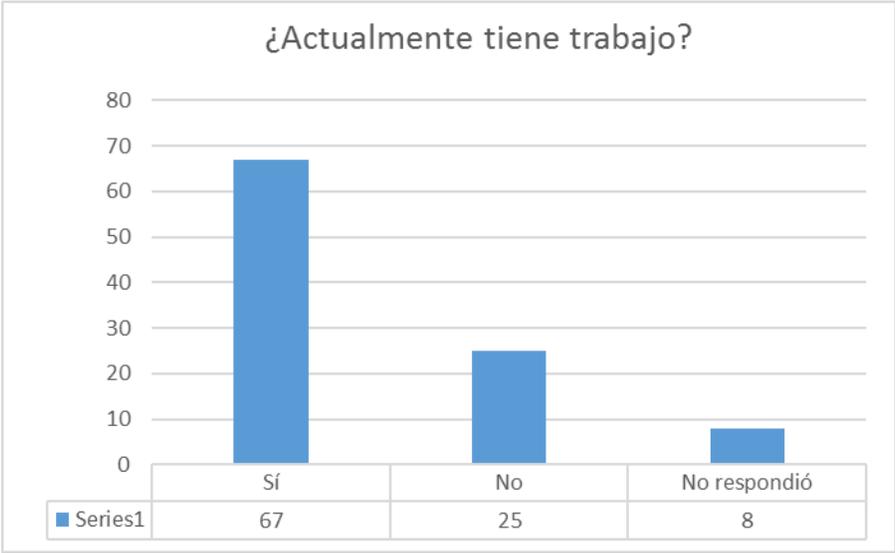
Gráfico 2
Cargo con el cual son contratadas las personas que realizan trabajo en el hogar



En relación a las diferentes actividades para las que son contratadas las trabajadoras domésticas, la encuesta deja ver que no obstante el cargo recibe diferentes nombres en relación a la actividad que realiza, siempre cae en la

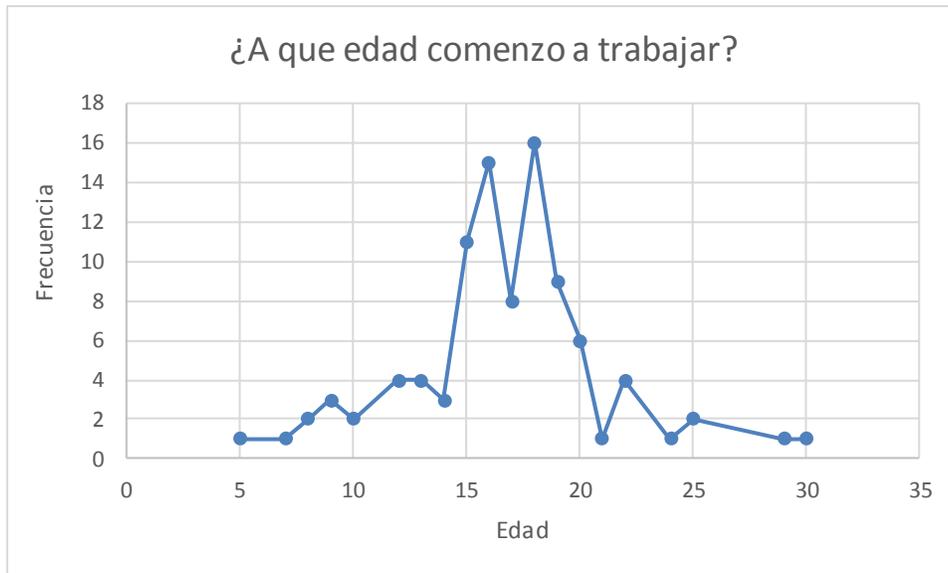
categoría de trabajo doméstico, ya que todas se desarrollan en el seno del hogar y no generan ingresos al patrono.

Gráfico 3
Situación laboral de las personas a las que se les suministro la encuesta



En cuanto a indagar sobre la estabilidad en el trabajo de las personas que realizan trabajo doméstico remunerado, el resultado se ve afectado ya que al momento de suministrar la encuesta, algunas se realizaron a la salida de la Procuraduría General de la República, Unidad de Defensa de los Derechos de los Trabajadores de la Procuraduría Auxiliar de San Salvador y Santa Tecla, por lo que el 25% podría corresponder a este segmento, no obstante también se suministró en otros lugares.

Gráfico 4
Edad a la que comenzó a trabajar la persona encuestada



Entre las situaciones que se desarrollan en el trabajo doméstico se encuentra que el trabajo en el hogar no necesita entrenamiento y comienza desde muy corta edad, cuando las mujeres son todavía niñas y adolescentes, ya que la media se sitúa en los 15 años aproximadamente.

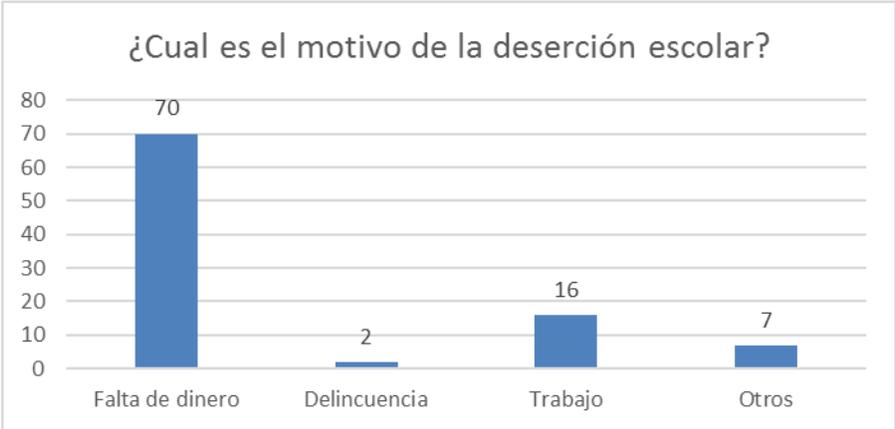
Gráfico 5
Nivel educativo de las personas encuestadas



En cuanto a la dimensión “educación”, los indicadores que se buscamos medir fueron el nivel educativo, rezago educativo e inasistencia escolar, obteniendo

como resultado que el 93% de las personas a quienes se suministró la muestra asistió a la escuela, y por ende sabe leer y escribir.

Gráfico 6
Motivo por el cuál las personas encuestadas no continuaron estudiando



En relación a la deserción escolar, el motivo principal por el cual abandonó la educación fue por falta de dinero y trabajo en 86%; lo que indica que la condición en que viven los trabajadores domésticos remunerados es de pobreza.

Gráfico 7
Situación de la vivienda de las personas encuestadas



En relación a indagar sobre la situación de la vivienda de los trabajadores del hogar, los indicadores a medir fueron: materiales con los que está construida la

vivienda y el hacinamiento, obteniendo el resultado siguiente: el 53% de las trabajadoras domésticas no posee vivienda propia.

Gráfico 8
Conocer con que materiales está construida la vivienda de las personas encuestadas



En cuanto a los materiales con que está construida la vivienda, el 23% es de bahareque, y el 21% de lámina y otros materiales, lo que no genera condiciones de inseguridad a sus habitantes.

Asimismo el 71% de las personas encuestadas manifestó que su hogar solo cuenta con una o dos habitaciones y generalmente son familias ampliadas, lo cual indica condiciones de hacinamiento.

Gráfico 9

Lugar pasan consulta las personas encuestadas por no estar afiliadas al ISSS



En relación a la salud, los servicios básicos y la alimentación, el resultado obtenido fue que un 54% posee en su casa de habitación servicios de agua potable, energía eléctrica y recolección de basura; más del 50% de las personas encuestadas expresaron que su grupo familiar consume 3 tiempos de comida al día, en cuanto al rubro de salud al no estar afiliada al ISSS pasan consulta en lugares alternativos y es aquí donde se ve vulnerado su derecho a la salud.

Gráfico 10

Indagar sobre como la inseguridad impacta las trabajadoras domésticas encuestadas



En relación a la dimensión Calidad del Hábitat encontramos que un 46% de los trabajadores domésticos tiene problemas de acceso a su lugar de residencia por

motivos de inseguridad; y un 67% manifestó que no existen lugares de esparcimiento cerca de la vivienda de las trabajadoras domésticas.

4.1.2 Dimensión sobre Trabajo decente

El trabajo decente es un concepto acuñado por la Organización Internacional del Trabajo, invita a los Estados miembros a crear o actualizar normativa relacionada al trabajo.

El trabajo doméstico se encuentra catalogada por la OIT en la categoría de empleo informal y entre los grupos más vulnerables, debido entre otras cosas a que no hay regulación en cuanto a la obligatoriedad de realizar contrato de trabajo escrito, salario mínimo legal, jornada de trabajo, prestaciones laborales de salud y jubilación, ni derecho a la organización sindical o descanso pre y post natal, entre otros.

La variable que se midió a través de la observación por encuesta fue la afectación de derechos humanos de que son objeto las trabajadoras domésticas remuneradas en El Salvador.

Los indicadores a medir fueron: el conocimiento que las trabajadoras domésticas tienen de sus derechos laborales; la existencia de la promoción y la protección de los derechos, la protección efectiva contra el abuso, acoso sexual y violencia en el lugar de trabajo, y las condiciones justas de trabajo incluyendo alimentación y habitación digna.

Gráfico 11

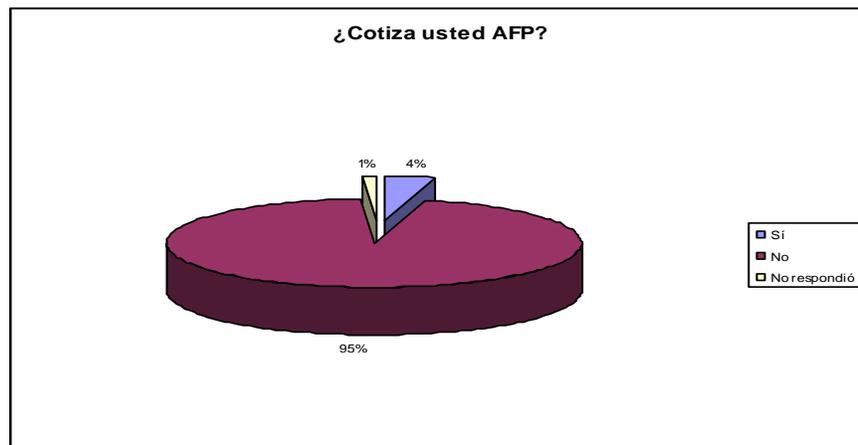
Indagar sobre la vulneración de derechos por la ausencia de contrato de trabajo escrito



La encuesta dio como resultado que en el trabajo doméstico remunerado en El Salvador se violenta el principio de igualdad, y no hay seguridad jurídica debido a que más del 90% de las personas encuestadas expresó no haber firmado contrato de trabajo.

Gráfico 12

Indagar sobre la vulneración del derecho a la seguridad social de las trabajadoras domésticas

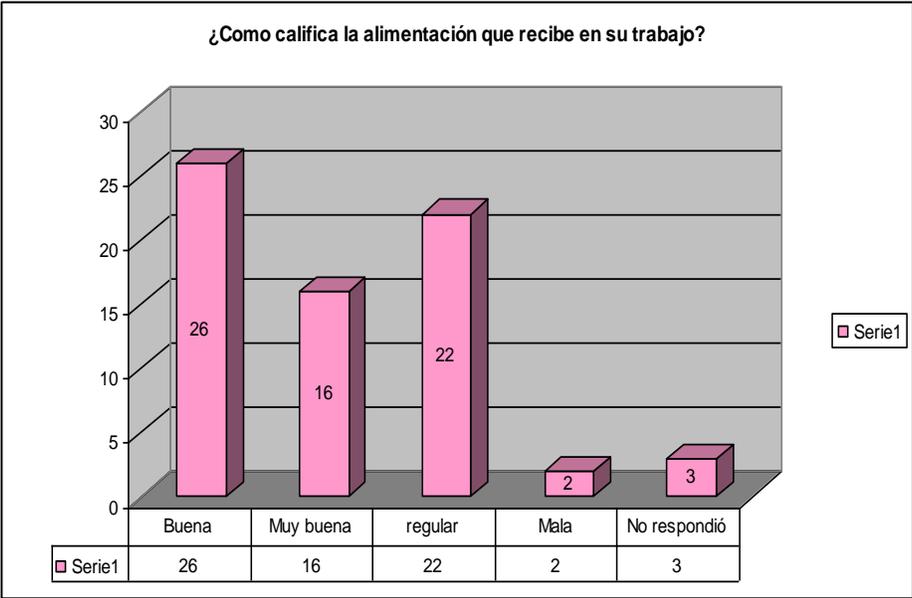


En la misma línea de investigación la encuesta revela que el 95% de las personas encuestadas no cotizan en una AFP, seguido del 95% que manifestó no estar afiliada al ISSS, con lo cual se vulnera el disfrute de sus derechos básicos en

relación al trabajo como reglas mínimas de contratación, derecho a la jubilación y salud, entre otros.

Gráfico 13

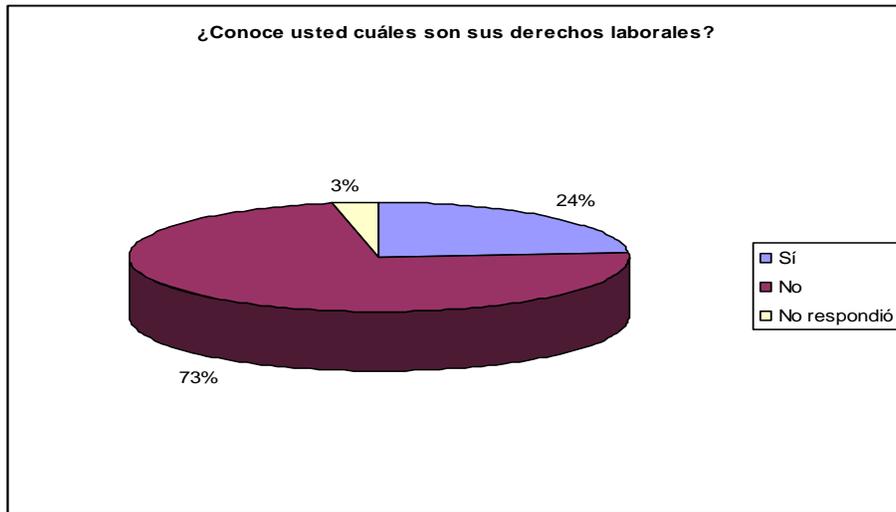
Indagar sobre la alimentación que reciben las trabajadoras domésticas como parte del salario



Con relación al lugar de descanso y alimentación los cuales son partes del contrato verbal y se entienden incorporados al salario, el 69% de las personas encuestadas expresó que recibe alimentación en el lugar donde labora.

El resultado obtenido en relacion a determinar si la alimentacion recibida por los trabajadores domésticos en su lugar de trabajo es adecuada y satisface sus necesidades, se destaca que en un 42% llos encuestados ofrecieron una buena ponderacion y muy buena.

Gráfico 14
Indagar sobre el conocimiento de derechos de las personas encuestadas



En relación al nivel de conocimiento de derechos laborales encontramos que el 73% de las personas encuestadas no conocen sus derechos en relación al trabajo que realiza.

Tabla 7
Indagar sobre el conocimiento específico de derechos

Conoce derecho a salario digno		Conoce derecho a descanso semanal		Derecho a 8 horas de trabajo diarias	
Sí	50	Sí	51	Sí	35
No	45	No	44	No	60
No respondió	5	No respondió	5	No respondió	5

Al entrar en detalle y mencionar cada uno de los derechos, encontramos que las personas sujetas a la muestra expresaron que sí conocen el derecho a un salario mínimo en un 50%; en cuanto al descanso semanal el 51% dijo saber que tienen derecho a un día de descanso a la semana, pero eso no quiere decir que gocen de dicho derecho; en cuanto a la jornada de trabajo el 60% dijo no saber que existe una jornada de trabajo de ocho horas, ya que sus labores por mucho excenden

este tiempo, lo que denota que el trabajo doméstico es una de las labores mediante las cuales se vulnera los derechos humanos historicamente reconocidos a los trabajadores y trabajadoras en general.

Tabla 8

Indagar sobre el conocimiento específico de derechos laborales que poseen las personas encuestadas

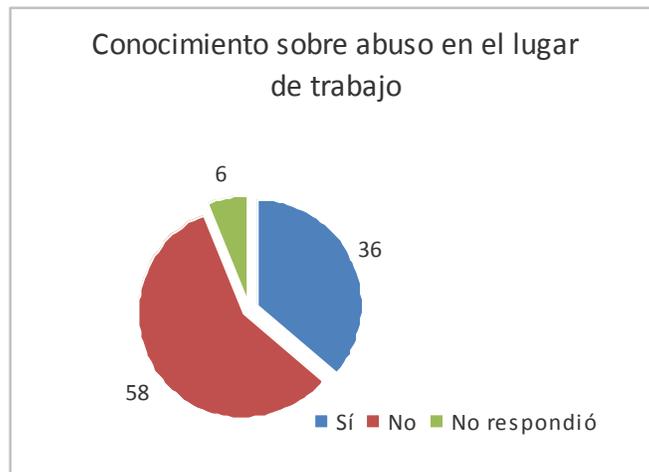
Conoce derecho a recibir pago por trabajar horas extraordinarias		Conoce derecho a vivienda y alimentación		Conoce derecho al pago de aguinaldo	
Sí	33	Sí	53	Sí	46
No	62	No	43	No	50
No respondió	5	No respondió	4	No respondió	4

En relación al derecho que tienen los trabajadores de recibir pago por realizar trabajo extraordinario, la encuesta arrojó como resultado que el 62% de las personas no sabe que existen dichos derechos; cuando indagamos sobre el derecho a recibir alojamiento y alimentación digna en su lugar de trabajo un 53% respondió que sí; no obstante, al preguntar sobre el derecho a recibir aguinaldo el 50% respondió que no; de igual forma ocurrió con el derecho al pago de vacaciones anuales, un 63% dijo no saber que existía dicho derecho.

En relación al derecho a la igualdad reconocido por la normativa internacional de derechos humanos y de trabajo, que recoge la Constitución de la República de El Salvador, con los anteriores indicadores ha quedado comprobado que tal derecho es vulnerado constantemente por ministerio de ley, cuando son sometidos al régimen especial que instituye el Código de Trabajo.

Gráfico 15

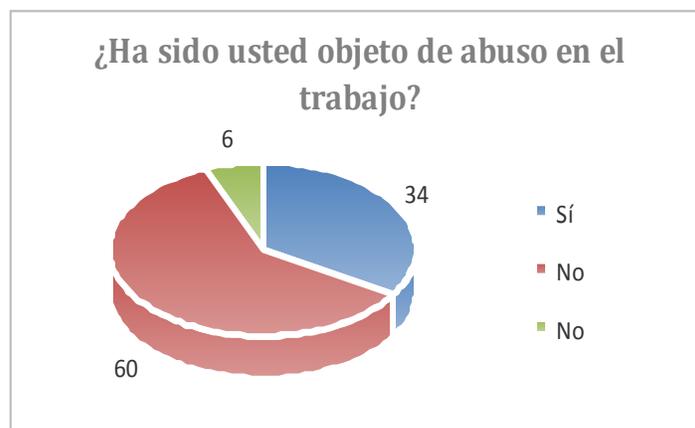
Medir el nivel de conocimiento que tienen las encuestadas en cuanto al abuso en el lugar de trabajo



En cuanto a las condiciones de seguridad, por la índole de labores domésticas, el indicador se encuentra encaminado a medir si, las trabajadoras domésticas conocen su derecho al respeto, habiendo obtenido que el 58% de las personas encuestadas expresaron no saber que es el abuso en el lugar de trabajo.

Gráfico 16

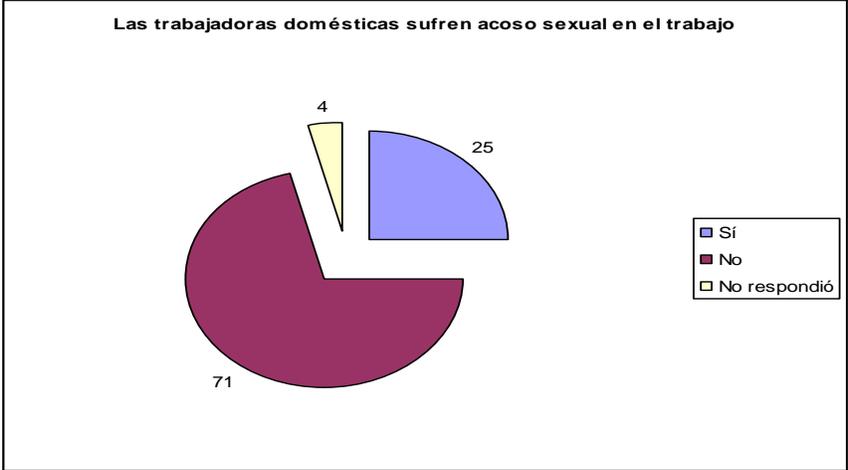
Indagar si las personas encuestadas han sufrido experiencias de abuso en el trabajo



Con el objetivo de indagar si las personas sujetas a la muestra en alguna etapa de su vida han sido víctimas de abuso en su lugar de trabajo, se obtuvo el siguiente resultado: el 34% de las trabajadoras contestó de forma afirmativa a la pregunta,

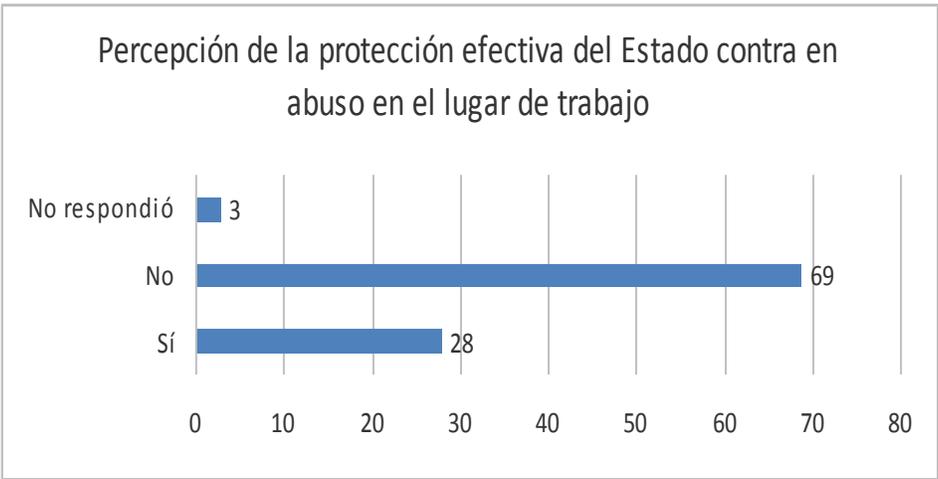
siendo este un indicador alto ya que tres de cada diez mujeres que realizan trabajo doméstico han sufrido algún tipo de abuso laboral.

Gráfico 17
Indagar sobre el abuso y acoso sexual en el trabajo doméstico remunerado



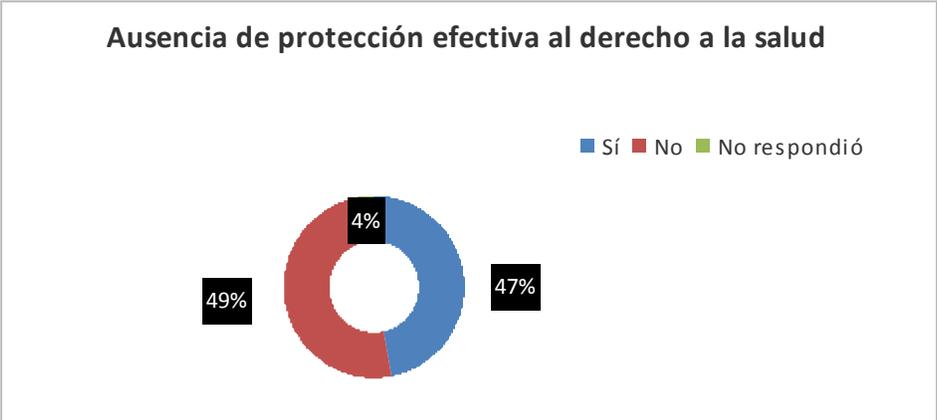
Como se ha examinado en El Salvador, trabajo doméstico es desarrollado mayoritariamente por mujeres, por lo que el acoso sexual en el trabajo es una constante, ya que el 71% de las personas encuestadas respondió de forma positiva, lo que es alarmante.

Gráfico 18
Indagar sobre la percepción de protección del Estado en relación al abuso y acoso sexual



En un 69% los trabajadores encuestados no sienten que el Estado les proteja de forma efectiva ante el abuso y acoso sexual en el lugar de trabajo.

Gráfico 19
Indagar si existe protección del derecho a la salud de las trabajadoras domésticas



Cuando indagamos sobre la seguridad social y las obligaciones del patrono en relacion a los derechos laborales de las trabajadoras domésticas, evidentemente este es un derecho vulnerado a partir de la ley ya que las trabajadoras domésticas aunque tienen por ley derecho a ser inscritas en el ISSS, este derecho es facultativo para el patrono y en cuanto a la jubilación la legislación salvadoreña todavía no contempla dicho derecho.

Este indicador busca medir que los trabajadores domesticos en general, no tienen las mismas condiciones de trabajo que el resto de trabajadores.

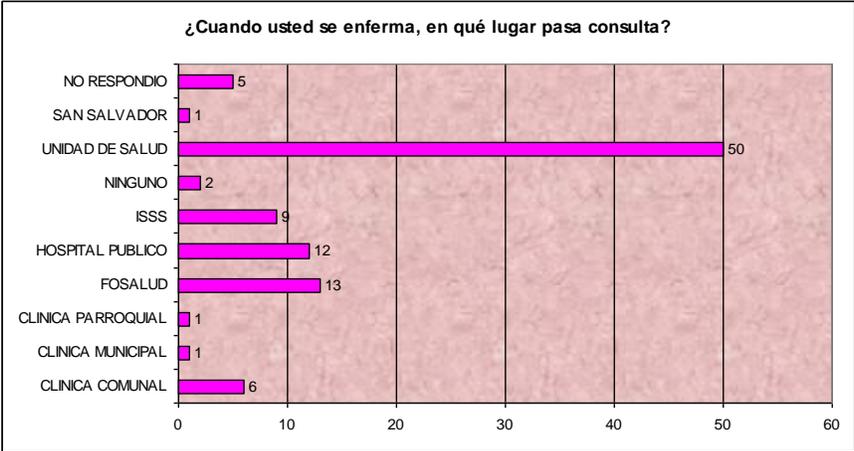
4.1.3 Dimensión sobre la vulneración a los derechos de los trabajadores domésticos a partir de la no ratificación del C189.

La variable que estamos indagando es la vulneracion de derechos, entendida como el daño o perjuicio causado a los derechos de los TDR a través de la legislación actual; los indicadores a medir son salud y seguridad social, salario, jornada y horario de trabajo, alimentación, vivienda y herramientas de trabajo, abuso y acoso sexual en el trabajo.

En relacion al indicador que mide el nivel de uso y goce del derecho a la salud y seguridad social, acceso a la atención médica y jubilacion, las personas que realizan trabajo doméstico remunerado al estar sujetas al regimen especial en el Código de Trabajo se ven excluidas de este derecho; no obstante el Organo Ejecutivo creó un decreto especial que busca incorporar a los trabajadores domesticos al regimen de salud, aunque no es obligatorio para el patrono inscribir a la trabajadora.

Gráfico 20

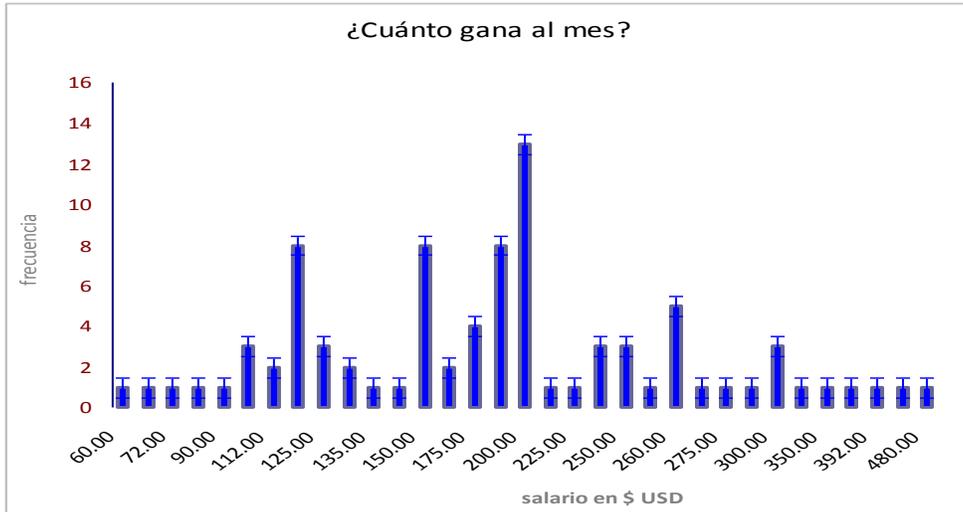
Indagar dónde pasan consulta las trabajadoras domésticas remuneradas por la falta de protección social



Al no estar afiliadas al ISSS la personas que realizan trabajo en el hogar no gozan de dichos servicios, por lo que regularmente pasan consulta en unidades de salud, hospitales publicos etc, tal como se evidencia en el grafico anterior:

El resultado obtenido de la variable relacionada a averiguar sobre salario, jornada y horario de trabajo en relación a las formas de estipular el salario, la existencia de jornada mínima de trabajo, horario de trabajo, día de descanso semanal, pago por trabajo extraordinario, pago por trabajo en día de descanso y tiempo de descanso diario, pago de vacación y aguinaldo y días de descanso consecutivos, los resultados ilustran sobre que en El Salvador el trabajo doméstico está caracterizado por condiciones de pobreza, inestabilidad jurídica, sujetos a horarios extenuantes, etc.

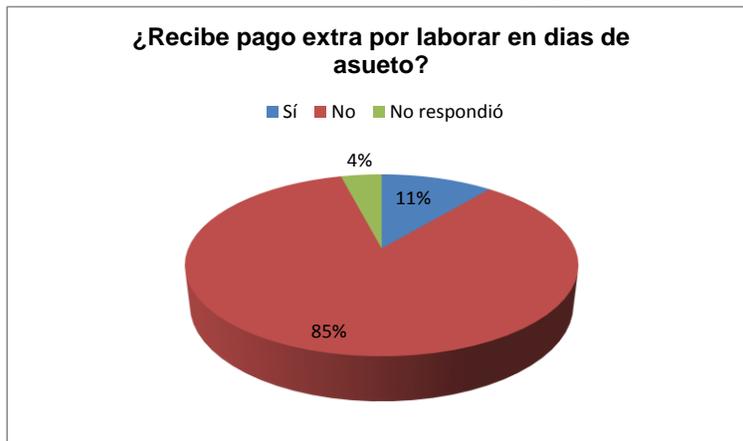
Gráfico 21
Salario que perciben las trabajadoras domésticas



En cuanto al monto del salario, al no existir regulación que establezca salario mínimo legal para las trabajadoras del hogar, éste se establece a través de un pacto entre las partes, lo que genera disparidad en los ingresos; las personas que devenguen menos del mínimo no alcanzan a cubrir la canasta básica.

Los resultados de la encuesta ilustran sobre tal situación, el salario más bajo es de \$60 y el máximo de \$480 dólares.

Gráfico 22
Indagar sobre la vulneración de derechos en cuanto a recibir pago por laborar en días de asueto



En cuanto al pago por laborar en días de asueto, el resultado es concluyente ya que el 85% expreso que no recibe pago por laborar en días de asueto, ni pago con recargo y mucho menos día compensatorio.

Gráfico 23
Evidenciar el abuso en la jornada de trabajo



El anterior gráfico nos ilustra sobre el abuso en la duración de la jornada de trabajo, del cual es víctima la trabajadora del hogar, ya que más del 70% de los encuestados expresó trabajar más de diez horas al día.

Gráfico 24
Indagar sobre el pago de prestaciones laborales

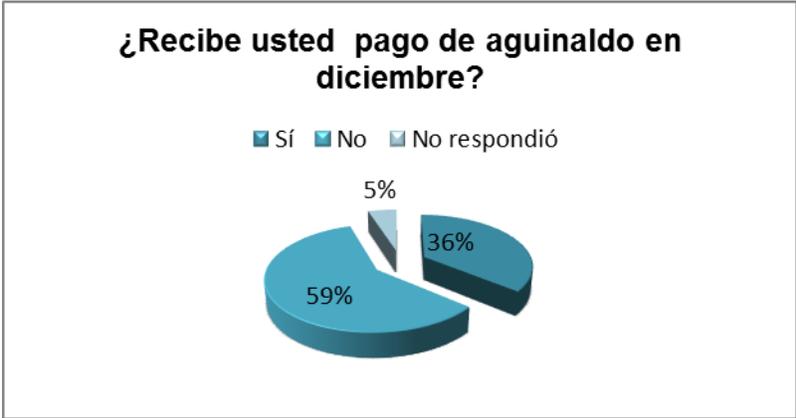


El establecimiento del contrato de trabajo verbal limita al trabajador doméstico remunerado del goce de derechos tales como, el pago de horas extraordinarias y

en su descanso semanal, ya que este puede acumularse hasta por tres semanas consecutivas. En cuanto al pago de vacación el 85% expresó no gozar de este derecho.

En conclusión, el goce y pago de vacaciones anuales no es un derecho del que gozan las trabajadoras domésticas remuneradas; excepto cuando finaliza la relación de trabajo y se judicializa el reclamo de la prestación, donde se prueba la relación de trabajo y las labores desarrollados por más de doscientos días consecutivos.

Gráfico 25
Indagar sobre el pago de aguinaldo a las trabajadoras domésticas



En cuanto al aguinaldo este en su mayoría no es pagado de forma completa; el 59% respondió que sí, pero con la salvedad que no era pagado completo, ya que el patrono le da \$40 o \$60 dólares; en resumen, lo que considera adecuado y no la proporción que la ley contempla para el resto de trabajadores.

En relación al ítem de alimentación, vivienda y herramientas de trabajo, que se mide con los indicadores: alimentación, habitación adecuada, uniformes y herramientas, los resultados obtenidos a través de la encuesta nos indican que salvo excepciones, las personas trabajadoras del hogar encuestadas calificaron de buena y muy buena la alimentación que reciben en su lugar de trabajo.

Gráfico 26
Uso de uniforme para el desarrollo de labores



En cuanto al uso de uniforme la mayoría no utiliza; las personas que confirmaron utilizar uniforme, dijeron que el mismo es proporcionado por el patrono y no es descontado de su salario;

Con respecto a la interrogante de que si el patrono les proporciona todas las herramientas e insumos para cumplir con sus labores expresaron que sí.

Con relación a la variable de abuso y acoso sexual, esta es medida por el indicador Protección del abuso y acoso sexual, en el sentido de si la trabajadora doméstica se siente o no protegida por el Estado en contra del abuso y acoso sexual; aquí el 69% contestó de forma negativa a la pregunta relacionada con dicho ítem.

4.2. Resultados de observación mediante entrevistas

El trabajo de planificación y toma de decisiones en cuanto a cuales instituciones y personas se les suministraría la entrevistar no fue una tarea fácil, ya que la instituciones como la Cancillería, la Secretaria Jurídica de la Presidencia y la

Asamblea Legislativa, son instituciones involucradas en el proceso de ratificación del C189, dichas instituciones tuvieron que realizar consultas relacionadas a la temática de trabajo, género, niños y niñas, protección de derechos, etc.

Por lo que con el objetivo de no saturar la investigación en la etapa de entrevistas se determinó a partir de los ejes temáticos, entrevistar a funcionarias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social por ser el ente responsable de armonizar las relaciones laborales; a personal de la Procuraduría General de la República ya que por mandato de ley le corresponde la defensa de los derechos de las trabajadoras y trabajadores; a la Corte Suprema de Justicia a través de la Sala de Lo Civil por ser la última instancia en la que se dirimen los conflictos laborales, a la Asamblea Legislativa por ser la instancia responsable de la ratificación del convenio 189; a las Mélicas por el acompañamiento que esta organización ha entregado en la promoción de los derechos de las trabajadoras del hogar; y por último al sindicato de trabajadoras domésticas quienes son protagonistas en la investigación.

En tal sentido a continuación se presenta el análisis de las entrevistas efectuadas en 4 instituciones Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Procuraduría General de la República, Asamblea Legislativa, Corte Suprema de Justicia, Organización y fundación no gubernamental Mélica Anaya Montes “Las Mélicas”, y el Sindicato de Trabajadoras del Hogar de El Salvador, SITRAMUTRHES.

4.2.1 Visión del ente rector en relación a los derechos humanos laborales de las trabajadoras domésticas remuneradas en El Salvador.

Entrevista solicitada a la Ministra de Trabajo y Previsión Social, quien delegó a la Lic. Patricia Iraheta, asesora del despacho en temas de relaciones internacionales, estudios de Género y seguimiento a convenios OIT, realizados el día 18 de octubre de 2016.

A fin de introducir a la entrevistada en el tema, se le preguntó ¿Existe alguna ley que contenga disposiciones expresas que protejan los derechos laborales de las trabajadoras domésticas remuneradas en El Salvador?

R/ “Si, la Constitución de la República, aunque no habla de trabajadoras, sí establece regulación al trabajo doméstico en general; luego tenemos el Código de Trabajo, con las mismas limitaciones al léxico de género, en tal sentido, el trabajo doméstico es del tipo de labores al que el Código no exige un salario mínimo, un contrato escrito, sino que da por hecho el acuerdo verbal al que llega el trabajador o trabajadora con el patrono, todos estos vacíos repercuten en la cuestión jurídica al momento de su aplicación”,

En relación a lo difícil que es verificar las condiciones del trabajo doméstico remunerado dentro de la casa donde se presta el servicio y por la experiencia y el liderazgo del Ministerio podría compartírnos, ¿Cuáles son las condiciones actuales en que las trabajadoras y trabajadores domésticos realizan su trabajo?

R/ “El trabajo doméstico tiene un buen porcentaje de inseguridad jurídica, existe un sin fin de arbitrariedades para el establecimiento del salario el cual a veces no llega ni el equivalente al devengado por jornal, tampoco hay regulación en cuanto las prestaciones que las trabajadoras deberían gozar, es un trabajo inseguro de acuerdo a diagnósticos realizados por algunas instituciones entre ellas el IDHUCA, Las Mélicas y la OIT, las que coinciden en que el trabajo doméstico está expuesto a un alto grado de vulnerabilidad en términos psicosociales, físicos y también en el marco de la inseguridad jurídica”.

Tal como ha quedado evidenciado en el anterior párrafo, existe una flagrante vulneración de derechos humanos a las trabajadoras domésticas remuneradas, por lo que aflora inmediatamente la pregunta ¿Por qué El Salvador no legisla en favor del trabajo del hogar?

R/ *“El problema es que existe una legislación mínima no acorde a las exigencias del mundo actual y existen dificultades para ampliar la legislación, obedece a una visión androcéntrica de la sociedad; por un lado encontramos una posición clasista, porque a las trabajadoras domésticas no se considera trabajadoras sino servidoras, sólo la palabra ya nos dice lo que implica en términos y en connotaciones socioculturales “es decir que el patrón o la patrona le hace el favor a una mujer o a un hombre de darle un empleo”, pudiendo concluir que no se mira al trabajo doméstico como una fuerza laboral importante, que se pone a disposición como oferta con el objetivo de percibir un salario y ganarse dignamente la vida, esa visión es palpable en los artículos 76-83 del Código de Trabajo y que por lo mismo está costando adaptarla a una visión diferente de sociedad, de género y de derechos humanos de las mujeres.*”

Al haber descrito varias de las vulneraciones de las que son objeto las trabajadoras domésticas remuneradas en general, viene propósito de establecer condiciones mínimas que deberían tener este tipo de labores en El Salvador, ¿Cuál cree usted que deberían ser las condiciones mínimas en el trabajo doméstico?

R/ *“El contrato de trabajo escrito, el salario mínimo, 44 horas de trabajo semanales, prestaciones de ley “AFP e ISSS”, que son parte de la legalización del trabajo, hay algún avance, ya que el gobierno ha incorporado mediante decreto la posibilidad de inscribir a las trabajadoras de hogar al Instituto Salvadoreño del Seguro Social, esta medida no ha tenido el impacto esperado, ya que según las estadísticas de la DIGESTYC son 119,236 personas las que están en ese ámbito, y únicamente se encuentran inscritas en el ISSS un aproximado de 3,000, según los últimos datos del ISSS y cotizan más o menos un aproximado de 1,500 personas al sistema, dijéramos que tenemos algunos avances de orden administrativo pero que siguen haciendo falta las formas jurídicas correspondientes.”*

Tal como lo reflejan los datos estadísticos compartidos por usted, ¿A qué se atribuye la falta de inscripción de las trabajadoras al ISSS?

R/ “Al hecho que no hay obligatoriedad para que el patrono afilie a su empleada, por la diversidad de salarios y la inexistencia de un salario mínimamente digno”.

El tema del salario es recurrente, ¿cuál deberá ser el salario adecuado para el trabajo doméstico?

R/ “Como Ministerio, la posición es que debe haber un salario mínimo homologado para todos los tipos de actividades económicas existentes, la propuesta es de \$300.00 dólares en el área urbana y \$250 dólares en la rural, la homologación de las diferentes tasas salariales es lo primero que debe hacerse tratando de acercarnos lo más que se pueda a la canasta básica”.

Al establecer un salario mínimo de \$300.00 dólares para los trabajadores domésticos ¿Qué impacto vislumbra usted en el país?

R/ “No es cierto que al establecer el salario de \$250.00 ó \$300.00 dólares se va a generar desempleo para las personas que realizan trabajo doméstico, hay muchos mitos en torno a este tema, sí es cierto que una persona que gana un promedio de dos salarios mínimos del comercio y servicio vigentes, no tiene capacidad económica para contratar una empleada doméstica por mes, paga por una lavada, por limpiar la casa, lo que normalmente sucede es que contratan familiares que realizan dicha labor por techo, comida y salario simbólico, lo que conocemos como cadenas de cuidado que se generan alrededor del ámbito familiar social comunitario”.

“No hay que dejar de lado que las familias que contratan trabajadoras domésticas, tienen un nivel de ingreso superior al que hablamos en el párrafo anterior, son de sectores medios y profesionales, es decir quien paga \$100 ó \$150 dólares ya es

una persona que tiene otro nivel de ingresos, no gana \$250, porque no va a ganar \$100 dólares al mes y va a pagar \$150, es un contrasentido”.

“Existen países como Uruguay y Costa Rica que han desarrollado una modalidad diferente de contratación, si una persona trabaja en tres casas los patronos sólo pagan la proporción en relación al tiempo pactado, debe haber un contrato en el cual se establece el tiempo por el cual se celebra, especificando que va a laborar por ejemplo dos o tres días a la semana, entonces se paga lo que corresponde en proporción al tiempo contratado y eso está legalmente constituido”.

Es interés de algunas instituciones y organizaciones sociales procurar que haya condiciones adecuada para las trabajadoras domésticas, tal es así que se está acompañando la ratificación del convenio C189 de la OIT, siendo el último convenio adoptado en el año 2011, cuyo objetivo es *“que los países adopten medidas jurídicas a fin de homologar el trabajo del hogar, a nivel internacional a sus condiciones básicas y acercarlo al concepto de trabajo decente que la OIT promueve, el convenio es explícito en cuanto al salario, al contrato, condiciones laborales, el acceso a la protección social y la organización sindical, en éste último punto, actualmente no hay nada que impida jurídicamente que las trabajadoras del hogar puedan sindicalizarse, independientemente esté o no ratificado el C189, sin embargo el convenio contribuye a ampliar sus libertades sindicales, y a poder tener más instrumentos jurídicos para el ejercicio de sus derecho.”*

“En lo que concierne al proceso de ratificación se ha avanzado, se suscribió el convenio 189 de la OIT en el año 2011, luego a finales del año 2012 y principios del 2013, se inició el proceso encaminado a la ratificación en el Ministerio de Relaciones Exteriores, aquí hubo como un poco de retraso en las consultas, sin embargo en el mes de marzo de 2016, la Presidencia de la República solicitó a la Asamblea Legislativa la ratificación.”

¿Cuándo habla de retraso a que se refiere?

R/ “Al proceso de consulta a todas las instituciones relacionadas con el convenio y no todas responden con la agilidad deseada, algunas hacen observaciones, luego pasa todo un informe a la Secretaria Jurídica de la Presidencia, la Secretaria de la Presidencia vuelve hacer todas las consulta pertinentes y ya con todos los avales correspondientes, se solicita a la Asamblea Legislativa que inicie el proceso para concretar la ratificación, de tal manera que ahorita está en manos de la Comisión de Relaciones Exteriores, integración Centroamericana y de Salvadoreños en el exterior de la Asamblea Legislativa en proceso de estudio”.

La responsabilidad de ratificar o no el Convenio 189, se encuentra en este momento en manos de la Asamblea Legislativa, ¿Cuál considera usted que es el motivo por el cual no ha sido ratificado aún?

R/ “Por los mitos del impacto al bolsillo de los patronos y el desempleo que supuestamente generaría a las trabajadoras, también por la concepción que el trabajo del hogar remunerado es un servicio y no es una forma de trabajo”.

Por lo antes expresado se desprende que lo que realmente obstaculiza la ratificación es que a través de la ley se está protegiendo los intereses económicos en detrimento de los derechos de las trabajadoras del hogar.

¿Es viable la ratificación del C189?

R/ “Como tal es importante, pero existen intereses políticos y económicos que no nos permiten avanzar en la toma de decisiones, para tener un marco jurídico amplio y justo, existen dificultades como la falta de recursos, pero lo realmente importante es avanzar en el marco de derechos humanos, hay como muchos prejuicios, el reto está en la obligatoriedad hacia los patronos, de hecho ya tenemos dificultades para que cumplan derechos históricos como la

indemnización, el aguinaldo, la vacación, que son las reglas básicas del juego del contrato de trabajo”.

El camino a la ratificación del Convenio 189 es árido y largo, mientras se concretiza éste, ¿de qué otra forma podríamos garantizar y proteger el trabajo del hogar?

R/ “Reformar el Código de Trabajo, fortalecer la institucionalidad restituyendo la credibilidad para velar por el cumplimiento de los derechos, robustecer el equipo de inspecciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, hacer campañas para que la denuncia se haga cuando todavía está vigente la relación laboral, ya que casi siempre es cuando está en crisis o ya se terminó la misma, por lo que la ausencia del contrato de trabajo dificulta la protección de derechos de las trabajadoras del hogar”.

4.2.2 Perspectiva desde la defensa pública en materia laboral de los derechos de las trabajadoras domésticas remuneradas en El Salvador.

Las personas con quienes se realizó la entrevista son defensoras y defensores públicos laborales de la Procuraduría General de la República, que cuentan con muchos años de experiencia en la defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras; por el conocimiento previo de uno de los maestrantes se decidió entrevistar al Lic. Melvin Zepeda integrante del equipo especializado a las Licdas. Silvana Castillo, Virginia Tobar, Licda. Marlene López y al Lic. Oscar Novoa, el encuentro se realizó el día 20 de octubre de 2016.

La primer pregunta fue ¿Existe alguna ley que contenga disposiciones expresas que protejan los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores domésticos remunerados en El Salvador?

R/ *“No existe ley expresa que regule el trabajo doméstico, lo que existe es un capítulo especial que establece la forma de contratación del trabajo doméstico, el que a su vez remite a una ley secundaria nominada Código de Trabajo en el cual someramente se desarrolló en un capítulo el régimen especial al que están sometidos los trabajadores agrícolas y domésticos, el cual establece parámetros mínimos, que de entrada colisionan con el principio de igualdad y vulnera derechos ya adquiridos por los trabajadores en general como son lo es la jornada de trabajo de 8 horas y el contrato de trabajo escrito, entre otros derechos importantes (Tobar, 2016).*

“En el Capítulo antes relacionado regula los efectos de la contratación y relación de trabajo en condiciones diferente a las que establece el contrato individual de trabajo, ya que establece la existencia del contrato verbal, la libre contratación de salario, horarios, etc. (Novoa L. V., 2016).”

“Lo anterior propicia que las condiciones en que se desarrolla el trabajo doméstico no sean las más favorables asemejándose a la esclavitud, “hablando en puridad la ley vigente regula poco, faculta mucho a las partes en la contratación, ya que el contrato es verbal, la jornada en el trabajo doméstico a diferencia del resto de trabajadores, se regula una jornada de 8 horas diarias, en relación al trabajo doméstico no hay regulación; se puede interpretar que la jornada es de 12 horas y no de 8, por como está redactada” (Zepeda, 2016).

“También la legislación permite que el salario sea pactado, no hay una fijación de salario mínimo, lo que pacte el empleador con el trabajador o trabajadora la normativa lo tiene a bien, estas condiciones van en detrimento de los trabajadores, constituyéndose en discriminatorias para los trabajadores que desempeñan labores domésticas; cuando una trabajadora es despedida y se requiere judicializar sus derechos es difícil debido a que no posee contrato de trabajo, no operan las presunciones de los artículos 20, 413 y 414 CT; debido a la ausencia del contrato de trabajo (Zepeda, 2016).

Desde el punto de vista de la defensa de los derechos de las trabajadoras, ¿Por qué consideran que a la fecha no se ha legislado a favor del trabajo doméstico?

R/ “La Asamblea Legislativa no ha querido legislar para efectos de garantizar condiciones mínimas de trabajo a este segmento de la población económicamente activa, podría ser por considerar que se trata de un sector minoritario; cuando hablamos de labores domésticas pensamos en labores de la casa, cuidar, niños y niñas, hacer limpieza, aunque también hay otro tipo de labores como los jardineros, motoristas, vigilantes o seguridad de casas, que son trabajadores domésticos; los legisladores no reparan que éstas labores son parte de la base que sostiene en sus hombros la economía, por lo que reivindicar los derechos laborales por muchos años no ha sido punto de agenda legislativa, hay desinterés por normar los derechos y que las labores domésticas remuneradas alcancen condiciones mínimas equiparables a los demás trabajadores (Lic. Silvana Castillo, 2016)”.

“Lo anterior se evidencia en el Código de Trabajo que data del año 1972, y no obstante haber sufrido algunas reformas, ninguna se relaciona al trabajo doméstico, excepto la creación del decreto No. 74, D.O. 387, del Consejo de Ministros, Reglamento de Creación, Aplicación del Régimen Especial de Salud y Maternidad para los trabajadores domésticos, que incorpora a las Trabajadoras Domésticas al régimen del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, siendo facultativo para el patrono afiliar o no a la trabajadora, con lo cual se pone en evidencia lo antes aludido (Lic. Silvana Castillo, 2016).

El derecho de las trabajadoras y trabajadores domésticos remunerados para devengar un salario digno es uno de los más vulnerados, ¿Cuál es el salario que deberían ganar por esta labor?

R/ “El salario mínimo de \$242.10 que el Estado le exige al patrono para afiliar a la trabajadora doméstica al régimen de salud, debería ser el que

devengaran; sin embargo, lo ideal sería el salario vigente del sector servicio y comercio que es de \$251.70” (Novoa, 2016).

“Es importante destacar que en El Salvador no existe legislación que garantice a los trabajadores domésticos condiciones dignas de trabajo, existen a nivel internacional esfuerzos liderados por la OIT por crear normativas a fin de equiparar a los trabajadores domésticos con el resto de trabajadores, refiriéndose en esencia al convenio 189 y la recomendación 201, desarrollando *“condiciones mínimas de trabajo para los trabajadores domésticos, equiparables al resto de trabajadores”* (Novoa L. M., 2016).

“El Órgano Legislativo y Ejecutivo no tienen interés en ratificar convenios internacionales relativos a los derechos laborales de los trabajadores en general.

En el caso del C189 puede ser por el hecho de considerar que el trabajo doméstico es ejercido por una minoría, por ser desarrollado en su mayoría por mujeres o porque en sí, no es considerado un trabajo sino un servicio”, en referencia a que el origen histórico del trabajo doméstico se remonta a la esclavitud y la época de la colonia, en donde el patrono hacia el favor de darle trabajo, techo, alimentación y protección a su esclavo o colono (Zepeda, 2016)”.

No obstante lo anterior, ¿Considera viable la ratificación del C189?

R/ *“Si, de hecho se deberían aprobar y ratificar todos los convenios emanados de la OIT, para que haya mejores condiciones laborales para los trabajadores; el derecho al trabajo no hace diferencia si son para minoría o para mayoría, el derecho del trabajo es absoluto, tal como lo manifiestan los diferentes convenios y tratados internacionales en relación a los derechos humanos, la legislación Primaria y/o Constitución y la secundaria no hacen diferencia (Novoa L. M., 2016)”.*

En caso de que el convenio 189 no fuese ratificado ¿De qué otra forma se puede garantizar a los trabajadores domésticos condiciones dignas de trabajo;

entendidas como los beneficios que gozan tiene por ley el resto de trabajadores que regula el Código de Trabajo en El Salvador?

R/ “Seguimos pensando que es necesaria la ratificación del convenio 189, pero también si el Estado esta reacio a ratificarlo, la forma viable para que las condiciones de los trabajadores domésticos se regulen y mejoren, es hacer la reforma al régimen especial del trabajo doméstico, sobre la obligatoriedad del contrato individual de trabajo, la jornada de trabajo, las prestaciones sociales de carácter obligatorio, un salario mínimo tasado por la misma normativa y todas las demás condiciones de todos sectores productivos del país (Zepeda, 2016)”

4.2.3 El enfoque de protección de derechos a través de la experiencia de un magistrado propietario de la Sala de Lo Civil, Corte Suprema de Justicia

En El Salvador no existe una Sala de lo Social donde se diriman los conflictos a partir de la aplicación de una ley, de la interpretación que se realice de la misma e incluso la vulneración de derechos por la no aplicación de la normativa que al caso específico corresponde; los conflictos resultantes en materia laboral se ventilan en la Sala de Lo Civil de la Corte Suprema de Justicia.

Atendiendo a la experiencia y conocimiento se determinó que a efecto de darle soporte a la investigación era necesario entrevistar a un Magistrado de dicha sala, se realizó la solicitud al Dr. Ovidio Bonilla Flores, Magistrado Propietario de la Sala de Lo Civil en la Corte Suprema de Justicia, el Dr. Bonilla Flores fue presidente de dicha sala.

La primer pregunta que se le formula fue ¿Existe alguna ley que contenga disposiciones expresas que protejan los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores domésticos remunerados?

R/ “Claro que sí, la Constitución de la República es donde tiene origen la protección a los trabajadores en general, luego dicho marco jurídico contempla la creación de una ley secundaria que desarrolla la forma de regular cada sector

laboral, lo que da paso a la creación del Código de Trabajo, que en los Art 76 al 83 establece las condiciones bajo las cuales se desarrolla el trabajo doméstico en El Salvador; no obstante este Código está desfasado y podemos decir que hace un esfuerzo por codificar aquellas labores que se encontraban dispersas incluyendo el trabajo doméstico”.(Dr. Ovidio Bonilla, 2016).

“El Código de Trabajo establece las condiciones bajo las cuales los trabajadores y trabajadoras del hogar realizarán sus labores”

¿Cree usted que las condiciones actuales en que se desarrollan las labores domésticas remuneradas son dignas?

R/ “Tenemos todavía un tratamiento desigual, discriminatorio para la mujer trabajadora, para el trabajo doméstico en general en donde al trabajador doméstico se pone en desventaja frente al resto de trabajadores, vulnerando flagrantemente el principio universal de igualdad, un ejemplo de las violaciones a los derechos de las trabajadoras domésticas lo encontramos en el Art. 76 que establece que el contrato de trabajo puede ser verbal, esto implica que no existe la obligación de celebrar un contrato escrito, el trabajador doméstico pierde las presunciones que establece el Art. 413 del CT; a falta de contrato escrito se entiende como ciertas las condiciones y estipulaciones que debía contener el mismo, presunción de la que si gozan el resto de trabajadores”. (Dr. Ovidio Bonilla M. P., 2016).

¿Cuál es el principal obstáculo que usted vislumbra en El Salvador que no permite se legisle adecuadamente en favor del trabajo doméstico remunerado?

R/ “La falta de voluntad política de nuestros legisladores, como que hay un desgano en legislar esta rama de los derechos del trabajo doméstico, solo basta ver que son pocos artículos los que regulan este trabajo, ya han pasado muchos años y no hay cambios; por otro lado existe un patrón cultural de considerar que el trabajo doméstico no tiene mayor importancia, quizás como consecuencia misma

de que en su mayoría el trabajo doméstico es realizado por mujeres, siendo este corolario de la discriminación de la cual es víctima históricamente la mujer; también el mito del salario, entendido como que ya no habrá trabajo porque al establecer salario mínimo el patrono no va a poder pagar; por último el sentimiento paternalista y no patronalista, porque se cree que el patrono protege al trabajador, le paga, le da alimentación y vivienda, pero estamos frente a una relación de trabajo que debe reunir toda la formalidad” (Dr. Ovidio Bonilla M. P., 2016).

¿Cuál cree usted que debería ser el salario adecuado para el trabajo doméstico?

R/ “Un salario mínimo y mejores condiciones laborales como se ha hecho para el resto de trabajadores, diferenciando entre el que vive y se alimenta en la casa del patrono y el que no, garantizando al primero una alimentación balanceada y habitación digna”. (Dr. Ovidio Bonilla M. P., 2016).

¿Si no se ratifica el convenio 189 de la OIT, de qué otra forma se puede garantizar a los trabajadores domésticos condiciones dignas de trabajo?

R/ “Una forma sería reformar algunos artículos del capítulo III del Código de Trabajo, existe una demanda en la Sala de Lo Constitucional por la omisión del Concejo del Salario Mínimo, debido a que no ha establecido un salario mínimo en favor de los trabajadores y trabajadoras domésticas, ahí ya tendríamos otro beneficio en favor de estos trabajadores; también existe el decreto que ordena al Instituto Salvadoreño del Seguro Social para que los patronos puedan afiliarse a sus trabajadores del servicio doméstico; y por último, acudir a la Sala de Lo Constitucional e impetrar una demanda de inconstitucionalidad por omisión, la cual podría dar como resultado que la Sala ordenara a la Asamblea Legislativa la ratificación del convenio o la creación de una ley especial que contenga las condiciones dignas para los trabajadores y trabajadoras domésticas y al final se aplique el principio de igualdad en beneficio de los trabajadores domésticos remunerados en El Salvador” (Dr. Ovidio Bonilla M. P., 2016).

4.2.4 Vislumbrando y acompañando la protección de derechos desde la sociedad civil, Las Mélicas, ONG comprometida con los derechos humanos laborales de las mujeres en el trabajo del hogar remunerado.

En El Salvador existe acompañamiento de las organizaciones no gubernamentales que buscan generar protección efectiva de los derechos de las trabajadoras del hogar, por ello se determinó entrevistar a la Fundación y Asociación de Mujeres “Mélida Anaya Montes”, que ha tenido un papel protagónico en la consecución de la legalización del sindicato de trabajadoras del hogar remuneradas, por lo el día 29 de octubre de 2016, se entrevistó a la Lic. Azucena Ortiz, Directora Ejecutiva y a la Dra. Angélica Gutiérrez Coordinadora del Programa de comunidad,

La pregunta generadora de la entrevista fue ¿En qué etapa se encuentra el proceso de ratificación del Convenio 189?

R/ “Lic. Azucena Ortiz, en el año 2014 se concretizó la lucha por la ratificación del convenio 189, que tiene que ver con todos los beneficios a los derechos de salario, jornada de trabajo y contrato escrito; durante los años 2012 y 2013 estuvo en Cancillería para revisión, y finalmente el año en el año 2015 llegó a la Comisión de Relaciones Internacionales de la Asamblea Legislativa. Actualmente se encuentra en la etapa de revisión y luego tiene que pasar a la Comisión de Trabajo para que sea el ejecutivo quién lo ratifique; éste ha sido un proceso largo donde no hubo mayor avance, todas las instituciones a las cuales se solicitó opinión han respondido en forma positiva para que sea ratificado, pero se tiene que revisarlo para que no entre en contradicción con la Constitución de la República”.

“Con el sindicato SITRAMUTHRES El Salvador y Las Mélicas hemos hecho acciones para hacer presión, pero todavía no tenemos respuesta positiva, aunque si hay algunos avances, hemos enviado cartas a la representante de la Comisión para que nos brinden información, hemos hecho plantones, pero igual, nos han dicho que preguntemos otro día”.(Mélidas 2016).

Ya entrando en materia de protección de derechos se plantea la interrogante siguiente: ¿Si la Constitución de la República garantiza de forma adecuada los derechos humanos en relación a las labores de las trabajadoras domésticas?

R/ “La Constitución de la República en el Art. 45 desarrolla el asunto en línea generales, pero la ley específica es el Código de Trabajo el cual retoma los derechos de las trabajadoras del hogar”, y agrega que la ley en general está hecha siempre para proteger al empleador y no a las mujeres trabajadoras (Directora Ejecutiva y Responsable de proyecto de mujeres 2016)”, “nosotros vemos que realmente el Código de Trabajo no retoma en sí, el mandato de la Constitución, porque mucho de lo que plantea el Código es para proteger al empleador y no a las mujeres trabajadoras”; las mujeres a lo largo de la historia siempre han sido objeto de abuso, su trabajo es visto con menosprecio, dedicado únicamente a labores de mantenimiento del hogar, poco a poco a fuerza de arrebatar espacios hemos conquistado el reconocimiento de derechos y ésta es una de las deudas del Estado de El Salvador, legislar a favor de la igualdad de derechos de las trabajadoras domésticas remuneradas”. (Mélidas", 2016).

“Otra forma de abuso que sobrellevan las trabajadoras del hogar en El Salvador, se materializa cuando *“los patrones y patronas salen y dejan a las mujeres como presas, porque laboran bajo llave, sin poder salir, lo que se traduce en una secuencia de violación a los derechos humanos de las mujeres; tampoco gozan de las prestaciones sociales como el seguro, aunque el ex presidente Mauricio Funes dijo que eso era posible, toda vez y cuando fuera la voluntad del empleador incorporar a éstas mujeres al régimen de protección de los servicios sociales que presta el Estado a través del seguro social, pero realmente la mayoría de mujeres está desprotegida en ese sentido, por un lado no es obligatoria la afiliación al ISSS y por otro lado no gozan a plenitud de todos los derechos como derechohabientes, sino que es limitado, vulnerando con ello el derecho humano a la vida, a la salud, etc.”* (Mélidas, 2016).

“En relación al salario, “a la mujer trabajadora doméstica no siempre le es reconocido igual pago aunque realice el mismo trabajo que el hombre, se han hecho esfuerzo por allanar tal desigualdad pero a la fecha es una brecha bien profunda, en el caso del trabajo doméstico “a los hombres como las mujeres que hacen servidumbre de esa naturaleza, se les considera trabajadores domésticos, aunque el hombre solo ande podando el jardín de la casa, se le paga mayor salario que a la mujer, existe una gran disparidad y clara violación a los derechos humanos de las mujeres establecidos y contemplados en ley”, (Mélidas, 2016)

“Reivindicar los derechos de las trabajadoras domésticas en El Salvador es una tarea ardua, que presenta una serie de obstáculos y más aún cuando se busca organizar a las mujeres para la defensa de sus derechos a través de la creación de sindicatos, entre los dificultades más grandes se encuentran: “es un verdadero reto constituir un sindicato, probar la relación patrono-trabajador, por lo que se mandaron cartas a los patronos para que ellos hicieran constar tal situación, la mayoría de patronos no quería firmar por temor, a otros no les interesaba, unos optaron por despedir a la trabajadora, algunos si firmaron y enviaron la carta; después el problema mandar la notificación a lugares muy peligrosos y los notificadores no quería ir, entonces simplemente no iban, incluso el notificador al darse cuenta de que se trataba de un sindicato, ponía sobre aviso al patrono diciendo mire, éstas mujeres se están organizando, y entonces hablaba incluso mal sobre la posibilidad de hacer un sindicato, eso entre otras cosas”.

(Directora Ejecutiva y Responsable de Proyecto de Mujeres, 2016).

“Luego cuando estábamos queriendo inscribir el sindicato en el Ministerio de Trabajo, el problema era que el señor Ministro de esa época decía que éste era un tema bastante difícil de abordar, que estaban en juego muchos intereses económicos, que había muchos derechos que se vulneraban a las mujeres trabajadoras del hogar, pero en ese discurso se le fue el tiempo y no dio paso al nacimiento del sindicato” (Mélidas, 2016). “En verdad es un tema difícil y polémico decía, pero no se puso en función de ver mecanismos o formas de cómo facilitar al

menos de que las mujeres realmente crearan su sindicato, siempre había doble argumentación”.

“La hazaña de lograr la legalización del sindicato se debió al empeño en primer lugar de las trabajadoras domésticas organizadas, personas y organizaciones sociales como la nuestra que apoyó y continua en la marcha junto a ellas, una lucha que tiene varios años; siempre hubo un pero del anterior Ministro, hasta que en el año 2013, cuando llegó la actual Ministra, nos presentamos ante ella, le planteamos el reto y explicamos toda la serie de obstáculos que habíamos encontrado, ella nombró inmediatamente al encargado del departamento de organizaciones sociales para que se hiciera cargo de eso, las trabajadoras del hogar en proceso de sindicalización también la fueron a buscar, por lo que ella puso a trabajar a los notificadores para que hicieran contacto con los patronos, ya que este era un requisito para legalizarlo, puesto que se debía comprobar el vínculo patronal si no se evidenciaba la relación laboral, no se autorizaba el sindicato”; por ser un sindicato de gremio contactar a los patronos las fundadoras fue una proeza, porque no se encontraban todos en el mismo lugar, muy contrario cuando se hace trámite para la constitución de un sindicato de empresa”.

“La Ministra ordenó a los notificadores que tenían que ir no sólo llamar por teléfono, porque ellos estaban acostumbrados sólo a llamar y no realizar visita al llamar si no les contestaban decían que no había nadie, y por tanto no había vinculación patronal. Para superar este obstáculo se hicieron visitas de campo con los notificadores, al principio llegaron con el mismo cuento de que no encontraban a nadie en la casa, que por lo tanto no estaban seguros si esa mujer trabajaba ahí o no, que los lugares estaban plagados de maras que algunos patronos decían no conocen a esas mujeres, una serie de argumentos; entonces le propusimos a la Ministra que para nosotras como institución era necesario y urgente legalizar ese sindicato, que ya teníamos mucho tiempo de venirlo promoviendo y no había sido posible, que nos poníamos al servicio como institución, para constituir un equipo y

llevar incluso en nuestros vehículos a los notificadores junto con las mujeres para que ellas pudieran decir ésta la casa en que trabajo y éste es mi patrón. Se integró el equipo por notificadores, los jurídicos del Ministerio de Trabajo, las fundadoras del sindicato y nosotras las Mélicas, visitamos a medio mundo para verificar que realmente la mujer trabajaba en ese sitio y que por tanto había un vínculo; fue así como se logró sustentar toda la información y después del análisis el Ministerio de Trabajo procedió a legalizar al sindicato” (Lic. Azucena Ortiz, 2016)”.

¿Por su experiencia y acompañamiento que han hecho a lo largo de veinte años, desde su punto de vista cuales deberían ser las condiciones mínimas para el trabajo doméstico?

R/ *“Existen dos o tres modalidades bien marcadas de trabajadores domésticos las personas que trabajan por día, las que trabajan por mes y duermen afuera, y las que duermen adentro; en el caso de las mujeres que trabajan y duermen en la casa donde laboran deben, “contar con una habitación adecuada y privada, porque la mayoría de las trabajadoras duermen en lugares improvisados como bodegas o en un sofá en la sala, no hay privacidad, lo que las expone a otros riesgos; o sino las alojan en habitaciones pequeñas con poca luz y ventilación; en cuanto a la alimentación que la comida sea digna, que las trabajadoras no sean alimentadas con sobras; en cuanto al salario está por mucho debajo de lo digno; también el horario de trabajo y los días de descanso” (Dra. Angelica Gutierrez, 2016).*

“Partiendo de lo anterior y de todas las afectaciones de las que son objeto las trabajadoras domésticas, una forma de reivindicar sus derechos sería que devengaran un salario adecuado; *“realmente es un tema bien complejo, entendemos que el salario mínimo se puede pagar pero no en todos los lugares, sin embargo pero podría ser diferenciado según el lugar y la actividad económica del patrono, a través de la estratificación de la clase social, para establecer los montos a pagar al trabajador, no es lo mismo el pago de una trabajadora en la*

colonia Escalón, que una compañerita que trabaja en la Miramonte o en Soyapango, hay que ver y analizar el poder adquisitivo de las personas y así tasar el salario que puedan pagar, es una tarea difícil, mas no imposible, hay que hacer todo un análisis de las condiciones, del contexto, del entorno, y del poder adquisitivo del patrono para poder arribar a ese salario mínimo, pero el ideal sería \$300 dólares". (Mélicas", 2016).

¿Cuáles son las debilidades y fortalezas de la sindicalización de las trabajadoras domésticas remuneradas que ustedes identifican?

R/ "Son más limitantes que debilidades, entre ellas, que no tienen un sólo patrono, no es una empresa donde está identificado el patrono, son de diferentes zonas geográficas por lo que la comunicación es difícil, ellas todavía están en el proceso de empoderamiento de sus cargos, no todas han logrado caminar al mismo ritmo en cuanto a su realización como sindicalistas, también el grado académico, les falta conocer más acerca de sus funciones y negociar mejor con el patrono, no obstante, han avanzado y gracias a la organización y al esfuerzo ya en otros departamentos del país existen sindicatos, autorizados" (Mélicas, 2016).

Entre las fortalezas que podemos destacar se encuentran: que ya tienen un sindicato; que saben más sobre sus derechos, leyes laborales y convenciones internacionales; que la comunicación entre ellas es buena y con los demás sindicatos hay intercambio de experiencias, incluso con otros países, tal es el caso de la presidenta del SITRAMUTHRES quien va esta semana para Colombia, a realizar una presentación sobre su condición de vida, género y derechos humanos; eso es un logro ya que se tiene reconocimiento a nivel internacional de la lucha que se emprendió en El Salvador la cual ya está dando frutos; también tenemos la solidaridad que hay entre ellas, la disposición que tienen para seguir creciendo, se hacen brigadas y visitas a colonias para expandir el sindicato y ya dan declaraciones ante los medios de comunicación" (Lic. Azucena Ortiz, 2016).

¿Por qué motivo consideran que no ha sido ratificado el C189?

R/ “Bueno las razones son muchas, entre las más importantes están: la falta de voluntad política por parte del Estado para hacerlo, se comenzó con los gobiernos de ARENA y continuamos con éste gobierno de turno, nosotros creímos que iba ser un poco más fácil pero no, ahora por lo menos ya está en la Asamblea el tema en discusión, camina de acuerdo a los tiempos de los diputados y diputadas, porque para que saliera de Cancillería ha costado años, ojalá antes de que termine el período del Presidente Sánchez Cerén pueda realmente ratificarse el convenio, que viene a fortalecer y a proteger los derechos de la mujer trabajadora del hogar; el Ministerio de Trabajo no se encuentra preparado para asumir el rol de las inspecciones en las casas; el tema del salario también es una cuestión que va a crear mucho conflicto, ya que los patronos pueden no estar de acuerdo, y además los horarios de trabajo entre otras cosas.”

“No obstante el Convenio 189 se encuentra actualmente en discusión en la Asamblea Legislativa, específicamente en la Comisión de Relaciones Exteriores, Integración Centroamericana y Salvadoreños en el Exterior, esperamos una pronta ratificación, no hay que bajar la guardia y hay que seguir sensibilizando a los diputados y diputadas, porque ahorita ahí está la discusión, todavía hay como discriminación hacia las trabajadoras del hogar, la labor que ellas realizan aún no es reconocida como un trabajo por muchos sectores, hay que realizar frecuentes medidas de presión, aunque no debemos perder de vista que su aprobación no le da solución”.

“Nosotras en Las Méridas siempre hemos estado luchando por que las trabajadoras domésticas desempeñen su trabajo en mejores condiciones, es así como se introdujo una pieza de correspondencia a la Asamblea Legislativa en la Comisión de Trabajo en la cual se planteaban una serie de reformas al Código de Trabajo; a la fecha no ha pasado nada, en dicha demanda influyó la dinámica legislativa pues en ese período de 2011 al 2015, hubo muchas elecciones y muy

seguidas eso atrasó, fuimos a la Asamblea y hablamos con la comisión de esa época, se mostraron muy abiertos, pero como venía el cambio de legislatura no hubo nada en concreto y hasta ahora no hemos tenido mayores avances”.

“Entre los beneficios que traería la ratificación del Convenio 189, se mencionan: “que se establecerían en la ley condiciones para favorecer las trabajadoras domésticas, tales como: contrato de trabajo, salario justo, horario de trabajo establecido, que su labor sea reconocida como un trabajo; solo la ratificación no implica que se incumplen sus derechos, pero si da pie para que se hagan las reformas al Código, eso sí sería un beneficio, también hemos planteado la propuesta de que se haga una ley especial por si es muy difícil hacer la reforma al Código de Trabajo”. (Méridas", 2016)”.

Para ir concluyendo ¿Cómo organización de mujeres como ven la reforma que incorporó a las trabajadoras del hogar al ISSS?

R/ “En realidad es buena pero no incorpora todos los beneficios. Si las incorpora al Seguro Social, ellas tienen que pagar la parte que les corresponde tal como lo hace el resto de trabajadores, pero no gozan de todos los beneficios. Nuevamente la intención fue buena, pero a la hora de materializar la ley siempre afecta a las trabajadoras y trabajadores domésticos”.

4.2.5 Enfoque desde el Órgano Legislativo sobre la ratificación del Convenio 189.

A fin de constatar el Estado actual del proceso de ratificación del Convenio 189 en la Asamblea Legislativa, se solicitó entrevista a la Presidenta de la Comisión de Relaciones Exteriores, Integración Centroamericana y Salvadoreños en el Exterior, Diputada Lic. Karina Iveth Sosa, la que se desarrolló el día 9 de noviembre de 2016

¿El convenio C189 se encuentra aquí en la Asamblea Legislativa?,

R/ “Si”

¿En qué etapa se encuentra?:

R/ *“Efectivamente existe un expediente abierto que se encuentra en la etapa de consulta, éste es uno de los convenios sobre cuales se les ha pedido más opinión, son muchas las instituciones que se han manifestado, entre las que recuerdo están: la PDHH, PGR, MITRAB, ISDEMU, MINISTERIO DE SEGURIDAD Y JUSTICIA, CONMIGRANTES, CONSEJO DE SEGURIDAD Y TRABAJO, ISSS Y LA OIT, ya que hay inquietudes en algunos colegas sobre todo en el tema de cómo va a ser el cumplimiento por parte de los patronos”* (Lic. Karina Iveth Sosa, Diputada 2016).

¿Cuáles son las condiciones actuales del trabajo doméstico en El Salvador?

R/ *“Obviamente el C189 vendría a fortalecer los derechos y hacer más claras las garantías, es una herramienta jurídica que permitiría cumplir con la protección efectiva a los derechos humanos de las trabajadoras domésticas, a lo mejor no al 100%; este convenio desarrolla por ejemplo la regulación del trabajo de niños y niñas trabajadores domésticos y trabajadores migrantes, ya que contiene un apartado especial para éstos, siendo éste un aspecto novedoso que no se discute en el ambiente jurídico, el convenio destaca como debe ser la protección por parte del Estado para este grupo específicamente”*.

“En su mayoría las instituciones consultadas han dado el aval para la ratificación; alguna ha hecho observación en una especificidad. El ambiente actualmente en la Asamblea Legislativa, es favorable para la aprobación, pero existe preocupación sobre cómo va a ser la reacción del patrono en cuanto a cumplir con las obligaciones que emanan del convenio; por lo que se necesita escuchar e intercambiar experiencias con los funcionarios de la OIT; el intercambio será clave para clarificar inquietudes de manera directa con los miembros de la comisión, y los expertos en este tema en materia internacional”.

¿Por qué motivo no ha sido puesto en la agenda de la comisión la ratificación del C189?

R/ “No se ha concluido con la etapa de consulta, tenemos pendiente la reunión con la OIT, también en la comisión hemos definido algunos temas prioritarios, estamos llevando en simultáneo la Ley Especial de Migración y Extranjería que tiene 444 artículos, la cual nos demanda más tiempo, no es que el trabajo doméstico no sea importante, esperamos la reunión con la OIT para tener resultados más concretos”.

¿Luego de las consultas qué paso sigue en el camino de ratificación del C189?

R/ “Debe pasar por la definición de cada uno de los grupos parlamentarios si apoyan o no la ratificación, hasta ahora no hay ningún exabrupto, ni asomo de un no, pero éste no estará finiquitado, hasta que votemos dentro de la comisión si se está a favor o si alguien se abstiene o está en contra, pero la etapa de las consultas se puede decir que prácticamente la hemos culminado”.

¿Por qué toma tanto tiempo el proceso de ratificación?

R/ “Estos instrumentos toman algún tiempo, porque se debe realizar consulta a la Cancillería, a la Secretaria de la Presidencia y a nosotros como Asamblea, y casi siempre a las mismas instituciones”.

“Hay convenios que ni siquiera han llegado a la Asamblea o a la Comisión y se despliegan grandes campañas para que se ratifiquen, ejemplo de lo anterior es el convenio de las bordadoras, que nos piden a los diputados y diputadas que lo ratifiquemos y ni siquiera lo han introducido al seno de la Asamblea”.

¿En qué fecha vino a la Asamblea Legislativa la petición del Ejecutivo para la ratificación del Convenio 189?

R/ “El 8 de octubre de 2015 ingresó a la Asamblea Legislativa y luego a la Comisión”

¿Hay un retraso en el trámite de la ratificación por tema de burocracia?

R/ “Se podría decir que hay una conjunción de varias cosas, por una parte ha dilatado el envío de opiniones y por otro lado el temas de agenda de la Comisión, había otros temas; Si bien es cierto, no hemos entrado en la discusión del convenio 189”.

“No hemos entrado en la comisión a profundidad con este tipo de derechos, lo que hemos tocado en términos generales es la importancia del convenio en cuanto al fortalecimiento de derechos y empoderamiento de las trabajadoras domésticas, pero no hemos entrado en detalle a conocer opiniones, por ejemplo qué podría ser lo más favorable o cómo lo más ideal de un derecho como sería el salario. El contenido específico va a fluir en la discusión con los expertos de la OIT.

¿Qué beneficios trae a las trabajadoras domésticas la ratificación del Convenio 189?

R/ *“Es una mayor garantía para que sus derechos se cumplan, un instrumento jurídico que permitan obligar al cumplimiento de un contrato con una empleada doméstica. El convenio como instrumento jurídico es una sombrilla de protección internacional, de éste se desprende y se fortalecen los contenidos de la legislación nacional. En el caso de El Salvador tenemos un Código que tiene ya algunos añitos, por lo que este instrumento jurídico vendría a fortalecer y hacer más garante en la protección de derechos y garantías para las trabajadoras domésticas y también los compromisos por parte del patrono”.*

¿Considera viable la ratificación del C189?

R/ *“Desde que entró hasta el día de hoy y un poco más allá, puedo decir que, si hay correlación, pero estamos aproximándonos a un contexto que puede cambiar, recordemos que el otro año es electoral, y feo decirlo así de frío, no es por mí, ni por mi partido, es porque así evoluciona y convulsiona la Asamblea*

Legislativa, hoy le puedo decir que sí hay votos y correlación, pero pronto podría cambiar conforme caliente el tema electoral”.

¿Si no se ratificara el C189 por la falta de correlación de que otra forma se podría proteger a las trabajadoras y trabajadores domésticos?

R/ “Es bien feo decir no ratificación, pero a medida que avanza el calendario electoral puede ser que tarde un poco; hay que seguir avanzando de cara a exigir el cumplimiento de derechos y garantías a los derechos de las trabajadoras, pues ya hay una plataforma de lucha por la ratificación, reformas al Código de Trabajo o creación de una nueva ley”.

¿Cómo podemos proteger efectivamente a los trabajadores domésticos en la actualidad?

R/ “Hay que avanzar, la experiencia me indica que hay que fortalecer la organización social que justamente puede propiciar en este órgano de Estado un cambio de correlación, por no decirlo en otras palabras, ese contrapeso que puede hacer la organización social y el movimiento de calle en cuanto a la exigencia de derechos, puede tener y ha tenido una tremenda incidencia en las decisiones, eso lo demuestra la historia legislativa, ya que influye en definitiva mucho en las decisiones que se toman en las comisiones y en el pleno legislativo”.

“En el caso hipotético que no se ratificara, hay que seguir presionando pues a través de ésta hay un planteamiento de reforma en la Comisión de Trabajo, que es importante que puede permitir la protección efectiva”.

4.2.6 Introspección al trabajo doméstico remunerado en El Salvador desde el movimiento sindical y las protagonistas.

Entrevistamos al Sindicato de Mujeres Trabajadoras del Hogar, realizamos la solicitud y fuimos recibidos por la junta directiva del Sindicato de Trabajadoras del Hogar Remuneradas Salvadoreñas “SITRAMUTHRES El Salvador”; En la entrevista estuvieron presentes la Secretaria de Juventud, la Secretaria de

Finanzas, la Secretaria de comunicación y 3 trabajadoras activas del sindicato; la entrevista se realizó el día 11 de octubre de 2016, misma que se presenta a continuación debidamente depurada.

El Sindicato de Trabajadoras del Hogar Remunerado Salvadoreñas “*SITRAMUTHRES El Salvador*”, es un sindicato de gremio por lo que hay que resaltar algunas situaciones peculiares que poco a poco han ido cambiando la modalidad de contratación, ahora los empleados ya laboran por día, lo que implica que no tienen un sólo patrono, sobre todo en las actividades de lavar, planchar, hacer limpieza general y labores de jardinería; lo que hace tener similitud con las labores por obra.

¿La investigación tiene por objetivo indagar sobre el conocimiento que tienen las participantes de la protección de los derechos humanos laborales que contempla, la ley primaria en El Salvador?

R/ “La Constitución de la República establece que no existe protección específica para las personas que realizan trabajos domésticos remunerado o trabajo en el hogar, por lo que tampoco hay protección para los derechos humanos de éstas”. (Domésticas, 2016).

¿Existe ley específica que regule los derechos laborales de las personas que se dedican a realizar trabajos domésticos?

R/ “Si, existe el Código de Trabajo que lo regula en los Art. 76-83, pero dichos artículos en lugar de proteger y defender a los trabajadores y trabajadoras domésticos, los excluye favoreciendo con ello a los patronos; lo anterior en alusion a que no hay contrato de trabajo, no hay salario minimo establecido, no hay forma de inspeccionar en el lugar de trabajo las condiciones en que se estan realizando las labores, etc.”

¿Cuáles son los obstáculos que afrontaron en el proceso de sindicación de las trabajadoras domésticas remuneradas?

R/ “Se enfrentaron múltiples obstáculos entre los que destacan que el bloqueo institucional en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ya que el titular no veía viable la constitución del sindicato; por otro lado los notificadores del MITRAB no querían ir al lugar de trabajo a realizar la diligencia, estaban acostumbrados a hacer la notificación por teléfono únicamente” (SITRAMUTHRES, 2016); también el miedo en las trabajadoras a ser despedidas, temor que en varios casos se cristalizó ya que en efecto fueron despedidas; asimismo la falta de tiempo y el hecho de que la modalidad en la contratación del servicio ha ido cambiando y ya no son contratadas por el mes, si no por día, por lo que en la semana las trabajadoras pueden tener entre 5 y 6 patronos diferentes”.

“También estaba el tema económico ya que debido a que los salarios son bajos, la falta de dinero para movilizarse juega un papel importante a la hora de fortalecer el movimiento sindical; y por último y no menos importante fue el estigma que tiene el sindicalismo en El Salvador, ya que se cree que los sindicalistas originan problemas al patrono, no obstante el sindicato logró constituirse y ahora existen tres sindicatos más”.

“Secretaria de finanzas, el abuso laboral y acoso sexual son situaciones del diario vivir que deben enfrentar las trabajadoras domésticas, los cuales tienen un sin fin de manifestaciones, el trabajo doméstico normalmente viene acompañado de círculos de pobreza y exclusión; la mayoría de personas que brindan servicios de trabajo doméstico provienen de lugares y hogares sumergidos en la escasez, con un nivel académico bajo y con muchas necesidades insatisfechas, por lo que llevar ingresos a sus hogares representa un reto que las expone a toda clase de abusos físicos, sexuales, psicológicos, de alimentación, condiciones de vivienda, entre otros”.

¿Cuáles son los derechos más vulnerados a las trabajadoras domésticas remuneradas?

R/ *“Uno de los derechos frecuentemente vulnerados es la alimentación, ya que la comida que el patrono proporciona generalmente son sobras o comida arruinada; los lugares donde duermen no reúnen tampoco condiciones mínimas para un buen descanso y son inseguros; en relación al abuso físico las obligan a levantar cosas pesadas. Sumado a lo anterior se enfrentan a que en algunos lugares el salario no se les paga completo, esa es una forma de violentar los derechos en la parte económica. También hay patronos que hacen que las trabajadoras laboren dobles jornadas, las contratan para lavar, planchar y las ponen cocinar, cuidar niños, bañar mascotas, por el mismo salario o son contratadas para servir en una casa y luego las llevan a limpiar oficinas o casa de otros parientes o amigos”* (SITRAMUTHRES EL Salvador, 2016);

¿Cuáles deberían ser las condiciones mínimas que debe reunir el trabajo doméstico para ser considerado digno?

“Gozar de prestaciones sociales entendida como el acceso en plenitud a los servicios del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, en el entendido de que las personas generadoras del derecho, así como sus dependientes y compañera de vida o esposos puedan tener acceso a los mismos servicios como actualmente lo reciben los trabajadores de maquilas, industria, comercio y servicios; debido a que a través de un decreto se habilitó el acceso, sin embargo el mismo no obliga al patrono para afiliar a la trabajadora del hogar, y cuando son afiliadas el servicio del ISSS tiene varias limitaciones” (SITRAMUTHRES El Salvador, 2016), siendo esta una expresión de vulneración al derecho humano de la salud en los trabajadores domésticos.

“Otra de las manifestaciones de la vulneración de derechos humanos a la que se encuentra sometida la trabajadora doméstica y por ende las personas que realizan dicha labor, es la falta de legislación que regule un salario adecuado para el trabajo del hogar, así como se encuentra la ley actualmente deja a la libre

contratación de las partes. No obstante, existe el Consejo Nacional del Salario Mínimo el cual entre sus funciones está la fijación periódica de los salarios mínimos (Consejo Nacional del Salario Mínimo de El Salvador, 2012).

¿Cuál es el salario mínimo que deberían ganar las trabajadoras del hogar?

R/ “La lucha que tenemos va desde ganar en el futuro cercano el salario mínimo de una empleada de maquila que es de \$207.10 dólares, o bien el salario mínimo del rubro de servicio y comercio que es de \$251.70 a \$300.00 dólares como propuesta sindical, ya que la jornada laboral excede las 8 horas: comienza generalmente a las cinco de la mañana y termina a las diez u once de la noche y en algunos casos se alarga hasta la una de la madrugada cuando la trabajadora al finalizar la jornada debe planchar”. (SITRAMUTHRES, 2016).

¿Cómo configurar el salario mínimo para los trabajadores domésticos en aquellos casos en los cuales el patrono gana el mínimo en una maquila o empresas de servicios y necesita contratar a alguien que le cuide los niños y bienes?

R/ “Normalmente ellos no contratan empleadas que cobren algo, buscan algún familiar que haga el trabajo por menos dinero obviamente, porque no ganan lo suficiente, contratan al primo, al hermano o hermana, se los dejan a los padres, a los hermanos mayores; lo que evidencia otro problema sobre el trabajo de cuidar niños y niñas infravalorado”.

“Establecer un salario mínimo para las trabajadoras del hogar resulta una tarea bastante complicada pero no imposible, podría estratificarse el salario tal como actualmente se encuentra el salario mínimo para la industria, servicio y maquila. Inicialmente se podría pensar en el salario mínimo que devenga un trabajador de maquila \$207.10. La tentación de pensar solamente en las personas dedicadas al trabajo del hogar, aflora en cualquier momento, pero también hay que considerar las condiciones económicas del país y las del patrono.

¿Que es el convenio C189 de la OIT?

R/ *“Éste genera protección específica para las trabajadoras del hogar tales como: establecimiento de 8 horas laborales, prestaciones sociales como el seguro y AFP, salario mínimo, indemnización, aguinaldo, vacaciones, días de descanso, entre otros, evidenciando con lo anterior que la organización está dando frutos, ya que pertenecer a un sindicato proporciona acceso para recibir capacitaciones, intercambiar experiencias, obtener contactos e integrar federaciones, confederaciones, lo que les empodera y les vuelve más fuertes”.*

Las entrevistadas han realizado mucho trabajo de campo para la organización del sindicato, han frecuentado el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la Asamblea Legislativa y otras instancias que les permite hablar con propiedad *“el motivo más visible por el cual no ha sido ratificado el C189 es el mito del desempleo y la discordia del salario, la empresa privada se opone rotundamente sus intereses que se verían afectados”.*

“Hay que realizar acciones que permitan la ratificación del convenio C189, tales como: hacer medidas de presión específicamente en la Asamblea Legislativa, ya que es esta instancia donde se aprueba la ratificación, también en la calle y ante los medios de comunicación social. Se ha avanzado considerablemente ya que el C189 es del año 2011, no obstante existen otros convenios que datan de más años y siguen durmiendo el sueño de los justos, este va avanzado camino a la ratificación”.

El camino para la ratificación ha sido arduo, venimos trabajando desde el año 2012 con el planteamiento de reformas a la Asamblea Legislativa y con el apoyo de Las Méridas, pero no ha sido posible, la lucha es y debe ser permanente por la ratificación, y si ésta es junto a otros sindicatos es mejor, ahora somos cuatro, de tanta presión de orden público y privado pueden terminar escuchándonos y dando paso a la reforma del Código de Trabajo o a la ratificación”. (SITRAMUTHRES, 2016).

¿Qué beneficios obtendría el sindicato con la ratificación del C189?

R/ “La entrada en vigor del convenio permitiría tener una base de datos en donde se identificarían a las personas como posibles integrantes del sindicato; también crecerían los sindicatos, el acceso a capacitar e intercambiar experiencias, no sólo en el tema laboral sino de otros que atañen al movimiento sindical; crecería el aporte económico sindical, y logren que la jornada de trabajo fuera de 8 horas diarias les permitiría dedicar más tiempo a la tarea de organización sindical, al fuero, ya no habría tanta violencia por el hecho de ser una trabajadora organizada, beneficiada”.

4.3. Resultados de la observación documental.

Es necesario para aseverar que la legislación laboral Salvadoreña en sí misma, es generadora de vulneraciones de derechos humanos de las trabajadoras domésticas, confrontar la Constitución de la Republica de El Salvador de 1983 y el Código de Trabajo, en lo relativo a las normas que protegen los derechos y asignan obligaciones a los trabajadores no domésticos, frente a las normas que en los mismos cuerpos legales se aplican al trabajo doméstico remunerado, siendo entonces ineludible tomar en cuenta las obligaciones internacionales de derechos humanos que tiene los Estados, de proteger el derecho al trabajo, a las personas y que se encuentran contenidas en distintos tratados y convenios; es así como encontramos que:

4.3.1 Vulneración de derechos humanos a las trabajadoras domésticas remuneradas.

La Constitución de la República vigente en El Salvador desde el año mil novecientos ochenta y tres, constituyó el trabajo como uno de los derechos individuales de las personas en El Salvador específicamente en el artículo 2 de la misma norma primaria; es así como ésta a su vez desarrolla el mencionado derecho en la parte relativa a los derechos sociales, sección segunda, denominada “Trabajo y Seguridad Social”, del artículo 37 hasta el artículo 52, en

donde se encuentran elevadas a categoría Constitucional las obligaciones y los derechos individuales y colectivos tanto de los trabajadores como de los patronos en El Salvador.

En relación al trabajo doméstico remunerado, la Constitución de la República en el artículo 45 establece que las trabajadoras y trabajadores domésticos “tienen derecho a protección en materia de salarios, jornada de trabajo, descanso, vacaciones, seguridad social, indemnización por despido y en general a las prestaciones sociales”, dictando a su vez que la tutela de los derechos antes mencionados será desarrollada en una ley, encontrando entonces que las normas que se aplican a las trabajadoras domésticas remuneradas están en el Código de Trabajo, en su Título Segundo, denominado Del Trabajo Sujeto a Regímenes Especiales, Capítulo III, Del Trabajo Doméstico, a partir del artículo 76 al 83.

En ese sentido la Constitución de la República provoca la negación del resto de derechos establecidos en favor de los trabajadores no sujetos al régimen especial de las trabajadoras domésticas remuneradas; y siendo que es un régimen especial, los aplicadores administrativos o judiciales de la norma así como los patronos utilizan solamente éstas para regir la relación contractual de trabajo entre las trabajadoras domésticas y sus patronos; al hacer una comparación entre estas normas y las aplicadas en la relación laboral entre los patronos y el resto de trabajadores no sujetos a régimen especial, se encuentran diferencias sustanciales que se enuncian a continuación:

- a) El contrato individual de trabajo: El régimen especial establece que el trabajador y la trabajadoras domésticas remuneradas pueden celebrar contrato individual de trabajo en forma verbal, según el artículo setenta y seis del Código de Trabajo, constituyéndose ésta en la principal razón por la cual la trabajadora doméstica remunerada es colocada en desventaja por ministerio de ley, en el caso de que en algún momento tengan que reivindicar sus derechos frente al patrono, ya sea por vía administrativa o

judicial; por el contrario para el resto de los trabajadores remunerados no sujetos al régimen especial el mismo Código, establece obligación legal tanto para el patrono como para el trabajador de que exista contrato de trabajo escrito, siendo una garantía en favor de los trabajadores; la no existencia del mismo se le imputa al patrono y en caso de entrar en conflicto judicial, se constituye en una sanción indicando la ley que se presumirá la existencia del contrato de trabajo de acuerdo a las reglas generales con sólo el hecho de que una persona preste sus servicios a otra por más de dos días consecutivos, presumiéndose además como ciertas las estipulaciones y condiciones alegadas por el trabajador en su demanda. Todo esto está contemplado en los artículos 18 inciso 2º, 19, 20 y 413 del Código de Trabajo;

- b) En cuanto al horario de trabajo; respecto al horario de trabajo diario para los trabajadores no sujetos a régimen especial en el Código de Trabajo, tanto trabajadores y patronos deben sujetarse a las disposiciones que se encuentran en el Capítulo III, artículo 161 y siguientes, relativos a la jornada de trabajo y de la semana laboral, estableciendo la ley el horario diario para la jornada diurna de ocho horas y para la nocturna de siete horas; que la jornada diurna de trabajo inicia a las 6 de la mañana de un día concluyendo a las 19 horas del mismo y la nocturna desde las 19 horas de un día a las 6 del siguiente día, no obstante tratándose de la jornada laboral diaria para la trabajadora doméstica remunerada, según la ley no está sujeta a horario, por el contrario el artículo 80 del Código de Trabajo establece que la trabajadora doméstica está obligada a estar al servicio de su patrono doce horas al día, dado que la misma normativa indica que la trabajadora doméstica gozará de un descanso mínimo de 12 horas, 10 de las mismas serán nocturnas y 2 para ingerir los alimentos;
- c) De las horas extras; el Código de Trabajo regula en el artículo 160 el derecho que le asiste a todo trabajador cuando éste labora en exceso a la

jornada respectiva, indicando que le será pagado en dinero con un recargo del cien por ciento por hora extraordinaria;

- d) De las vacaciones anuales remuneradas; los artículos contemplados del 177 al 189 del Código de Trabajo, establecen que las vacaciones anuales remuneradas se otorgan a todo trabajador después de un año de servicio para el patrono, no pudiendo compensarse en dinero, es decir el trabajador está obligado a recibirlas así como el patrono a otorgarlas, y el período para gozar las vacaciones será de 15 días más el pago en dinero del 30 por ciento de esos 15 días;
- e) Del aguinaldo; el aguinaldo o prima anual como le denomina el Código de Trabajo le asigna al patrono la obligación de concederlo cuando el trabajador tenga un año o más a su servicio, debiendo tener en cuenta la forma siguiente para calcular su pago en dinero: a) el equivalente al salario de quince días, si el trabajador tuviera un año y menos de tres años de servicio; b) para quien tuviere tres años o más y menos de diez el pago es el equivalente a 19 días de salario, y c) cuando tuviere 10 años o más el pago será de 21 días de salario. Todo de acuerdo a los artículos del 196 al 202;
- f) Del descanso pre y post natal: el Código de Trabajo establece que la trabajadora embarazada tiene derecho en concepto de descanso por maternidad a dieciséis semanas de licencia, diez de las cuales se tomaran obligatoriamente después del parto, debiéndole pagar el patrono anticipadamente el setenta y cinco por ciento de su salario, este derecho se encuentra regulado a partir del artículo 309 al 312;
- g) Del salario mínimo: el artículo 122 del Código de Trabajo, establece que el salario se puede estipular libremente entre el patrono y el trabajador, pero no puede ser inferior al salario mínimo establecido en la forma que establece el mismo Código, en los artículos 159 y siguientes, el salario

mínimo tiene las siguientes características de orden legal: que cubra las necesidades normales del hogar, en el orden material, moral y cultural de acuerdo al artículo 144 del Código de Trabajo;

- h) De la salud e incapacidades: en cuanto a la salud de los trabajadores el artículo 307 del Código de Trabajo regula la obligación que tiene el patrono de otorgar prestaciones por enfermedad o por accidente común, durante el tiempo que dure la misma y hasta el restablecimiento del trabajador, debiéndole pagar en dinero una cantidad equivalente al setenta y cinco por ciento de su salario básico. Y como consecuencia de los riesgos profesionales el patrón está obligado a responder en caso de muerte e incapacidad, con el equivalente a indemnización de acuerdo a tablas establecidas en el Código en favor de los trabajadores, así las incapacidades pueden ser permanente total, permanente parcial y temporal, todo ello normado a partir del artículo 324.

Por tanto los derechos detallados en el presente capítulo desde la letra c) hasta la letra h), como son el pago de horas extraordinarias, el pago de vacaciones anuales remuneradas, el de aguinaldo, el descanso remunerado pre y post natal, el pago de salario mínimo, así como el derecho a la salud y el pago por incapacidad, no se encuentran regulados o normados en el régimen especial relativos al trabajo doméstico remunerado en el Código, por lo que no le garantiza derecho alguno en relación al mismo: Por el contrario el Código si regula para el resto de trabajadores remunerados la concesión de los derechos ya mencionados:

- i) De los días de asueto laborados: éstos están regulados en el régimen especial para los trabajadores domésticos remunerados en el Código de Trabajo, asignándoles el derecho al pago en dinero del cien por ciento del día trabajado. A diferencia del resto de los trabajadores no comprendidos en este régimen, la trabajadora doméstica está obligada, es decir no se

puede negar a laborar en días de asueto, si así el patrono se lo requiriere, Artículo 81 del Código; para el resto de trabajadores estos podrán trabajar en día de asueto, si el trabajador y el patrono se ponen de común acuerdo para ello, según el artículo 192, debiéndole pagar el salario ordinario diario más un recargo del cien por ciento del mismo; el cual en la práctica no se cumple, salvo algunas excepciones.

- j) Del día de descanso semanal: la ley establece que la trabajadora doméstica remunerada tendrá un día de descanso semanal acumulable hasta el número de 3 días de acuerdo al artículo 80 del Código de Trabajo; sin embargo para el resto de los trabajadores remunerados no sujetos a régimen especial, el artículo 175 del Código de Trabajo, establece que si de común acuerdo se trabaja en el día de descanso, el trabajador tendrá derecho a un día compensatorio remunerado, más el pago del cien por ciento de ese día trabajado, además una remuneración del cincuenta por ciento como mínimo por cada hora trabajada;
- k) De la alimentación y el alojamiento: si no hay pacto en contrario entre la trabajadora doméstica remunerada y el patrono, el suministro de la alimentación y la habitación estarán comprendidos en el salario mensual pactado de acuerdo a lo establecido en el artículo 78 del Código de Trabajo, situación que no es regulada por la ley para el resto de trabajadores no incluidos en el régimen especial;
- l) De la afiliación al régimen del Seguro Social; Según el Reglamento de Creación y Aplicación del Régimen Especial de Salud y Maternidad, afiliar a la trabajadora doméstica remunerada al Instituto Salvadoreño del Seguro Social, es un acto meramente voluntario de acuerdo al artículo 2 del Decreto 74 del Consejo de Ministros del uno de julio 2010, publicado en el Diario Oficial número 101 Tomo 387: sin embargo, para el resto de trabajadores, el Reglamento para la aplicación del régimen del Seguro

Social Decreto no. 37 del Poder Ejecutivo de la República de El Salvador, en su Capítulo III de la afiliación, inspección y estadística Art. 7.- Los patronos que empleen trabajadores tienen obligación de inscribirse e inscribir a éstos;

- m) Del acoso y abuso sexual: el Código de Trabajo no establece norma alguna que tienda a la protección para la trabajadora doméstica remunerada, frente al acoso y abuso sexual, en tal sentido a la trabajadora solamente le queda como vía acudir a la Fiscalía General de la República o a la Policía Nacional Civil, invocando delitos contenidos en el Art. 165 y siguientes del Código Penal Salvadoreño.
- n) Del término de prueba: el artículo 82 del Código de Trabajo, indica para la trabajadora doméstica remunerada que los primeros treinta días de trabajo son considerados de prueba y que dentro de ese término tanto el patrono como la trabajadora pueden dar por terminado el contrato sin responsabilidad para ninguna de las partes; encontrándonos aquí una sutil diferencia para con el resto de trabajadores remunerados, ya que el artículo 28 del mismo Código, estipula los mismos treinta días de prueba, pero deja a voluntad de las partes consignarlo o no en el contrato, y si no apareciere señalado, se infiere que el contrato está firme desde el primer día de trabajo por no mediar término de prueba contractual, la cual marca una sutil pero gran diferencia en éste sentido;
- o) De los uniformes y herramientas de trabajo: el patrono no se encuentra obligado por el Código de Trabajo a proporcionar a las trabajadoras domésticas remuneradas, herramientas de trabajo ni uniforme sin ser descontados de su salario;
- p) De la obligación de afiliar a la trabajadora doméstica remuneradas a Sistema de Ahorro de Pensiones AFP: el patrono no está obligado al pago de invalidez, ni en el caso de indemnización por causa de muerte, así como

tampoco la posibilidad de que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social este facultado a realizar inspecciones sobre las condiciones de trabajo in situ; este tipo de relación laboral no se encuentran reguladas en el régimen especial del Código de Trabajo;

Es conveniente tomar en cuenta las obligaciones internacionales de derechos humanos que tienen los Estados en cuanto a proteger el derecho al trabajo de las personas, las cuales se encuentran contenidas en distintos cuerpos normativos, a saber:

- a) En la Declaración Universal de Los Derechos Humanos, adoptada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su resolución 217-A (III) del 10 de diciembre de 1948, que en su artículo 23 en los números 1 y 2, reconoce a toda persona el derecho al trabajo en “condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, sin discriminación alguna”, así como el número tres indica que “toda persona tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será complementada en caso necesario, por cualquier otro medio de protección social”
- b) El Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XX) del dieciséis de diciembre de mil novecientos sesenta y seis, ratificado por El Salvador el 23 de noviembre de 1979, mediante Decreto Legislativo número veintisiete publicado en el Diario Oficial, número 218 del 23 de noviembre de 1979, desde el artículo 6 hasta el 9, regula el derecho al trabajo de las personas 1) en condiciones de equidad en el trabajo, 2) con un salario equitativo, 3) que se les asegure a los trabajadores seguridad e higiene en el trabajo, descanso, el pago de vacaciones y días festivos, derecho a la seguridad social y al seguro social;

- c) En la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, adoptada en la 9ª Conferencia Internacional Americana en Bogotá, Colombia en 1948, se establecen los derechos para los trabajadores a una justa retribución, a descanso, su aprovechamiento y a la Seguridad Social, en los artículos 14, 15 y 16 de la misma;
- d) En la Convención Americana Sobre Derechos Humanos “Pacto de San José” suscrita en San José Costa Rica, el veintidós de noviembre de mil novecientos sesenta y nueve, en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos, ratificada por El Salvador el 15 de junio de 1978, mediante Decreto Legislativo número 15, publicado en el Diario Oficial número 113 del 19 de junio del 1978, en el artículo 24 relativo a la igualdad de las personas ante la ley, se plantea que los Estados deben garantizar el principio de igualdad ante la ley, disponiendo igual protección legal y sin discriminación alguna;
- e) El Protocolo Adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, “Protocolo de San Salvador” adoptado en San Salvador, El Salvador, el 17 de noviembre de 1988, ratificado por El Salvador el 30 de marzo de 1995, mediante decreto legislativo número 320 publicado en el Diario Oficial número 82 del 5 de mayo de 1995, establece que los Estados se comprometen a adoptar las medidas necesarias y concederles plena firmeza a los derechos que se reconocen en dicho protocolo, encontrándose en los artículos 6 y 7 en relación al derecho al trabajo y que los Estados deben propiciar lo relativo de tener una vida digna y decorosa en condiciones de justicia y equidad, que satisfagan al trabajador o trabajadora, así como asegurarles un salario mínimo, estabilidad en el trabajo, indemnización por despido o a ser readmitido en el trabajo, a limitar en forma razonable la jornada diaria y semanal de trabajo, al pago de vacaciones de días feriados nacionales, a días de descanso y a disfrutar de tiempo libre; en su artículo 9 toda

persona tiene derecho a la seguridad social, relativas a la vejez e incapacidades, así como pensión en caso de fallecimiento, jubilación, y licencia remunerada en caso de maternidad pre y post parto;

A resultas de la comparación entre las normas Constitucionales y las contenidas en el Código de Trabajo, que se aplican a las relaciones laborales entre patronos y trabajadoras domésticas remuneradas en El Salvador, se infiere que ellas en sí mismas son generadoras de vulneraciones de derechos humanos, por cuanto provocan exclusión al no ofrecer condiciones justas ni equitativas a dichas trabajadoras, en relación a los derechos que las leyes conceden al resto de personas no sujetas a régimen especial del trabajo doméstico remunerado.

Situación que se reafirma al comprobar que tanto la Constitución como el Código de Trabajo contrarían normas de derecho humano internacional contenidas en los documentos ya apuntados que en lo sustantivo indican a los Estados firmantes que deben legislar internamente con equidad e igualdad, en cuanto a derechos de los trabajadores en la relación con los patronos, y no como sucede en la actualidad que en el Código de Trabajo Salvadoreño está normado como régimen especial, privando este sector del resto de derechos que le asisten a todos los trabajadores en El Salvador.

Del Convenio 189 (C-189) firmado por El Salvador en la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo; convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y congregada en dicha ciudad el uno de junio del año dos mil once, en su centésima reunión; y en la Recomendación 201 (R-201) adoptada por el mismo Organismo, el dieciséis de junio del año dos mil once, la cual contiene normas que protegen los derechos humanos de las trabajadoras domésticas remuneradas, fundamentalmente relacionadas con las condiciones de trabajo decente; es así como encontramos en el artículo 3, número 1 de dicho Convenio, que todo Estado miembro deberá

asegurar la promoción y protección de los derechos humanos adoptando medidas de conformidad al mismo.

El artículo 3 número dos del Convenio complementado con la recomendación 201, establecen que los Estados Miembros tienen la obligación de respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales de las trabajadoras domésticas, adoptando las medidas previstas en el Convenio y la Recomendación ya indicadas, disponiendo cuatro garantías fundamentales para su eficaz cumplimiento: “1) *Libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva*; 2) *Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio*; 3) *Abolición efectiva del trabajo infantil*; y, 4) *Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación*”.

Para que las trabajadoras domésticas remuneradas estén informadas de sus condiciones de empleo en forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible a ellas, el Estado Miembro tiene que dictar en su legislación nacional la norma que prescriba la existencia de contrato escrito para este tipo de relación laboral, todo de acuerdo al artículo 7 del Convenio en relación al artículo 6 número 3 de la Recomendación 201, en donde se establece que los Estados Miembros deben considerar el establecimiento de un contrato de trabajo tipo para el trabajo doméstico, consultando con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos que debe ser consultado con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, si éstas existieran.

En relación al salario mínimo el Convenio 189 en el artículo 11, prescribe que los Estados Miembros deben dictar normas que aseguren a los trabajadores domésticos, sin discriminación por sexo, un régimen de salario mínimo. En cuanto al horario de 8 horas diarias de trabajo y el establecimiento de normas que garanticen el pago efectivo de vacaciones anuales remuneradas para las

trabajadoras domésticas asalariadas, el Convenio 189 en el artículo 10 indica la existencia del principio de igualdad, en relación al trato que merecen las trabajadoras domésticas en comparación a los trabajadores en general.

En cuanto a las horas normales de trabajo que internacionalmente son como máximo 8 horas al día, garantía del pago efectivo de vacaciones anuales, así como la garantía del pago de aguinaldo, se deberá aplicar la misma norma que para el horario, puesto que es un derecho consignado al resto de trabajadores, y sobre el descanso semanal también indica que al menos será de 24 horas consecutivas.

De acuerdo al principio universal de igualdad establecido en el artículo 10 número uno del Convenio 189 con el ánimo de lograr trato igual entre los trabajadores domésticos remunerados y el resto de trabajadores, encontramos que regula el descanso pre y post natal; el artículo 14 número 1, también obliga al Estado Miembro a garantizar el pago por días de asueto trabajados, el pago por incapacidad para trabajar, el acceso efectivo a la jubilación y una relativa relación con la Seguridad Social el Artículo 20 de la Recomendación 201, establece que los países miembros deberán considerar el acceso al pago de las cotizaciones a proporcionar las herramientas necesarias para el trabajo y uniformes que no sean descontados de sus salarios.

El artículo 7 de la Recomendación 201, propone a los Miembros el deber de elaborar normas que tiendan a proteger a las trabajadoras domésticas remuneradas del abuso, el acoso y la violencia, indicando a vía de ejemplo como podrían hacerlo: “a) creando mecanismos de queja accesibles con el fin de que los trabajadores domésticos puedan informar de casos de abuso, acoso y violencia; b) asegurando que todas las quejas de abuso, acoso y violencia se investiguen y sean objeto de acciones judiciales, según proceda; y c) estableciendo programas para la reubicación y la readaptación de los trabajadores domésticos víctimas de

abuso, acoso y violencia, inclusive proporcionándoles alojamiento temporal y atención de salud”.

El Convenio 189 en su artículo 3 propicia la existencia de Sindicatos de trabajadoras domésticas remuneradas, así como el de empleadores, gozando plenamente del derecho de libre sindicación, del reconocimiento a la negociación colectiva y a poder constituir federaciones y confederaciones, en este sentido tal como ha quedado evidenciado en la entrevista con la delegada de la Ministra de Trabajo y Previsión Social, en El Salvador ya existen sindicatos de gremiales trabajadoras del hogar, lo que hace presumir que en el futuro se podrían conformar federaciones y confederaciones.

En los artículos 6 y 10 del Convenio 189, se establece que los Miembros deben dictar normas que aseguren a los trabajadores domésticos remunerados y al resto de trabajadores, la posibilidad de disfrutar condiciones equitativas y de trabajo decente en sus empleos, asegurando entonces plenamente la igualdad de trato de los trabajadores.

Para el caso de las trabajadoras que residan en el hogar de su trabajo, los Estados Miembros están obligados a propiciar normas que brinden condiciones de vida decente y que se respete su privacidad según el artículo 6 del Convenio 189. En relación con la Recomendación 201, el artículo 17 agrega el derecho a la alimentación, indicando para ello que deben tomarse en cuenta las condiciones de cada nación en cuanto a las prestaciones siguientes: “a) una habitación separada, privada, convenientemente amueblada, ventilada, y equipada con un cerrojo cuya llave debería entregarse al trabajador doméstico; b) acceso a instalaciones sanitarias, comunes o privadas, que estén en buenas condiciones; c) una iluminación suficiente y en la medida de lo posible con calefacción y aire acondicionado en función de las condiciones prevalecientes en el hogar; y, d) comida de buena calidad y cantidad suficiente de acuerdo a la medida de lo

razonable y a las necesidades culturales y religiosas de los trabajadores domésticos de que se trate”;

Los artículos 16 y 17 del Convenio 189, indican a los Estados Miembros el deber de propiciar a los trabajadores domésticos el acceso efectivo a los tribunales de justicia y otras formas de resolución de conflictos laborales, dictando normas iguales a las que se aplican a los trabajadores en general; y en cuanto a la búsqueda de protección para los trabajadores domésticos los Miembros, deberán establecer medios de queja eficaces y accesibles, que permitan la inspección al lugar de trabajo con arreglo a las que se podrá autorizar el acceso al lugar de trabajo, procurando guardar respeto a la privacidad del mismo.

- 1.- *“Todo Miembro deberá adoptar medidas con miras a asegurar la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general, en relación a las horas normales de trabajo, la compensación de las horas extraordinarias, los períodos de descanso diarios, semanales y las vacaciones anuales pagadas, en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, teniendo en cuenta las características especiales del trabajo doméstico.*
- 2.- *El período de descanso semanal deberá ser al menos de 24 horas consecutivas,*
- 3.- *Los períodos durante los cuales los trabajadores domésticos no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición del hogar para responder a posibles requerimientos de sus servicios, deberán considerarse como horas de trabajo, en la medida en que se determine en la legislación nacional, en convenios colectivos o con arreglo a cualquier otro mecanismo acorde con la práctica nacional”.*

Es entonces predecible que si el Estado de El Salvador ratifica el convenio 189 de la OIT, y atiende la Recomendación 201, las trabajadoras domésticas remuneradas estarían más cerca de tener un trabajo decente apegado a normas de derechos humanos, que les permitirían una relación igual y digna al resto de trabajadores, en vista de que en este momento las normas de derecho del trabajo que se aplican a las trabajadoras domésticas remuneradas, provocan violaciones a los derechos humanos, por cuanto no les concede la posibilidad de tener un contrato escrito de trabajo, tampoco la posibilidad de tener un salario mínimo en el pago de vacaciones anuales remuneradas, aguinaldo o el pago de horas extraordinarias, no gozan del horario máximo de trabajo de ocho horas al día, descanso pre y post natal, que es derecho obligatorio de ser inscritas en el Instituto Salvadoreño del Seguro Social, tampoco tienen derecho a pensión por invalidez vejez, o muerte; en fin, la no ratificación del Convenio a que venimos haciendo alusión por parte del Estado Salvadoreño, provoca vulneraciones de derechos humanos como las ya apuntadas en perjuicio de las trabajadoras domésticas remuneradas.

CAPÍTULO 5. DISCUSIÓN TEMÁTICA.

El presente capítulo tiene por objeto reflexionar tanto jurídicamente con los insumos empíricos de la investigación como desde la teoría de los derechos humanos, para visibilizar el trabajo doméstico en El Salvador. Se aborda desde 3 ejes temáticos.

- Condiciones de vida de las trabajadoras domésticas remuneradas en El Salvador, abordado desde el enfoque de la pobreza multidimensional, que impacta el proyecto de vida de las trabajadoras domésticas y de su grupo familiar, el desarrollo económico y social de las mismas;
- Las afectaciones a los Derechos Humanos de las trabajadoras domésticas en El Salvador, la cual se expresa a través de comparar los derechos establecidos para los trabajadores en la Constitución de la República, el Código de Trabajo y el régimen especial al que están sometidas las personas que realizan trabajo doméstico remunerado y los reglamentos que se relacionan con el tema; y
- Evidenciar la vulneración por ministerio de ley de los derechos humanos a las trabajadoras domésticas remuneradas, que pasa por determinar que ante la falta de una legislación adecuada que garantice en forma adecuada los derechos de las trabajadoras del hogar, equiparándolos a los derechos establecidos para el resto de trabajadores en el Código de Trabajo, en el Estado ponerle a través de una reforma al mismo o la ratificación del Convenio 189 “Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos”, siendo éste convenio el que establece a los Estados la obligación de emitir reglas mínimas que regulen el trabajo desarrollado en el hogar.

5.1. Condiciones de vida de las trabajadoras domésticas remuneradas en El Salvador

Las condiciones de vida de las trabajadoras domésticas remuneradas en El Salvador, fueron abordadas en dos dimensiones, la primera de ellas referente a su vida privada en relación con su desarrollo social, educativo etc., junto con su grupo familiar y su residencia. La segunda, acerca de su vida en el trabajo realizado normalmente al interior de la casa de su patrono o patronos.

Al indagar sobre la vida fuera de su trabajo de las trabajadoras del hogar, se observa que la mujer trabajadora doméstica remunerada, comienza su actividad económicamente activa a corta edad, en ocasiones de niña e inicia su trabajo acompañando a su madre quien generalmente también desempeña las mismas labores domésticas en hogares ajenos haciendo cosas menores como cuidar o jugar con los niños, o niñas del hogar en donde trabaja, hacer pequeños mandados y otros de acuerdo a su edad, sin embargo el grueso de trabajadoras activas para este tipo de labores domésticas remuneradas, empieza sus labores según la encuesta hecha para tal fin, entre los quince a los dieciocho años de edad, es decir en la etapa de adolescencia cuando van, saliendo de la niñez en busca de su identidad, en lugares de estar enfocadas en su desarrollo educativo y cultural; para el caso del universo de personas entrevistadas el 93% asistió a la escuela, es decir que las mismas en su mayoría pueden leer y escribir.

Sin embargo, hay un alto porcentaje 86% que ha tenido que abandonar sus estudios por dos razones fundamentales: a) falta de dinero y b) necesidad de trabajar, lo que evidencia el bajo nivel económico de las mismas, en relación a su vivienda; el 53% no posee vivienda propia y la casa que habitan construidas algunas de ladrillo y cemento o sistema mixto, pero el 23% es de bahareque, el 21% de lámina y otros materiales, lo que genera condiciones de inseguridad a sus habitantes.

Asimismo el 71% de las personas encuestadas manifestó que su hogar solo cuenta con una o dos habitaciones y generalmente son familias ampliadas, lo cual indica condiciones de hacinamiento; el 54% posee servicios básicos de agua potable, energía eléctrica y recolección de basura pero, no obstante, de contar con un lugar de residencia familiar, afrontan dificultades para llegar a ella por problemas de inseguridad social y delincuencia, fundamentalmente; más del 50% indicó que su familia toma los tres tiempos de comida.

Al realizar el análisis integrando todos los elementos y las dimensiones se infiere que las personas que se dedican a prestar sus servicios como trabajadoras domésticas remuneradas, en su gran mayoría se encuentran dentro de lo que se define como pobreza multidimensional.

Todas las personas encuestadas resuelven sus problemas de salud en establecimientos públicos, no incluyendo entre estos al Instituto Salvadoreño del Seguro Social, por no estar afiliadas al mismo.

En la dimensión del trabajo al interior de hogar encontrándonos que al iniciar la relación de trabajo doméstico remunerado, el 92% de las personas no firmaron contrato lo cual indica que en este punto inicia la falta de un trabajo decente dado que la existencia del contrato escrito de trabajo, sirve para probar la relación laboral, la existencia plena de derechos y obligaciones ya que en el documento contractual se consigna a saber: salario, horario de trabajo, días de asueto de descanso, derecho de aguinaldo, vacaciones y las tareas a las que se dedicará la prestataria del servicio;

El 95% de personas no están afiliadas al sistema público de seguridad social, ni al privado previsional de jubilación por vejez, invalidez o muerte, no obstante la no existencia del contrato escrito el 69% de las trabajadoras reconoce que la habitación y la comida es parte del salario devengado, no obstante la no existencia de contrato escrito, el 69% de las encuestadas se dan por enteradas que tanto la

habitación como la comida hacen parte de su salario; en cuanto a la alimentación un 42% la califico como muy buena, mientras que un restante 22% como regular:

Un 73% admitió no conocer sus derechos laborales, lo que significa que tienen muy poco conocimiento sobre sus derechos como gozar de un salario mínimo, de un día de descanso semanal de una jornada laboral máxima de 8 horas diarias, a recibir pago en concepto de horas extraordinarias laboradas de su el derecho a recibir aguinaldo y vacaciones remuneradas;

En relación al abuso y acoso sexual, el 34% de las personas encuestadas expreso haber sido objeto de abuso y un 71% de haber sido acosada sexualmente, situación alarmante por cuanto no existe normativa dentro del ámbito laboral que en forma expedita permita el acceso a la justicia punitiva.

La no ratificación del Convenio 189 de la OIT por parte del Estado Salvadoreño, permite la vulneración de derechos, ya que la no existencia de un contrato escrito limita el ejercicio de los derechos laborales establecidos en las normas nacionales para el resto de trabajadores no domésticos, así como la normativa Internacional de derechos humanos para el caso el 100% de las personas encuestadas no están afiliadas al Instituto Salvadoreño del Seguros Social.

Los resultados obtenidos de la variable relacionada a averiguar sobre el salario, jornada y horario de trabajo en relación a las formas de estipular el salario, la existencia de jornada mínima de trabajo, el horario de trabajo y día de descanso semanal, pago por trabajo extraordinario, pago por trabajo en día de descanso y tiempo de descanso diario, pago de vacación y aguinaldo y días de descanso consecutivos; nos ilustran sobre que en El Salvador el trabajo doméstico está caracterizado por condiciones de pobreza, inestabilidad jurídica, sujetas a horarios extenuantes, y otros vacíos legales.

Al no existir regulación que establezca la obligatoriedad de establecer salario mínimo legal para las trabajadoras domésticas remuneradas, éste se establece a

través de un pacto entre las partes, lo que genera disparidad en los ingresos, puesto que las personas que devengan menos del mínimo no alcanza a cubrir la canasta básica.

Los resultados de la encuesta ilustran sobre tal situación, el salario más bajo es de \$60 y el máximo de \$480 dólares el 85% de las trabajadoras reciben pago al laborar en días de asueto, y vemos como en relación al horario diario hay personas que trabajan en su mayoría de diez hasta dieciséis horas diarias.

Como se ha contemplado por la realidad mostrada en la encuesta se considera como trabajo doméstico “aquellos servicios inherentes al funcionamiento del hogar que se basa en lazos de confianza y convivencia con los miembros del grupo familiar para el que se labora” (Jovel, 2015).

Descifrando el trabajo domésticos: es una de las prácticas más comunes y aceptadas por la cultura salvadoreña, reproduciéndose a través de los años, por ser una práctica con un gran arraigo cultural; las implicaciones y consecuencias del trabajo doméstico se encuentra invisibilizadas (Jovel, 2015).

Entre las características más importantes del entorno en el cual se desarrolla el trabajo doméstico están (Jovel, 2015):

- La convivencia se desarrolla en el seno de la familia,
- Son labores predominantemente desarrollada por mujeres,
- No requiere especialización alguna,
- En las personas que realizan trabajo doméstico predomina la condición de pobreza multidimensional,
- Ausencia de horario definido,
- Se exige 30 días de prueba,

- Discriminación por la ley y por la sociedad
- El contrato de trabajo es verbal,
- El salario es convenido entre las partes (no existe salario mínimo),
- Carece de prestaciones sociales; y,
- Está expuesto a riesgo, entre otros.

La pobreza y marginación en que vive la mayoría de familias salvadoreñas principalmente en el área rural y en las orillas y quebradas de las urbes, genera que muchas de las niñas nacidas en estas familias, sean entregadas a muy corta edad a personas que, a cambio de comida, vivienda y salario, las empleen en labores domésticas, siendo ésta una de las principales formas de ingreso de la familia y una forma de subsistencia en su edad adulta (Jovel, 2015).

El trabajo doméstico en El Salvador se encuentra caracterizado por condiciones de pobreza multidimensional entendida ésta como aquella situación en que las trabajadoras domésticas remuneradas, no perciben ingresos suficientes para satisfacer de forma adecuada sus necesidades básicas, careciendo de algunos derechos como son:

- Educación (nivel educativo bajo, rezago educativo e inasistencia escolar)
- Condiciones inadecuadas de vivienda (materiales con que está construida la vivienda y hacinamiento)
- Trabajo y seguridad social (condiciones inestables en el trabajo y acceso a la seguridad social)
- Alimentación, salud y servicios básicos; y,
- La Calidad del hábitat (incidencia del crimen y delito, restricciones debido a la seguridad y falta de esparcimiento)

Tal como quedó evidenciado en los resultados arrojados por la encuesta, las personas en su mayoría dedicadas a realizar trabajo doméstico reúnen varios de los indicadores arriba apuntados, por lo que se puede afirmar que las trabajadoras del hogar, provienen de lugares muy pobres, con bajo nivel educativo, realizando labores domésticas desde muy corta edad y expuestas a discriminación por género, entre otros.

En El Salvador el trabajo doméstico se caracteriza por tener mucha proximidad con la esclavitud, ya que las personas que realizan ésta labor se encuentran sometidas a jornadas de trabajo superiores a las 12 horas que la ley franquea, lo anterior se desprende de varias investigaciones realizadas, del testimonio de las trabajadoras domésticas remuneradas y de las entrevistas realizadas: *“para las que trabajamos cama adentro dice en el Código de Trabajo, las horas son continuas, trabajando adentro uno casi no descansa, se levanta a las cinco de la mañana, se levanta a las cuatro de la mañana, termina a las 10, o las 11 de la noche, a las doce o a la una de la madrugada, cuando se plancha, todavía existen trabajos así, que son la una y las compañeras planchando, y los más menos hasta las 11 algunas (Mélidas, 2016),”*

En cuanto al contrato de trabajo el Código de Trabajo franquea que puede ser celebrado de forma verbal para los trabajadores domésticos, por lo que no hay ningún tipo de prueba con lo cual se pueda establecer las condiciones de trabajo, horario, salario y otros elementos importantes del contrato.

También al no existir regulación en cuanto a salario mínimo legal, se deja en desprotección a la trabajadora doméstica, pues éste es convenido por las partes, y se entiende como parte del salario la vivienda y la alimentación, la cual no hay forma de verificar.

En relación al salario siempre es por mucho debajo del mínimo vigente para el comercio y servicio, salvo algunas excepciones de personas que trabajan en casas de la colonia Escalón y otras colonias importantes del país: “con el salario,

te dicen ahora no tengo, mira la próxima vez te voy a pagar, así lo llevan a uno, y mucha gente la han despedido sin pagarle su salario o les dan una cantidad le quedan debiendo; yo trabajé en un lugar donde pagaban 15 dólares, llegaba y todo bien, como a la 3er. semana comenzó decir la patrona, mira solo esto tengo a veces eran 10, 11, 12 dólares pero no me decía esto queda a favor para la próxima vez, me decía sólo esto tengo y asunto arreglado ahí moría todo, entonces es una forma de violentar nuestros derechos en la parte económica” (SALVADOR, 2016).

Asimismo en relación al pago que reciben las trabajadoras del hogar *“el salario que reciben no compensa en nada el tiempo que labora la mujer en esa casa, porque se levanta desde la madrugada y se acuesta ya bien noche, casi en la madrugada del siguiente día, luego de terminar las faenas, todo lo que es la parte salarial y lo que es la parte de las horas laborales es una completa violación a los derechos de las mujeres”* (Mélidas", 2016).

En la alimentación se ejemplifica lo expresado por las miembros del SITRAMUTHRES El Salvador; entre los derechos laborales que han sido más violentados uno es la alimentación; otro el lugar donde se duerme; inclusive trato físico ya que lo hacen a uno levantar cosas pesadas, o también que uno se coma la comida sobrante de un día antes a veces ya arruinada, a mí me tocó comer muchas veces comida arruinada, la señora me decía mire aquí vamos a hacer bistec para mis hijos que ya van a venir, usted hágase esa pechuga que está ahí, pollo que tenía tres días de que se había sacado de congelar y estaba hasta verdoso, y yo le decía pero eso ya está arruinado, solo échele limoncito y ya con eso se le va a quitar, y uno tiene que comérselo porque a la hora de la alimentación uno tiene hambre y no haya que comer eso, hay veces que uno pasa a pura agua, con tal de no arriesgarse a comer eso; en otros lugares también decía la señora, si quieren comer ya cómanse lo que sobró ayer, sino espérense a ver si queda de la que nosotros vamos a comer, las sobras. (SALVADOR, 2016)

Sobre las condiciones de vivienda *“las mujeres que trabajan puertas adentro necesitan contar con una habitación adecuada privada, porque la mayoría de veces es una bodega, duermen en el sofá de la sala, donde no hay privacidad; en cuanto a la alimentación a veces son sobras o no les dan comida; en cuanto al salario siempre está por debajo de lo digno, y sobre el horario hay mucho abuso y que es la trabajadora en la primera que se levanta y la última que se duerme”* (SALVADOR, 2016).

El trabajo doméstico expone a las mujeres a riesgos no solo físicos y psicológicos sino también al acoso sexual *“nosotras hemos tenido bastante experiencia en eso, yo tengo ya veintidós años de ser trabajadora doméstica y he conocido de patrones a patrones, que solo esperan que se vaya la esposa para acosarla a una, ofreciendo un buen trato, que te va ir mejor, hasta te voy a dar más, ofreciendo hasta el cielo con tal que la persona ceda, porque los patrones creen que porque una es la trabajadora doméstica y está al servicio de la casa también está al servicio de ellos, y eso es una gran equivocación, también otra de las formas de acoso las personas que duermen adentro, es que llegan a tocar a las puertas a las trabajadoras porque quieren abusar de ellas, o sino andarlas toqueteando”* (SALVADOR, 2016).

En relación a los días de descanso *“tienen sometidas a las trabajadoras domésticas al grado de la esclavitud, porque nos dicen que la mujer debe gozar por lo menos de un día de descanso, pero a veces los patrones no dan ese día de descanso, porque argumentan que es fin de semana y están los patrones y los hijos en casa, entonces la trabajadora tiene que estar cubriendo ese tiempo laboral, entonces la mujer no goza tampoco de ese derecho”* (Mélidas", 2016).

Privación de libertad *“los patrones y patronas salen y dejan a las mujeres hasta presas de libertad, porque meten bajo llave sin poder salir, entonces se da una secuencia de violación a los derechos humanos”* (Mélidas", 2016).

5.2. De las afectaciones de los Derechos Humanos de las trabajadoras domésticas en El Salvador

Las afectaciones a los derechos humanos que las trabajadoras domésticas remuneradas padecen en El Salvador, quedan evidenciadas al comparar los derechos de las mismas frente a los derechos del resto de trabajadores no domésticos, contenidos en las normas laborales salvadoreñas; resultando entonces que no se concede a las trabajadoras domésticas remuneradas, el derecho de tener en la relación laboral con su patrono, un contrato escrito firmado obligatoriamente como la ley le concede al resto de trabajadores; no existe tampoco la posibilidad de devengar salario mínimo, ni el pago de vacaciones anuales remuneradas, ni pago de aguinaldo, horas extras, dado que no existe jornada diaria que indique que la trabajadora doméstica remunerada tenga que trabajar solamente ocho horas al día como máximo, no tienen derecho a descanso pre y post natal remunerado, ni derecho por obligación de ser inscrita en el Instituto Salvadoreño del Seguro Social, ni a gozar de pensión por invalidez, vejez o muerte, entre otros". (SALVADOR, 2016);

Partiendo de lo dicho, se puede asegurar que el trato que la legislación Salvadoreña establece en la relación de trabajo doméstico remunerado no es equitativa, no satisface las relaciones de trabajo, produce discriminación, no provee de un salario que sea equitativo y justo en relación al resto de trabajadores y del mismo trabajo a desarrollar, rompiendo el principio de igual trabajo igual remuneración, y no genera la posibilidad de acceder a la seguridad social por estar sujeta a un régimen especial que rige las relaciones para este tipo de trabajo, principios contenidos en la Declaración de los Derechos Humanos: Por otro lado en el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, al ser contrastado con los derechos de las trabajadoras domésticas remuneradas en El Salvador, es evidente que las mismas no tienen derecho a un salario equitativo, no se les asegura a las trabajadoras seguridad e higiene en el trabajo,

pago de vacaciones, días festivos, derecho a la seguridad social y ni al seguro social.

La Declaración Americana de los Derechos Humanos y Deberes del Hombre, establece para las trabajadoras una justa retribución, el derecho al descanso y a la seguridad social.

Tanto la norma Constitucional como la contenida en el Código de Trabajo cuando le otorga categoría de régimen especial a la relación de trabajo doméstico remunerado, no concede beneficios extraordinarios a las trabajadoras domésticas en relación a los derechos del resto de los trabajadores provocando desigualdad y discriminación ante la ley, contraviniendo con esto la norma de derechos humanos contenidas en la Convención Americana sobre derechos humanos o “Pacto de San José”.

El Protocolo Adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, “Protocolo de San Salvador”, evidencia que el Estado Salvadoreño a través de las normas laborales Constitucionales así como las del Código de Trabajo, propician abiertamente la violación de Derechos humanos de las trabajadoras domésticas remuneradas, por cuanto no propician una vida decorosa en condiciones de justicia y equidad que le aseguren el salario mínimo, estabilidad en el trabajo, derecho a indemnización por despido, a tener delimitada la jornada diaria y semanal de trabajo, al pago de vacaciones, días feriados nacionales, a días de descanso y a disfrutar de tiempo libre, tampoco gozan del derecho a la seguridad social, ni retiro por vejez, ni incapacidades, así como no hay pensión en caso de fallecimiento, ni jubilación, ni licencia remunerada en caso de maternidad pre y post parto; situaciones que la legislación Salvadoreña no reivindica a favor de las trabajadoras domésticas remuneradas.

Como resultado del cotejo de las normas nacionales de orden laboral que se aplican a las relaciones de trabajo entre patronos y trabajadoras domésticas

remuneradas en El Salvador, con las normas de derechos humanos antes apuntadas se concluye que tanto la Constitución de la República como el Código de Trabajo son generadoras de vulneraciones de derechos humanos, contradiciendo así normas del derecho humano internacional contenidas en los documentos enunciados, mediante los cuales los Estados firmantes están obligados a legislar con equidad e igualdad, acerca de los derechos de los trabajadores en relación con los patronos, y no como en el Código de Trabajo Salvadoreño que con el régimen especial que se aplica en las relaciones de trabajo doméstico remunerado lo único que hace es privar del resto de derechos que le asisten a los trabajadores no sometidos a dicho régimen en el mencionado Código.

5.3. De la vulneración por Ministerio de Ley³³ de Derechos Humanos a las Trabajadoras Domésticas remuneradas.

La vulneración de derechos humanos a las trabajadoras domésticas remuneradas en El Salvador por ministerio de ley, tiene su génesis en la Constitución de la República y es desarrollado en el Código de Trabajo, por lo cual aunque no haya participación voluntaria de los patronos, a las trabajadoras le son vulnerados sus derechos humanos por ley.

Tanto la norma primaria como la secundaria al constituir un régimen especial con la finalidad de aplicarle a la relación patrono-trabajadora en las labores domésticas remuneradas, violenta el principio del derecho humano de igualdad, dado que según como el legislador ha redactado la norma, excluye a las trabajadoras domésticas de una buena cantidad de derechos provocando desigualdades como las que a continuación se describen:

- a. Ausencia de obligatoriedad de la existencia del contrato escrito de trabajo, lo que ocasiona que la trabajadora no conozca con certeza

³³ “por expresa disposición legal, las consecuencias de un hecho jurídico se producen instantáneamente, y sin necesidad de declaración alguna de los interesados o de un órgano estatal de autoridad” (Certucha, 1994).

cuáles son sus derechos y obligaciones, dificultándosele probar la relación de trabajo,

- b. No hay un salario mínimo legal establecido por ley, dejando a la voluntad de los contratantes la fijación del mismo, ocasionado que el pírrico salario no le permita tener una vida digna,
- c. No existen normas relativas al pago de vacaciones anuales remuneradas, aguinaldo, horas extras, ni derecho a una jornada de trabajo diaria diurna de ocho horas como máximo; en este punto es bueno hacer notar que la ley de trabajo plantea que el trabajador debe estar por lo menos doce horas al servicio del patrono, de los cuales puede tomar dos para sus alimentos,
- d. Sobre el descanso semanal, la trabajadora doméstica tiene derecho a un día de descanso por semana, no obstante la ley franquea la posibilidad de que si el patrono lo requiere se pueden acumular los días hasta en 3 fines de semana, no indicando de qué manera serán compensados,
- e. La trabajadora también tiene la obligación de trabajar en días de asueto si lo requiere el patrono, sin poder negarse a trabajar,
- f. No tiene derecho a prestaciones por maternidad como el descanso pre y post natal,
- g. No tiene derecho a jubilarse, a subsidios por invalidez o enfermedad,
- h. El derecho a ser afiliado al Instituto Salvadoreño del Seguro Social, pende de la voluntad del patrono, en ese sentido es importante tomar en cuenta la existencia del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo OIT, del cual es signatario El Salvador; y la Recomendación 201, que de ser ratificado por el Estado

Salvadoreño, las trabajadoras domésticas remuneradas tendrían la oportunidad de tener un trabajo decente apegado a normas de derechos humanos, que permitirían una relación igual y digna al resto de trabajadores en El Salvador, en vista de que actualmente las normas de derecho del trabajo que se aplican a las trabajadoras domésticas remuneradas, provocan las vulneraciones de derechos humanos ya apuntadas con anterioridad.

CONCLUSIONES

Al finalizar con los apartados de la discusión temática, concierne a este capítulo discernir acerca de las conclusiones obtenidas de conformidad a la pregunta principal bajo la cual partió esta investigación, es decir, ¿Garantiza la legislación salvadoreña condiciones dignas en el trabajo doméstico remunerado realizado por mujeres?

Los resultados confirman la hipótesis de investigación, en el sentido que el trabajo doméstico es infravalorado e invisibilizado, por lo que se vuelve imperativo “Visibilizar la problemática de derechos humanos de las trabajadoras domésticas remuneradas en El Salvador”. Ha quedado en evidencia no solo la existencia del problema, sino que existe la necesidad de armonizar la Constitución de la República y el Código de Trabajo con el Convenio 189 de la OIT, principal normativa internacional concerniente a la protección efectiva de los derechos humanos de los trabajadores y trabajadoras domésticas remuneradas, que exige el compromiso institucional con los derechos humanos de los trabajadores y trabajadoras del hogar remuneradas, para que se concrete a través de las decisiones que toman los funcionarios y funcionarias al momento de abordar este tema.

En ese orden de ideas, a continuación se presenta en detalle el consolidado del análisis integral de los resultados de esta investigación:

1. El Estado Salvadoreño es el responsable de la vulneración de derechos humanos a las trabajadoras domésticas remuneradas, en vista de que la Constitución de la República y el Código de Trabajo en sus artículos 76 al 83 regulan el Trabajo doméstico a través del “Régimen Especial”; y el resto de normas que se aplican a dichas relaciones laborales, colisionan con los principios normativos de derechos humanos que se establecen para el

trabajo doméstico remunerado, como son las condiciones de igualdad, equidad, justicia y de trabajo decente para ellas; la categoría de régimen especial limita el goce de derechos en relación a los derechos del resto de los trabajadores, provocando con ello desigualdad y discriminación ante la ley, contraviniendo con esto la norma de derechos humanos contenidas en la Convención Americana sobre derechos humanos o “Pacto de San José”. El Protocolo Adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. “Protocolo de San Salvador”, pone en evidencia que el Estado Salvadoreño a través de las normas laborales Constitucionales como las del Código de Trabajo propician abiertamente la violación de Derechos humanos de las trabajadoras domésticas remuneradas, por cuanto no propician una vida decorosa en condiciones de justicia y equidad que aseguren un salario mínimo, estabilidad en el trabajo, derecho a indemnización por despido, a tener delimitada la jornada diaria y semanal de trabajo, al pago de vacaciones de días feriados nacionales, a días de descanso y a disfrutar de tiempo libre; tampoco tienen derecho a la seguridad social, ni el retiro por vejez, o incapacidad, así como tampoco gozan de pensión en caso de fallecimiento, jubilación, ni licencia remunerada en caso de maternidad pre y post parto; situaciones que la legislación Salvadoreña no reivindica a favor de las trabajadoras domésticas remuneradas.

2. El trabajo doméstico remunerado en El Salvador es realizado por personas que en su mayoría están comprendidas dentro del concepto de pobreza multidimensional, porque confluyen en ellas y sus familias varios de los indicadores que le caracterizan, entre los que destacan bajo o nulo nivel educativo, hacinamiento y viviendas construidas con materiales inapropiados, trabajo inestable y carente de seguridad jurídica y social, entre otros.

3. Las leyes aplicables al trabajo doméstico remunerado vulneran el principio de igualdad de las personas ante la ley, el cual dispone igual protección sin discriminación alguna, para el caso se visualizan: la falta de contrato escrito, no existe salario mínimo, no hay descanso pagado pre y post natal, no hay derecho a aguinaldo, no hay vacaciones anuales remuneradas, ni horario de ocho horas por jornada diaria de trabajo, la afiliación al Instituto Salvadoreño del Seguro Social es voluntario para las partes e igualmente el ingreso al Sistema de Ahorro de Pensiones, etc.
4. La no ratificación del Convenio 189 de la OIT, por parte del Estado Salvadoreño, permite que se violenten los derechos humanos de las trabajadoras domésticas remuneradas, por cuanto las excluye del goce de los derechos laborales, que benefician el resto de trabajadores ordinarios en la legislación salvadoreña, para el caso “contrato escrito, salario mínimo, derecho a descanso pre y post natal, entre otros”.
5. La Constitución de la República de El Salvador, el Código de Trabajo y el resto de normas laborales que se aplican a las trabajadoras domésticas remuneradas, no protegen efectivamente los derechos laborales de las mismas, ya que al crear un régimen especial provoca exclusión frente a los derechos del resto de trabajadores remunerados en El Salvador.
6. La violación de derechos humanos en relación al trabajo doméstico es propiciada por la ley salvadoreña, en virtud de que la misma colisiona con el Convenio 189 de la OIT y el resto de normativa internacional de derechos humanos.

RECOMENDACIONES

La protección efectiva de los derechos humanos de las trabajadoras y trabajadores domésticos es urgente, por lo que mientras llega a consolidarse el proceso de ratificación del Convenio 189 “Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos”, es pertinente realizar las siguientes recomendaciones:

A la Asamblea Legislativa:

- Reformar el Código de Trabajo, en el sentido de adecuarlo al artículo 45 de la Constitución de la Republica de El Salvador, que en lo conducente dice “Los trabajadores domésticos tienen derecho a protección en materia de salarios, jornada de trabajo, descansos, vacaciones, seguridad social, indemnizaciones por despido y, en general, a las prestaciones sociales” y las normas de derechos humanos internacionales, así como al Convenio 189 y la Recomendación 201 de la Organización Internacional del Trabajo OIT, a fin de ofrecer condiciones justas y equitativas al trabajo doméstico equiparables en cuanto derechos y obligaciones con el resto de trabajos remunerados en El Salvador;
- Dictar una ley especial que contenga condiciones dignas para el trabajo doméstico remunerado y lo eleven a la categoría de trabajo decente apegadas a la Constitución de la República de El Salvador, artículo 45, en coherencia con las normas de derechos humanos internacionales; y
- Ratificar el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo OIT.

Al Órgano Judicial:

- Sensibilizar a los aplicadores de justicia laboral para cuando les corresponda dirimir los conflictos laborales entre patronos y trabajadoras domésticas remunerados, lo hagan en el deber de cumplir fielmente su función jurisdiccional, lo anterior en alusión a las normas de derechos

humanos firmado y ratificado por el Estado Salvadoreño, contenidas en Tratados, Convenios de acuerdo a disposiciones de la Constitución de la República de El Salvador, en vista de que las mismas se constituyen como ley.

Al Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

- Educar y concientizar a funcionarias y funcionarios sobre el mandato que tiene el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de aplicar los preceptos e integrar en sus actuaciones administrativas la Constitución de la República, el Código de Trabajo y los Tratados vigentes en El Salvador, en cuanto a relaciones laborales entre patronos-trabajadoras domésticas, a fin de asegurales a estas últimas el pleno respeto a sus derechos humanos; y,
- Continuar Gestionando ante la Asamblea Legislativa de El Salvador la ratificación del Convenio 189 de la OIT.

A la Procuraduría General de la República:

- Capacitar constantemente a los defensores y defensoras públicos sobre temática laboral y derechos humanos y cómo se integra el derecho internacional a la normativa laboral, en la defensa de los intereses de las trabajadoras domésticas por la vía jurisdiccional.

Al Movimiento sindical y Organizaciones no Gubernamentales:

- Fortalecer el movimiento sindical en torno al trabajo doméstico remunerado, a luchar en general por condiciones de trabajo decente, justas y equitativas para dichas trabajadoras, en relación a los derechos que les conceden las leyes salvadoreñas y al resto de personas no sujetas a régimen especial del trabajo doméstico;
- A los Sindicatos de trabajadoras domésticas remuneradas existentes a la fecha y a las Organizaciones no Gubernamentales que velan por los

derechos humanos de las mujeres, recomendamos ejercer medidas de presión para propiciar que el Estado salvadoreño legisle en favor las trabajadoras domésticas, a fin de que se respete su derecho a la igualdad, en relación al trabajo doméstico remunerado en El Salvador, y que se cumpla con el requerimiento indicado por la Organización Internacional del Trabajo OIT, a través del Convenio 189 y la Recomendación 201 con la característica de ser decente;

- A robustecer la lucha social, la denuncia pública permanente ante los medios de comunicación y a la sociedad civil en general, realizar constantemente el cabildeo político, ya que la lucha pública de los trabajadores y trabajadoras a lo largo de la historia ha demostrado ser el instrumento para el cambio de correlación en los órganos Legislativo y Ejecutivo.
- Continuar apoyando a los sindicatos de trabajadoras del hogar organizadas.

A la Ciudadanía en General:

- Incoar demandas de inconstitucionalidad por omisión al deber de legislar en favor de los trabajadores domésticos con el objetivo de que la Asamblea Legislativa, de cumplimiento a lo relativo que ordena el Art. 45 de la Constitución que literalmente dice: *“tienen derecho a protección en materia de salarios, jornada de trabajo, descanso, vacaciones, seguridad social, indemnización por despido y en general a las prestaciones sociales”*, derechos que aún no han sido desarrollados por la ley secundaria;
- A los ciudadanos y ciudadanas organizados, grupos de personas o entidades no gubernamentales recomendamos acudir a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, a plantear denuncia o queja por violación al principio de igualdad ante la ley, regulado en el Art. 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en relación con el Art. 6

relativo al derecho al trabajo contenido en el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador” por el Estado Salvadoreño, siempre y cuando se haya agotado el proceso de inconstitucionalidad por omisión.

BIBLIOGRAFÍA

- (OIT), O. I. (s.f.). *Convenio 189 OIT, Preamble*. Recuperado el 07 de junio de 2016, de ilo.org:
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460
- (OIT), O. I. (s.f.). *ilo.org*. Recuperado el 07 de junio de 2016, de <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>
- (ONU), O. d. (28 de mayo de 1919). *dipublico.org*. Recuperado el 04 de junio de 2016, de <http://www.dipublico.org/1729/tratado-de-paz-de-versalles-1919-en-espanol/>
- DIGESTYC. (2011). *Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples*. Ciudad delgado.
- Dr. Nikken, P. (2010). *La protección de los derechos humanos*. Revista No. 52 IIDH.
- Dr. Rafael Torres Acosta. (2011). *Glosario bioética*. La Habana: Ciencias Médicas.
- Dubois, A. (s.f.). *Diccionario de Acción humanitaria y Cooperación al Desarrollo*.
- Dubois, A. (s.f.). *La pobreza, Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo*. Universidad del País Vasco.
- Engels, F. (1884). *El Origen de la Familia, de la Propiedad Privada y del Estado*. Hottingen, Alemania: Editorial Progreso, Biblioteca Virtual Espartaco (2000).
- FAO, O. d. (s.f.). *II El Enfoque de Género*.
- <http://www.ifrc.org/es/introduccion/disaster-management/sobre-desastres/que-es-un-desastre/que-es-la-vulnerabilidad/>. (2016). <http://www.ifrc.org/es/introduccion/disaster-management/sobre-desastres/que-es-un-desastre/que-es-la-vulnerabilidad/>.
- IDHUCA, c. e. (2014). Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador . (pág. 50). San Salvador, El Salvador: UCA.
- Jimenez, P. G. (s.f.). *Teorías Éticas de Levinas*. España: Universidad de Valencia.
- Mélicas", D. E. (octubre de 2016). entrevista. (C. y. SRZ, Entrevistador)
- Mélicas, L. (octubre de 2016). Entrevista. (S. y. CRZ, Entrevistador)
- Molina Brizuela, Y. (octubre de 2010). *Teoría de Género, en Contribuciones a las Ciencias Sociales, octubre 2010*. Recuperado el 10 de 06 de 1215, de <http://www.eumed.net/rev/cccss/10/ymb2.htm>

- Nikken, P. (s.f.). *El Concepto de los Derecho Humanos*. Obtenido de <http://www.derechoshumanos.unlp.edu.ar/assets/files/documentos/el-concepto-de-derechos-humanos.pdf>.
- OIT. (2010). *Trabajo Decente para los Trabajadores Domésticos*. XXXXX: OIT.
- OIT. (2011). *Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos*. Ginebra, 100a. reunión: OIT, Convenios Técnicos.
- OIT. (7 de marzo 2013). *Trabajadores doméstico, Cifras y Datos*, Portal Oficial de la OIT sobre los trabajadores domésticos. Ginebra, Suiza: .
- OIT, B. O. (julio, 1965). *Conferencia Internancional del Trabajo.*, (págs. suplemento 1, 19 y 20). Ginebra, Suiza.
- ONU. (1948). *Carta Internancional de los Derechos Humanos*. Ginebra.
- ONU. (s.f.). *Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos*. Recuperado el 11 de junio de 2015, de <http://www.ohchr.org/SP/Issues/Pages/WhatareHumanRights.aspx>
- Paula Gil Jiménez, T. É. (s.f.). *filosofia.net*. Recuperado el 09 de junio de 2016, de <http://www.filosofia.net/materiales/num/num22/levinas.htm>
- Platón, F. G. (s.f.). *La República*. Nueva Acropolis.
- Platón, L. F. (s.f.). *webdianoia*. Obtenido de http://www.webdianoia.com/platon/platon_fil_etica.htm
- Ricardo, D. (s.f.). *Principios de Economía Política y Tributación I (Vol. I)*. Fondo de Cultura Económica.
- Roja, F. I. (s.f.).
- Roja, F. I. (s.f.). <http://www.ifrc.org/es/introduccion/disaster-management/sobre-desastres/que-es-un-desastre/que-es-la-vulnerabilidad/>. Recuperado el 30 de mayo de 2016.
- Secretaría Técnica y de Planificación de la Presidencia y Ministerio de Economía, a. t. (2015). *STPP y MINEC-DIGESTYC (2015). Medición multidimensional de la pobreza. El Salvador.* . San Salvador, El Salvador.
- Silviera, s. (s.f.).
- Silviera, S. (2000). *Genero y Mercado de Trabajo*. Buenos Aires: OIT.

- Silviera, S. (2000). *La dimensión de género en la formación y en las relaciones laborales*. Buenos Aires, Argentina.
- Silviera, S. (2000). *La dimensión de género en la formación y en las relaciones laborales*. Buenos Aires, Argentina.
- Silviera, S. (2000). *La dimensión de género y sus implicaciones entre la dimensión de juventud, trabajo y formación*. Buenos Aires. Argentina: OIT.
- SALVADOR, S. E. (octubre de 2016). Entrevista. (S. y. CRZ, Entrevistador)
- Torres, c. b. (2007). *la extemnsion y naturaleza de os derechos de los trabajadores domesticos, determinaos ppor el codigo de trabajo determinado por las condiciones y peculiaridades de dicho trabajo en la Colonia Miralvalle del Municipio de San Salvador, durante el período de .* San Asalvador: Tesis Universida de El Salvador.
- Trabajo, O. I. (2010,). *Trabajo Decente para los Trabajadores Domésticos*. OIT: Tercera Conferencia Internacional del Trabajo, 99a. .
- Trabajo, O. I. (2011). *Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos*. Ginebra, reunión no. 100: OIT.
- Trabajo, O. I. (2016). *ilo.org*. Obtenido de <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang--es/index.htm>
- Unidas, L. N. (1945). *Carta de las Naciones Unidas*. San Francisco, Conferencia de las Naciones Unidad sobre la Organización Internanciona: ONU.
- Watch, H. R. (en enero de 2004.). Informe “Sin descanso: Abusos contra niños trabajadores domésticos en El Salvador”.

ANEXOS

Anexo No. 1.-

Matriz general de investigación

Pregunta General	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL
¿Qué situaciones propician la vulneración de los derechos humanos de las trabajadoras domésticas remuneradas?	Identificar la problemática de Derechos Humanos de las trabajadoras domésticas remuneradas en El Salvador.	La no ratificación del convenio 189 y la recomendación 201 de la OIT; propicia vulneración de derechos humanos a las trabajadoras domésticas remuneradas en El Salvador.
Específica	Específicos	
1. ¿Cuáles son las condiciones actuales del trabajo doméstico remunerado en El Salvador?	Visibilizar las condiciones vida, asociadas al trabajo domestico	El trabajo doméstico remunerado en El Salvador está caracterizado por condiciones de pobreza multidimensional
2. ¿Cuáles son las afectaciones en materia de derechos humanos que se les infligen a las trabajadoras domésticas remuneradas en El Salvador?	Identificar las principales afectaciones en materia de DDHH de las trabajadoras domésticas salvadoreñas.	Las trabajadoras domésticas remuneradas resultan afectadas en sus derechos humanos al no propiciárseles trabajo decente.
3. ¿Cómo la norma jurídica laboral salvadoreña tanto Constitucional y el Código de Trabajo, propicia la violación de los derechos humanos a las trabajadoras domésticas remuneradas en El Salvador?	Evidenciar como la legislación salvadoreña violenta los derechos humanos de las trabajadoras domésticas.	La no adecuación a la norma internacional con la legislación salvadoreña en materia de trabajo y derechos humanos, produce vulneración a los derechos de las trabajadoras domésticas remuneradas

- 7.- ¿Qué cargo tiene? _____
- 8.- ¿Dónde trabaja? _____
- 9.- ¿Cuánto tiempo tiene de trabajar en ese lugar? _____
- 10.- ¿Cuál fue su primer trabajo? _____
- 11.- ¿A qué edad comenzó a trabajar? _____
- 12.- ¿Recibió entrenamiento para desarrollar su trabajo? (1) SI (2)

II.- ESCOLARIDAD

- 13.- ¿Sabe leer y escribir? (1) SI (2)
- 14.- ¿Asistió usted a la escuela? (1) SI (2)
- 15.- ¿Cuál es el último grado aprobado? _____
- 16.- ¿Por qué motivo no continuó estudiando?
(1) falta de dinero (2) delincuencia (3) trabajo (4) otros

III.- VIVIENDA

- 17.- ¿Posee vivienda?
(1) propia (2) alquilada (3) otros
- 18.- ¿Con que materiales está construida su vivienda?
(1) sistema mixto (2) bahareque (3) lamina (4) otros
- 19.- ¿Cuántas habitaciones hay en su vivienda?
(1) una (2) dos (3) tres o mas
- 20.- ¿Cuántas personas adultas viven en su casa? _____
- 21.- ¿Cuántos niños y niñas viven en su casa? _____

IV.- SALUD, SERVICIOS BÁSICOS Y ALIMENTACIÓN

- 22.- ¿Cuál de los siguientes servicios básicos que posee su hogar?
(1) agua potable (2) energía eléctrica (3) disposición final de desechos sólidos
- 23.- ¿Cuánto tiempo de comida al día hace su grupo familiar? _____

V.- TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

- 24.- ¿Cuántos miembros de su grupo familiar tienen empleo? _____
- 25.- ¿Cuántas personas de su grupo familiar laboran como trabajadoras domésticas? _____
- 26.- ¿Se encuentra usted afiliada al ISSS? (1) SI (2)
- 27.- ¿Firmó usted contrato de trabajo? _____
- 28.- ¿Cotiza usted en una AFP? (1) SI (2)
- 29.- ¿Cuándo usted se enferma en qué lugar pasa consulta? _____

VI.- CALIDAD DEL HABITAT Y ESPARCIMIENTO

- 30.- ¿Tiene usted problemas de acceso a su hogar por motivos de inseguridad? (1) SI (2)
- 31.- ¿Existe cerca de su vivienda lugares de esparcimiento? _____
- 32.- ¿Cuáles son los lugares de esparcimiento que usted frecuenta?
(1) parque (2) casa comunal (3) otro _____

VII.- DERECHOS BÁSICOS DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

- 33.- ¿Conoce usted cuáles son sus derechos laborales? (1) SI (2)

De los siguientes derechos, me gustaría saber cuáles conoce:

- 34.- Derecho a salario (1) SI (2)
- 35.- Derecho a descanso semanal (1) SI (2)
- 36.- Derecho a 8 horas de trabajo diarias (1) SI (2)
- 37.- Derecho a recibir pago por trabajar horas extraordinarias (1) SI (2)
- 38.- Derecho a vivienda y alimentación (1) SI (2)
- 39.- Derecho al pago de aguinaldo (1) SI (2)
- 40.- Derecho al pago de vacaciones anuales (1) SI (2)
- 41.- ¿Sabe usted que es el abuso en el lugar de trabajo? (1) SI (2)
- 42.- ¿Ha sido usted objeto de abuso en su trabajo? (1) SI (2)
- 43.- ¿Ha sido usted objeto de acoso sexual en su lugar de trabajo? (1) SI (2)
- 44.- ¿Siente usted que El Estado le protege contra el abuso y acoso sexual? (1) SI (2)
- 45.- ¿Recibe usted alimentación en su trabajo? (1) SI (2)
- 46.- Si su respuesta fue si, ¿Cómo calificaría la alimentación que recibe?
(1) buena (2) muy buena (3) regular (4) mala
- 47.- ¿En qué lugar de la casa donde trabaja ingiere usted los alimentos?
(1) habitación (2) cocina (3) área de servicio (4) comedor
- 48.- ¿Satisface su necesidad de descanso el lugar donde duerme? (1) SI (2)
- 49.- ¿Cuántos días de prueba debe laborar antes de ser considerada empleada permanente? (1) 15 días (2) 30 días (3) más de 30 días
(4) no sabe.

VIII.- TÉRMINOS Y CONDICIONES DE EMPLEO

- 50.- ¿Posee copia del contrato de trabajo? (1) SI (2)
- 51.- Si respuesta anterior fue si ¿Comprende lo que dice su contrato de trabajo? (1) SI (2)
- 52.- ¿Sabe usted cuantas horas al día debe laborar como máximo? (1) SI (2)
- 53.- ¿Sabe usted cuantos días a la semana debe laborar? (1) SI (2)
- 54.- ¿Conoce usted los motivos por los cuales su patrono puede despedirla? (1) SI (2)

IX.- HORAS DE TRABAJO

- 55.- ¿A qué hora comienza a trabajar? _____
- 56.- ¿Cuántas horas trabaja al día? _____
- 57.- ¿Cuántos días a la semana labora? _____
- 58.- ¿En el lapso de su jornada de trabajo, cuanto tiempo descansa? _____
- 59.- ¿Su patrono le paga horas extraordinarias? (1) SI (2)
- 60.- ¿Recibe pago extra por laborar en días de asueto? (1) SI (2)
- 61.- ¿Su patrono le paga las vacaciones anuales? (1) SI (2)
- 62.- ¿Recibe aguinaldo en diciembre? (1) SI (2)

X.- REMUNERACIÓN

- 63.- ¿Cuánto gana al mes? \$ _____
- 64.- ¿Sabe usted si existe salario mínimo para los trabajadores domésticos? (1) SI (2)
- 65.- Si la respuesta a la pregunta anterior fue si, podría decirme ¿Cuánto es el pago por salario mínimo? \$ _____
- 66.- ¿Utiliza usted uniforme en su trabajo? (1) SI (2)
- 67.- Si su respuesta anterior fue si, podría decirme ¿si su patrono le descuenta el valor del uniforme de su salario? (1) SI (2)

XI.- SEGURIDAD SOCIAL

- 68.- ¿Se encuentra usted afiliada al ISSS? (1) SI (2)
- 69.- ¿En caso de poseer ISSS es obligado su patrono a pagar los días de descanso pre y post natal? (1) SI (2)
- 70.- ¿Sabe usted si tiene derecho a jubilarse? (1) SI (2)
- 71.- ¿Cuándo usted se encuentra incapacitada por motivos de salud, su patrono le paga los días que no labora? (1) SI (2)
- 72.- En caso de que su respuesta fuese no, a la pregunta anterior, necesito me responda si lo ha denunciado (1) SI (2)
- 73.- En caso de haber contestado si, a la anterior pregunta, explique a qué lugar acudió a interponer su denuncia _____
- 74.- ¿Su esposo, compañero de vida o sus hijos pasan consulta en el ISSS? (1) SI (2)
- 75.- ¿Sabe usted si en caso de fallecer sus herederos recibirán una pensión? (1) SI (2)
- 76.- ¿Cuándo usted está enferma su patrono le da permiso para asistir al médico? (1) SI (2)
- 77.- ¿Su patrono paga el tiempo que utiliza para pasar consulta? (1) SI (2)
- 78.- ¿En caso de no estar afiliada al ISSS su patrono le compra la medicina? (1) SI (2)

Muchas gracias por su colaboración.

Anexo 3.-

Lista de Cotejo
Constitución de la República

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHOS HUMANOS Y EDUCACIÓN PARA LA PAZ

VISIBILIZANDO EL TRABAJO DOMESTICO REMUNERADO EN EL SALVADOR.

Lista de Cotejo
Normativa: Constitución de la República

Nombre del instrumento:	
Objeto:	
Fecha de emisión:	Naturaleza:
Fecha de publicación:	Materia:

Características de la Legislación de orden Constitucional en relación al trabajo doméstico remunerado en El Salvador

Indicador	Respuesta		Observaciones
	Si	No	
1) ¿Es protegido el derecho al trabajo por la Constitución de la República?			
2) ¿Existe regulación en relación al trabajo doméstico remunerado en la Constitución de la República?			
3) ¿La Constitución establece salario mínimo para los TDR?			
4) ¿La Constitución establece 8 horas como jornada de trabajo para los TDR?			
5) ¿La Constitución establece un horario de no más de 8 horas diarias de trabajo efectivo para los TDR?			
6) ¿La Constitución garantiza a los TDR el pago de vacaciones anuales?			

7) ¿La Constitución garantiza al TDR el pago de aguinaldo?			
8) ¿Garantiza la Constitución alimentación adecuada para los TDR?			
9) ¿La Constitución garantiza condiciones dignas de alojamiento para los TDR?			
10) ¿La Constitución garantiza a los TDR acceso a la salud?			
11) ¿La Constitución garantiza a la mujer trabajadora el descanso pre natal?			
12) ¿La Constitución garantiza a los TDR descanso Post natal remunerado?			
13) ¿La Constitución establece la obligación de suscribir contrato de trabajo para los TDR?			
14) ¿La Constitución garantiza días de descanso semanal a los TDR?			
15) ¿La Constitución garantiza la jubilación a los TDR?			
16) ¿La legislación salvadoreña ha creado en la ley secundaria adecuada aplicable a los derechos de los TDR?			
17) ¿La Constitución ante el fallecimiento del TDR garantiza que su esposa/o? hijos/hijas/compañeros/as de vida tenga una pensión?			
18) ¿La Constitución garantiza un trato igualitario a los TDR con un trabajador ser sector servicio o formal?			

San Salvador, _____ de _____ de dos mil dieciséis.

Lista de Cotejo
Código de Trabajo

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHOS HUMANOS Y EDUCACIÓN PARA LA PAZ
VISIBILIZANDO EL TRABAJO DOMESTICO REMUNERADO EN EL SALVADOR.

Lista de Cotejo
Normativa secundaria: Código de Trabajo

Nombre del instrumento:	
Objeto:	
Fecha de emisión:	Naturaleza:
Fecha de publicación:	Materia:

Condiciones mínimas de trabajo doméstico remunerado en El Salvador

Indicador	Respuesta		Observaciones
	Si	No	
1) ¿En El Salvador existe alguna ley que regule el trabajo doméstico remunerado?			¿Cuál es?
2) ¿Esta ley protege de forma efectiva los derechos laborales de los TDR?			
3) ¿El Código de Trabajo hace obligatorio la existencia del contrato de trabajo escrito?			
4) ¿El Código de Trabajo garantiza una jornada de trabajo de 8 horas para los TDR?			
5) ¿El Código de Trabajo garantiza el pago de horas extraordinarias a los TDR?			
6) ¿El Código de Trabajo garantiza a los TDR el pago de vacaciones anuales?			
7) ¿El Código de Trabajo garantiza al TDR el pago de aguinaldo completo?			

8) ¿El Código de Trabajo garantiza el descanso remunerado Pre natal?			
9) ¿El Código de Trabajo garantiza salario mínimo a los TDR?			
10) ¿EL Código de Trabajo garantiza el descanso post natal a los TDR?			
11) ¿El Código de Trabajo garantiza a los TDR el pago por días de asueto laborados?			
12) ¿El Código de Trabajo garantiza el pago por incapacidad?			
13) ¿El Código de Trabajo obliga al patrono a inscribir al TDR al ISSS?			
14) ¿El Código de Trabajo garantiza al TDR días de descanso semanal?			
15) ¿EL Código de Trabajo garantiza a los TDR la jubilación?			
16) ¿El Código de Trabajo protege a los TDR sobre el abuso y acoso sexual?			
17) ¿El Código de Trabajo garantiza al TDR una alimentación digna como parte del salario?			
18) ¿El Código de Trabajo regula el pago por los días de prueba?			
19) ¿Las condiciones del trabajo doméstico son equitativas y justas?			
20) ¿El Código de Trabajo regula que las herramientas de trabajo y el uniforme deben ser proporcionados por el patrono a los TDR?			
21) ¿El Código de Trabajo protege al TDR contra el abuso y acoso sexual?			
22) ¿El Código de Trabajo garantiza el acceso a la salud de los TDR?			
23) ¿El Código de Trabajo garantiza la jubilación a los TDR?			
24) ¿El Código de Trabajo obliga al patrono afiliarse al ISSS y AFP?			
25) ¿El Código de Trabajo obliga al patrono a pagar la incapacidad en caso de no estar			

afiliado al ISSS?			
26) ¿El Código de Trabajo garantiza al TDR el pago de los días de asueto laborados?			
27) ¿El Código de Trabajo obliga al patrono a responder al trabajador en caso de invalidez?			
28) ¿El Código de Trabajo obliga al patrono a responder al trabajador en caso de muerte?			
29) ¿El Código de Trabajo garantiza alojamiento apropiado al TDR como parte del salario?			
30) ¿El Código de Trabajo faculta al MITRAB para realizar inspecciones sobre las condiciones de trabajo del TDR in situ?			
31) ¿Considera usted que es necesario crear una nueva ley que regule el trabajo doméstico remunerado?			
32) ¿Considera usted que El Estado debe ratificar el Convenio 189 sobre trabajo doméstico?			

TDR= Trabajadora Doméstica Remunerada

MITRAB = Ministerio de Trabajo y Previsión Social

San salvador, _____, de _____ de dos mil dieciséis.

Persona que suministro _____

Lista de Cotejo
Convenio C189

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHOS HUMANOS Y EDUCACIÓN PARA LA PAZ
VISIBILIZANDO EL TRABAJO DOMESTICO REMUNERADO EN EL SALVADOR.

LISTA DE COTEJO
Normativa Internacional Convenio 189

Nombre del instrumento:	
Objeto:	
Fecha de emisión:	Naturaleza:
Fecha de publicación:	Materia:

C189 Protección del trabajo Doméstico en El Salvador

Indicador	Respuesta		Observaciones
	Si	No	
1) ¿Existe algún instrumento que proteja efectivamente los derechos humanos de las trabajadoras domésticas remuneradas?			
2) ¿Sabe usted si existe alguna norma internacional que establezca condiciones mínimas de trabajo para los TDR?			Si su respuesta fue si, ¿podría decirnosCuál?
3) ¿El Convenio 189 obliga al Estado para que dicte normas que obliguen al patrono a suscribir contrato de trabajo con los TDR?			
4) ¿El Convenio 189 obliga al Estado a establecer normas que estipulen el salario mínimo para los TDR?			
5) ¿El Convenio 189 obliga al Estado a establecer normas que regulen un horario máximo de trabajo de 8 horas diarias para los TDR?			

6) ¿El Convenio 189 obliga El Estado a establecer normas que garanticen el pago efectivo de las vacaciones anuales?			
7) ¿El Convenio 189 obliga al Estado a establecer normas que garantice al TDR el pago de aguinaldo?			
8) ¿El Convenio 189 obliga al Estado a establecer normas que regule el descanso semanal para los TDR?			
9) ¿El Convenio 189 obliga al Estado a establecer normas que garanticen el descanso post natal a los TDR?			
10) ¿El Convenio 189 obliga al Estado a establecer normas que garanticen el pago por días de asueto laborados?			
11) ¿El Convenio 189 obliga al Estado a establecer normas garanticen el pago por incapacidad?			
12) ¿El Convenio 189 obliga al Estado para que garantice que el patrono inscriba al TDR al ISSS?			
13) ¿El C189 obliga al Estado a establecer normas que regulen efectivamente días de descanso semanal a los TDR?			
14) ¿El Convenio 189 obliga al Estado garantizar a los TDR acceso efectivo a la jubilación?			
15) ¿El Convenio 189 obliga al Estado a establecer normas que protejan efectivamente a los TDR sobre el abuso y acoso sexual?			
16) ¿El Convenio 189 obliga al Estado a establecer norma que regule efectivamente el derecho a una alimentación y alojamiento apropiado al TDR en su trabajo?			
17) ¿El Convenio 189 obliga al Estado a reconocer y crear norma para el efectivo ejercicio del derecho de sindicación de los TDR?			
18) ¿El Convenio 189 obliga al Estado para que cree normas a fin que el patrono proporcione al TDR las herramientas necesarias para el desarrollo de sus labores?			

19) ¿El Convenio 189 obliga al Estado para que cree normas a fin que el patrono proporcione al TDR los uniformes y que estos no sean descontados del salario?			
20) ¿El Convenio 189 obliga al Estado a crear normas que regulen el TDR en condiciones de igualdad con el resto de trabajadores?			
21) ¿El Convenio 189 obliga al Estado a dictar normas que permitan resolver los conflictos laborales en forma justa y equitativa?			
22) ¿El Convenio 189 obliga al Estado a crear normas que permitan la inspección en los lugares de trabajo de los TDR?			
23) ¿Considera usted que el Estado debe ratificar el Convenio 189 de la OIT?			¿Porque?

San Salvador, _____, _____ de 2016.

Persona que suministro el documento

Anexo 4.-

Cuestionario de entrevista



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHOS HUMANOS Y EDUCACIÓN PARA LA PAZ



Universidad de El Salvador
Hacia la libertad por la cultura

Guía de entrevista LAS MÉLIDAS y SITRAMUTHRES EL SALVADOR

Objeto: Indagar sobre desafíos que afronta el sindicato de trabajadoras domésticas en El Salvador y como la ratificación del C189 beneficiaría a los TDR

¿Sabe usted si la Constitución de la República garantiza de forma adecuada los derechos humanos en relación al trabajo de las trabajadoras domésticas?

- 1.- ¿Existe alguna ley que contenga disposiciones expresas que protejan los derechos laborales de las TDR?
- 2.- ¿Cuáles son los principales obstáculos que afrontaron en el proceso de creación del sindicato?
- 3.- ¿Sabe usted si las personas que se dedican al trabajo doméstico remunerado son objeto de abuso laboral y acoso sexual en su trabajo?
- 4.- ¿Cuáles son las condiciones mínimas para el trabajo doméstico?
- 5.- ¿Cuál es el salario adecuado para el trabajo doméstico?
- 6.- ¿Cuáles son las principales debilidades y fortalezas de la sindicación de los TDR?
- 7.- ¿Qué es el convenio C189 de la OIT?
- 8.- ¿Cuál considera usted que es el motivo por el cual no ha sido ratificado el C189?
- 9.- ¿Qué acciones considera que hay que realizar para la ratificación del convenio C189?

10.- ¿Cuáles son los obstáculos que se enfrenta para la ratificación del C189?

11.- ¿Qué beneficios traería para el sindicato la ratificación del C189'?



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHOS HUMANOS Y EDUCACIÓN PARA LA PAZ



Universidad de El Salvador
Hacia la libertad por la cultura

Guía de entrevistas
PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA.

Objeto: Indagar sobre desafíos que afronta el sindicato de trabajadoras domésticas en El Salvador y como la ratificación del C189 beneficiaría a los TDR

- 1.- ¿Sabe usted si la Constitución de la República garantiza de forma adecuada los derechos humanos en relación al trabajo de las trabajadoras domésticas?
- 2.- ¿Existe alguna ley que contenga disposiciones expresas que protejan los derechos laborales de las TDR?
- 3.- ¿Cuáles son los principales obstáculos que afrontaron en el proceso de creación del sindicato?
- 4.- ¿Sabe usted si las personas que se dedican al trabajo doméstico remunerado son objeto de abuso laboral y acoso sexual en su trabajo?
- 5.- ¿Cuáles son las condiciones mínimas para el trabajo doméstico?
- 6.- ¿Cuál es el salario adecuado para el trabajo doméstico?
- 7.- ¿Cuáles son las principales debilidades y fortalezas de la sindicación de los TDR?
- 8.- ¿Qué es el convenio C189 de la OIT?
- 9.- ¿Cuál considera usted que es el motivo por el cual no ha sido ratificado el C189?
- 10.- ¿Qué acciones considera que hay que realizar para la ratificación del convenio C189?
- 11.- ¿Cuál considera usted que es la mayor dificultad para ratificar el C189?
- 12.- ¿Qué beneficios traería para los TDR la ratificación del C189?



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHOS HUMANOS Y EDUCACIÓN PARA LA PAZ



Universidad de El Salvador
Hacia la libertad por la cultura

**Guía de entrevistas
ASAMBLEA LEGISLATIVA**

Objetivo: indagar sobre condiciones precarias del trabajo doméstico en El Salvador, obtener información sobre la viabilidad de la ratificación del C189 de la OIT e identificar formas alternativas de proteger los derechos de los TDR.

- 1.- ¿En qué etapa del proceso de ratificación se encuentra el C189?
- 2.- ¿Cuáles son las condiciones actuales del trabajo doméstico remunerado en El Salvador?
- 3.- ¿Qué es el convenio C189 de la OIT y la recomendación 201?
- 4.- ¿En qué etapa del proceso de ratificación se encuentra el C189 y la recomendación 201?
- 5.- ¿Cuál considera usted que es el motivo por el cual no ha sido ratificado el C189 y la recomendación?
- 6.- ¿Qué beneficios traería para trabajadoras/es domésticos remunerados la ratificación del C189?
- 7.- ¿Considera viable la ratificación del C189 y por qué?
- 8.- ¿Qué beneficios traería para el sindicato de trabajadoras domésticas la ratificación del convenio 189 y la recomendación 201?
- 9.- ¿Si no se ratifica el convenio 189 de la OIT, de que otra forma se puede garantizar a los trabajadores domésticos condiciones dignas de trabajo?

ÁLBUM FOTOGRÁFICO

Fotografía No1.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social



Entrevista a la Licda. Patricia Iraheta, asesora del despacho de la Ministra de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en temas de relaciones internacionales y estudios de Género, y seguimiento a convenios OIT.

Fotografía No. 2

Entrevista realizada en el local de Asociación y Fundación Mérida Anaya Montes "Las Méridas"



Durante la entrevista realizada a la Licda. Azucena Ortiz, Directora Ejecutiva de la Fundación y Asociación "Mérida Anaya Montes y Dra. Angélica Gutiérrez Coordinadora del Programa de comunidad justa que tiene que ver con el trabajo doméstico.

Fotografía No. 3

Sede del Sindicato de Trabajadoras del Hogar Remuneradas de El Salvador



Local SITRAMUTHRES EL SALVADOR, en el municipio de San Marcos, departamento de San Salvador.

Ilustración 27 Durante la entrevista en el SITRAMUTHRES



Durante la entrevista a la Junta Directiva del SITRAMUTHRES EL SALVADOR

Fotografías No. 4
Suministrando encuesta a la salida del MITRAB



Entrada al Ministerio de Trabajo y Previsión Social realizando encuesta a trabajadoras domésticas afiliadas al SITRAMUTHRES EL SALVADOR

Fotografía No 5

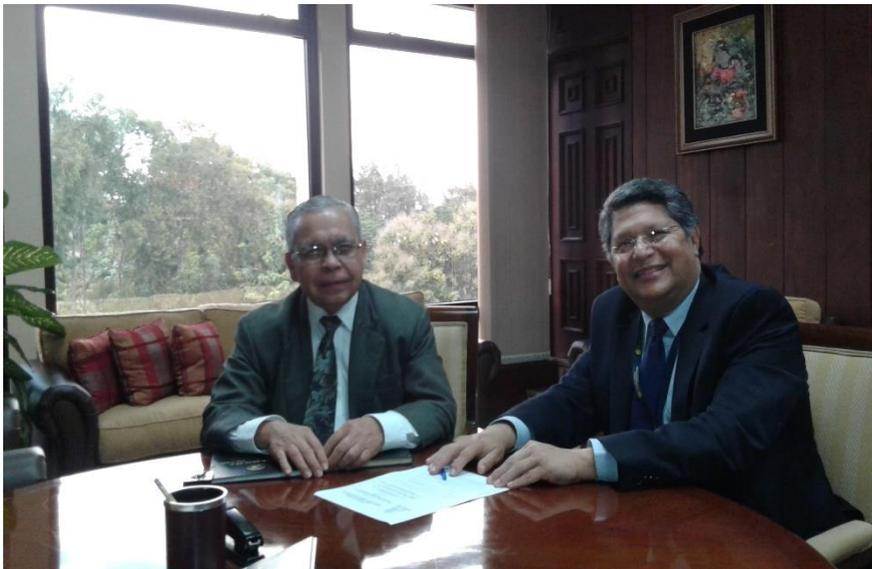
Entrevista a Diputada Lic. Karina Iveth Sosa, Asamblea Legislativa



Diputada Licda. Karina Sosa, Presidenta de la Comisión de relaciones Internacionales, Integración Centroamericana y salvadoreños en el Extranjero, por el FMLN, fotografía obtenida sitio web, Asamblea Legislativa

Fotografías No.6

Entrevista al Dr. Óvido Bonilla Flores, Magistrado Propietario, Sala de Lo Civil, Corte Suprema de Justicia





Durante entrevista al Dr. Ovidio Bonilla Flores, Corte Suprema de Justicia, magistrado Propietario de la Sala de Lo Civil, ex presidente de dicha sala.

Fotografía No. 7

Procuraduría General de la República

Defensores y Defensoras, Unidad de Defensa de los Derechos de los Trabajadores, Auxiliar San Salvador



Defensores y Defensoras, Unidad de Defensa de los derechos del trabajador y trabajadora, Procuraduría General de la República, Auxiliar San Salvador, entrevistados.