

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS JURÍDICAS
DÉCIMO CUARTO PROCESO DE GRADO**



TRABAJO DE GRADUACION

TEMA:

**“LA APLICACIÓN DE LAS GARANTÍAS CONSTITUCIONALES AL RÉGIMEN
ESPECIAL DEL TRABAJADOR DOMÉSTICO”**

**PARA OPTAR AL GRADO DE:
LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS**

**PRESENTADO POR:
FLORES AYALA, AURA CAROLINA
HÉRCULES PERAZA, MIGUEL ÁNGEL
SANDOVAL MORENO, WILSON OBED**

**DOCENTE DIRECTOR:
LIC. MIGUEL ÁNGEL DUBON**

**COORDINADOR GENERAL DEL PROCESO DE GRADO:
LICDO. MÁSTER JAVIER ORLANDO ALEMÁN ASCENCIO**

**NOVIEMBRE, 2011
SANTA ANA EL SALVADOR CENTROAMÉRICA**

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

RECTOR

ING. MARIO ROBERTO NIETO LOVO

VICE - RECTOR ACADEMICA

MAESTRA ANA MARIA GLOWER DE ALVARADO

SECRETARIA GENERAL

DOCTA. ANA LETICIA DE ANAYA

FISCAL GENERAL INTERINO

LICDO. NELSON BOANERGES LOPEZ CARILLO

AUTORIDADES FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE

DECANO

LICDO. RAUL ERNESTO AZCUNAGA LOPEZ

VICE – DECANO

ING. WILLIAM VIRGILIO ZAMORA GIRÓN

SECRETARIO

LICDO. VICTOR HUEZO MERINO QUEZADA

JEFE DEL DEPARTAMENTO Y COORDINADOR

DEL PROCESO DE GRADO

LICDO. MASTER JAVIER ORLANDO ALEMAN ASCENCIO

AGRADECIMIENTOS

A Dios todopoderoso

No puedo iniciar mis agradecimientos sin tener en mente todo lo que Dios ha hecho por y en mi vida, es por ello que debo iniciar diciéndole al ser más maravilloso, misericordioso y eterno que agradezco cada minuto de vida que me ha dado, por su paciencia, amor, tolerancia, y bendición para conmigo, por permitirme terminar este trabajo y por regalarme la vida para que pudiera llevar a cabo juntamente con mis compañeros todas las diligencias que fueron necesarias para la realización de este proyecto de investigación, por cuidarnos en cada momento y por darnos las bendiciones necesarias, así como la sabiduría intelectual, provisión financiera, salud, y constancia para terminar este proyecto de investigación. Demostrándonos día a día que su poder es grande y que junto a él somos capaces de hacer grandes cosas.

Porque siempre de tu mano somos capaces de lograr grandes cosas y por eso te dedicamos a ti este trabajo. Todo sea para tu honra y tu gloria.

A mi familia:

Por darme la estabilidad emocional, económica, sentimental; para poder llegar hasta este logro, que definitivamente no hubiese podido ser realidad sin ustedes. GRACIAS!!

DORA ARACELY AYALA ZAMORA, Madre mía, serás siempre mi inspiración para alcanzar mis metas, tu lucha ha sido siempre ejemplo de constancia y de buenos frutos, gracias por enseñarme que todo se aprende y que todo esfuerzo es al final es recompensado. Tu esfuerzo, se convirtió en tu triunfo y el mío. TE AMO.

CARLOS ARMANDO GONZALEZ PORTILLO: gracias por tu apoyo en cada aspecto de mi vida, se que a veces no logro entender muchas cosas que haces pero quiero

decirte que te quiero muchísimo y siempre estará en mi mente y corazón tu apoyo en mi carrera, y en mi vida. GRACIAS!

MEYBELLINE BEATRIZ MELENDEZ FLORES: Te quiero dedicar a ti este triunfo porque estuviste en algunas de mis clases y fuiste parte fundamental en mi carrera en muchas ocasiones, te quiero mucho y quiero que sepas que me siento orgullosa de ti y que siempre estaré para ti cuando lo necesites.

A todos mis amigas y amigos pasados y presentes; pasados por ayudarme a crecer y madurar como persona, me dieron lecciones que jamás olvidare; y presentes por estar siempre conmigo apoyándome en todo las circunstancias posibles, también son parte de esta alegría.

Lisette Villanueva: gracias por tu amistad, gracias por ese día ayudarme con una tarea de FS I, los folletos, te ganaste mi estima, y nació nuestra amistad, los días que te quedabas a dormir en mi casa, serán inolvidables, las veces que viajamos juntas y cuando me acompañabas a ir a traer a la Maybe al colegio, gracias mi sobrina y yo te agradecemos por tu tiempo.

Lucia de Martínez: gracias por tu amistad y por tus detalles conmigo en la etapa final de mi proceso de grado, tu sabes a lo que me refiero. En serio mil gracias!!

Ely Rivas, Alexandra Mangandi, Marielita Cano, gracias por ser tan lindas personas y compartir momentos agradables y desestresantes.

Claudia Rodríguez, eres una gran amiga a la cual quiero muchísimo y agradezco por tu amistad, gracias!! Me has enseñado muchas cosas que como profesional me ayudaran, y en mis problemas has sido de gran apoyo, además de eso depositaste tu confianza en mis conocimientos académicos gracias amiga!!

A todos las personas que nos colaboraron con sus entrevistas, con su tiempo para la realización de esta entrevista, por su aporte agradezco en especial al Doctor Cesar Augusto Solanilla Chavarro, y Liza Michelle de Sagastume por su tiempo, su aporte significativo a esta investigación, por su amistad, muchísimas gracias!!

Al Licenciado Miguel Ángel Dubon, por que con su colaboración tan valiosa es que este trabajo es posible, por su ayuda incondicional, su paciencia, su vida como profesional se ha convertido en un impulso para ser mejores estudiantes y mejores futuros profesionales del derecho.

A las Autoridades estatales que nos apoyaron, brindando su apoyo a este proyecto de investigación, por sus aportes intelectuales y sus consejos personales para un mejor desarrollo de la temática en cuestión.

A mis compañeros de Tesis, Wilson, y Miguel: gracias por todas las veces que me dieron palabras de ánimo, por su aporte, apoyo y por ser buenos compañeros de tesis. Fuimos un buen grupo, a pesar de todos los por obstáculos. Porque gracias a Dios llegamos con vida de San Salvador la vez que se nos quedo el carro después de la entrevista, Dios nos ama mucho y hoy vemos el fruto de tanto sacrificio de tiempo!

Ya todos aquellos, que han quedado en los recintos más escondidos de mi memoria, pero que fueron participes en este proceso de investigación y formación como profesional del derecho.

AURA CAROLINA FLORES AYALA.

AGRADECIMIENTOS

A mi Dios y Salvador: Desde el fondo de mi corazón y con todas mis fuerzas te doy las gracias mi Dios, porque sin tu misericordia y gracia infinita, este logro no fuese posible; la Gloria y alabanza son tuyas hoy y siempre. Mi vida y carrera son tuyas.

A mis padres David Sandoval y Emelina de Sandoval: Porque la culminación de mi carrera es fruto de todo su Amor, Sacrificio y Entrega, después de Dios son ustedes a quienes les debo todo, gracias por instruirme con sabiduría, principios e integridad. Gracias Papi por darme tu apoyo y protección, Mami aún recuerdo cuando en una oportunidad lloraste conmigo al verme enfermo y sin poder estudiar para el parcial del siguiente día por la gravedad en que me encontraba, nunca olvidare esos actos que marcaron mi vida para siempre, gracias por todo ese amor incondicional. Los quiero por siempre.

Familia y amigos: A mi hermano David, mis primas Blanca y Katherine Sandoval, mis tíos Frank, Luis, Maria, Eva y mis amigos, Jorge, Humberto, Osmaro, Gabriela, Becky y Steph Carrillo, Karla Pinto, Daniela, Leslie, Brenda, Sarita, Caleb, Emma y Rene Pacas; quiero decirles que todos ustedes me enseñaron el valor de la amistad, lealtad y honor; siempre los llevo en mi corazón y en mi mente, porque familia y amigos como ustedes son una bendición y un regalo de Dios. Gracias porque cuando necesite una palabra de aliento ahí estuvieron, cuando necesite alguien en quien apoyarme también estuvieron ahí, cuando necesite llorar o descargar mi enojo y amargura me soportaron y me animaron a seguir adelante con mis estudios. Les amo a todos y siempre estarán en mi corazón a donde quiera que Dios me lleve.

Mi Iglesia: A mis pastores y hermanos de mi amada Iglesia Templo Peniel MCA, Osberto Salazar y Anita Salazar, gracias por sus oraciones, consejos oportunos y apoyo. Son un ejemplo a seguir para mi vida y personas en las que puedo identificar el amor de Dios para mi vida.

A mis compañeros de tesis: Hércules y Aura les doy las gracias por su amistad, les deseo lo mejor hoy y siempre, gracias por darme la confianza para este proyecto, los tres pasamos por esta trinchera y sé que eso nos unirá por siempre.

Licenciado Miguel Ángel Dubon: Más que un maestro es un ejemplo y modelo a seguir; no tengo como agradecerle por todo su tiempo, esmero y esfuerzo; nuestro logro es fruto de su dedicación y sin su apoyo nunca hubiéramos finalizado este proceso de grado. Mis respetos y profunda admiración por su profesionalismo.

Al Alma Mater: Por acogerme y darme la oportunidad de obtener herramientas para mi vida, por enseñarnos por medio de sus docentes que la sociedad y la Patria demandan integridad y valores que la lleven a concebir un mejor País, aun con sus virtudes y defectos la Universidad de El Salvador es y seguirá siendo una luz para el pueblo salvadoreño.

Wilson Obed Sandoval Moreno

AGRADECIMIENTOS.

A DIOS TODO PODEROSO, ya que la culminación de mi carrera no hubiera sido posible sin su ayuda por su amor y misericordia para conmigo, desde que lo recibí como Salvador personal de mi vida en mi tercer año de Universidad he recibido muchas bendiciones y favores de su parte, entregándole desde ese momento mi carrera y es por eso que esta Licenciatura se la debo a él, en pocas palabras a él sea toda la Gloria y la Honra.

A MI MADRECITA ALBA AMINTA PERAZA, siendo después de Dios la persona más importante en mi vida, ella sufrió a mi lado todos los obstáculos que tuve que vencer para lograr esta meta, brindándome su comprensión, amor y aliento cuando lo necesite, con mucho esfuerzo ella trato de ayudarme en todo lo que estaba a su alcance, es por eso que esta meta cumplida después de Dios se la dedico a ella, persona a quien amo mucho.

A MI PAPÁ MIGUEL ANGEL HERCULES VALLE, porque con mucho esfuerzo el no dejo de darme el estudio, siempre ha sido una persona muy trabajadora y responsable para sacar adelante a sus hijos, agradezco grandemente su ayuda económica y también consejos cuando en un momento los pude necesitar, inculcándome siempre que tenía que ser un profesional, es por eso que este es el pago que doy a su esfuerzo una carrera culminada.

A MI FAMILIA, aparte de mis Padres a mi familia que en parte me brindo su ayuda y apoyo, mi abuelo con sus palabras y consejos, hermano, tíos, etc. En especial a mi Tío Julio Cesar Peraza, que cuando comencé mi carrera no tenía computadora ni dinero para hacerme de una, necesitándola mucho para hacer los trabajos dejados como tareas y estudiar y fue él con mi Tía Argelia los que me regalaron mi primer computadora, siendo mi principal instrumento de trabajo durante mi carrera, nunca olvidare eso, y toda la ayuda que en un momento me brindo mi familia.

A PERSONAS IMPORTANTES, como lo fue mi Pastor Reynaldo Aquino, que después que hice mi retiro espiritual donde recibí a Jesús como si Salvador

personal, en el Ministerio Católico Kerygma con el cómo Pastor, se convirtió en una persona muy importante durante mi carrera a través de sus consejos, apoyo espiritual, y en momentos y etapas difíciles pasadas él siempre estuvo para darme palabras de aliento, es por eso que también jugó un papel muy importante para mí. Así como también los demás consejeros que en su momento llegue a tener dentro de ese Ministerio.

A MIS AMISTADES, he sido una persona que no cree en las amistades sinceras ya que el único amigo fiel y sincero es Dios, sin embargo existieron muy buenos amigos y compañeros que también fueron de mucha ayuda y fueron partícipes de los avances que junto con ellos iba generando durante mi carrera, a través de grupos de estudios, realización de trabajos, parciales, diversiones, etc.

A MIS COMPAÑEROS DE TESIS, bien o mal fueron varios meses trabajando en esta investigación, superando toda clase de dificultades, diferencias y descontentos, sin embargo fueron las personas con las que termine mi última carga académica para poder optar a mi Licenciatura es por eso que merecen un lugar especial para mí.

AL LICENCIADO MIGUEL ANGEL DUBON, quien fue mi Docente Asesor de Tesis, una gran persona tanto a nivel profesional como personal, junto a sus conocimientos, apoyo y paciencia se pudo concretar esta investigación, es por eso que siempre le desearé muchas bendiciones en su vida ya que es una persona muy especial.

A LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR, ya que fue en esa honorable Universidad que pude llevar acabo la realización de mis sueños el poder terminar mi carrera dentro de ella, a todos los docentes que fueron mis maestros en cuanto a la enseñanza y aprendizaje, muy buenos profesionales en el área del Derecho en cuanto a sus conocimientos y en algunos una excelente pedagogía para transmitirnos sus conocimientos, licenciados que con sus frases motivadoras como las del Licenciado Corleo Valencia un docente muy excepcional quien se tomaba minutos de su tiempo en los parciales que entregaba calificados escribiernos frases motivadoras así como también en el transcurso de sus clases, en fin a todas las personas miembros de la Universidad de El Salvador que me formaron en esta carrera. Es un orgullo salir de esta Universidad.

INDICE GENERAL

Introducción	<i>i</i>
CAPITULO I	
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1. Planteamiento del Problema	1
1.2. Delimitación del Problema	2
1.3. Justificación	3
1.4. Objetivos	4
1.5. Preguntas de Investigación	5
CAPITULO II	
2. MARCO HISTÓRICO	
2.1. Regulación del Trabajo Doméstico en la Antigua Roma	6
2.2. Regulación del Trabajo Doméstico en la Edad Media	6
2.3. Regulación del trabajo doméstico en la América española: la Conquista y Colonia Española	8
2.4. Antecedentes legales del trabajo doméstico en El Salvador	10
CAPITULO III	
3. MARCO CONCEPTUAL	
3.1. Contrato de Trabajo doméstico	12
3.2. Naturaleza jurídica del Trabajo doméstico	16
3.3. Características del Trabajo doméstico	16
3.4. Conceptos empleados en la Normativa legal relativa al Trabajador doméstico	17
3.4.1. Contrato de Trabajo	17
3.4.2. Salario	18
3.4.3. Horario de Trabajo	18
3.4.4. Jornada de Trabajo	19

3.4.5.	Descanso Semanal	19
3.4.6.	Días de Asueto	19
3.4.7.	Aguinaldo	20
3.4.8.	Vacaciones Anuales	21
3.4.9.	Seguridad Social	21

CAPITULO IV

4. MARCO JURIDICO

4.1.	Constitución de la República	22
4.1.1.	Garantías Constitucionales	22
4.1.1.1.	Salario	23
4.1.1.2.	Prima anual o Aguinaldo	24
4.1.1.3.	Jornada de Trabajo	25
4.1.1.4.	Horario de Trabajo	25
4.1.1.5.	Descanso remunerado, días de asueto y vacaciones anuales	26
4.1.1.6.	Vacaciones Anuales	28
4.2.	Convenios Internacionales Ratificados por El Salvador en Materia Laboral y de Protección al Trabajador Domestico	28
4.2.1.	Convenio de la OIT No. 111	28
4.2.2.	Convenio de la OIT No. 131	29
4.2.3.	Convenio de la OIT No.156	29
4.2.4.	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	30
4.2.5.	Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador	30
4.2.6.	Convenio no ratificado por El Salvador en materia de protección laboral en relación al Trabajador Domestico	31
4.2.6.1.	Trabajo decente para las Trabajadoras y Trabajadores domésticos	31
4.2.7.	Legislación Secundaria	33

4.2.7.1.	Código de Trabajo	34
4.2.7.1.1.	Forma de Contratación	34
4.2.7.1.2.	Causales de Terminación del Contrato individual del Trabajador Doméstico	35
4.2.7.2.	Ley y Reglamento del Seguro Social	35
4.2.7.3.	Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones	36
4.2.7.4.	Ley LEPINA	36
4.2.8.	Instituciones con mandato y competencia en la supervisión del respeto de las Garantías laborales y el goce de las Prestaciones sociales	37
4.2.8.1.	Ministerio de Trabajo y Previsión Social	37
4.2.8.2.	Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos	37
4.2.8.3.	Órgano Judicial	38

CAPITULO V

5. MARCO METODOLOGICO

5.1.	Metodología de la Investigación	39
5.2.	Tipo de Estudio	40
5.3.	Objeto Empírico de Estudio	40
5.4.	Perfil de los Sujetos de Estudio	40
5.4.1.	Muestra Cualitativa	41
5.4.2.	Técnicas, instrumentos y procedimientos para la recolección de los datos	42
5.4.3.	Estudio de Casos	42
5.4.4.	Entrevista a Profundidad	42
5.4.5.	Procedimientos para la recolección de los datos	43
5.4.6.	Plan de análisis de los datos	44
5.4.7.	Resultados Esperados	45
5.5.	Consideraciones Éticas	46
5.6.	Presupuesto y Financiamiento	46

CAPITULO VI

6. ANALISIS DE RESULTADOS

6.1. Análisis de Resoluciones Judiciales **48**

6.2. Análisis de Entrevistas a Profundidad **54**

CAPITULO VII

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones **66**

Recomendaciones **69**

ANEXOS

BIBLIOGRAFIA

INTRODUCCION

Las garantías Constitucionales consagradas en favor del trabajador doméstico representan una amalgama de regulaciones, derechos y beneficios que tiene por interés primordial regular las relaciones entre el empleado y patrono; sin embargo, tales garantías deben ser desarrolladas como corresponde en la ley secundaria correspondiente, es por ello necesario realizar un análisis exhaustivo de dichas normas para considerar una correcta o incorrecta aplicación de las disposiciones constitucionales.

De igual forma, las características especiales que rodean al trabajador doméstico por ser peculiares y singulares a criterio del legislador, hacen necesario crear un Régimen Especial donde incluir o posicionar al trabajador en cuestión.

Por lo tanto el propósito de este documento es presentar un estudio sistemático sobre los derechos del trabajador doméstico a la luz de la Constitución de la República; realizando un paralelismo entre los diversos cuerpos normativos, convenios internacionales y la ley primaria con el fin de obtener conclusiones que demuestren claramente la situación actual del empleo relativo al servicio doméstico; recogiendo y procesando datos de diversas fuentes tanto bibliografías como testimoniales.

En el Capítulo I, se desarrollará el Planteamiento del Problema, en el cual se presentan las primeras aproximaciones acerca de la temática objeto del presente estudio; realizando, en primer lugar, la descripción del contexto en el cual se desarrolla el problema, enunciando el problema de investigación, y enmarcando los límites dentro de los cuales se desarrolla el mismo; de igual manera, se expone la justificación de la investigación, estableciendo los argumentos y razonamientos que determinan la importancia de llevar a cabo el presente estudio. Asimismo, se presentan, los objetivos que se pretenden alcanzar con la

elaboración del presente trabajo y las preguntas de investigación que orientan el mismo.

En el Capítulo II, el Marco Teórico, comprendido por el Marco Conceptual donde se aclararan los diferentes conceptos de las figuras jurídicas a tratar dentro del documento, Marco Histórico que comprenden los diversos antecedentes y el Marco Jurídico donde se presenta un análisis detallado de los diversos cuerpos normativos que se relacionan a la figura jurídica del Trabajador Domestico.

En el Capítulo III, se desarrolla el diseño metodológico, en el cual se describe la naturaleza y tipo de estudio, el perfil de los sujetos de estudio y muestra cualitativa, las técnicas, instrumentos y procedimientos para la recolección de datos.

El Capítulo IV, corresponde al análisis e interpretación de los datos, en este apartado se realizan las comparaciones y apreciaciones pertinentes con el objetivo de llegar a establecer razonamientos concretos en base a los resultados obtenidos en las entrevistas realizadas a los informantes en el proceso de interacción. Posteriormente se dan a conocer las conclusiones y recomendaciones que se lograron determinar a través de la realización del presente estudio.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

CAPITULO I

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El Régimen Especial del Trabajo Doméstico existente en el marco jurídico presenta en la actualidad una situación problemática; debido que la norma jurídica que regula los derechos de los trabajadores y trabajadoras del sector doméstico, dentro de la ley secundaria, no refleja una armonía real en relación a la garantías constitucionales; y como consecuencia de ello se hace más evidente y concreto en la falta de resultados positivos, y en el desarrollo económico y social para los trabajadores y trabajadoras del trabajo doméstico.

A partir de las iniciativas recientes del Estado Salvadoreño a través de sus políticas de inclusión social, se optó por prestar servicio de previsión y seguridad social al sector de las trabajadoras y los trabajadores del Trabajo Doméstico, en relación específicamente su afiliación al Instituto Salvadoreño del Seguro Social, y si bien es cierto beneficiaría a miles de empleadas y empleados del Trabajo Doméstico, el mismo derecho reconocido por la Constitución, se ve limitado por la facultad que deja esta nueva política de Estado de dejar a opción del patrono la libertad de afiliar o no a la empleada o empleado del Sector Doméstico.

En la práctica muchos derechos consagrados de forma genérica en la Constitución, no son extensivos a los empleados y empleadas del Trabajo Doméstico, citando por ejemplo el derecho a un salario mínimo que no es aplicable actualmente a las empleadas y empleados de este sector, vacaciones anuales remuneradas, obligación de trabajo en días de asueto, etc.

Una de las interrogantes que surge es porque razón el Legislador categorizó el trabajo dentro de un régimen especial, criterio que genera una gama de problemas en el momento de aplicar las normativas correspondientes en caso de conflictos laborales y de aplicación de las garantías constitucionales, sin mencionar los problemas de índole social que repercuten en el sector en estudio, el cual se ha convertido en un tema de sensibilidad tanto social como política.

1.2. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

Es indispensable precisar de forma clara, el tema que es objeto de la presente investigación, delimitándolo en tiempo, espacio y contenido.

A) Delimitación Temporal

Esta investigación se realizará entre los meses de marzo y agosto del año 2011.

B) Delimitación Geográfica

Oficina Regional de Occidente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en el departamento de Santa Ana, Juzgado de lo Laboral del Departamento de Santa Ana, Oficina de USAID para El Salvador, en el departamento de San Salvador.

1.3. JUSTIFICACION

La presente investigación, se ve justificada en la necesidad de determinar la existencia de una correcta y eficaz aplicación de las garantías constitucionales al Régimen Especial del Trabajador Doméstico; así como también evaluar la existencia de una correlación entre las norma primaria y las normas secundarias que regulan a los trabajadores domésticos; verificando si cumple con la condición de mejorar sus condiciones de vida, y por ende, su dignificación como seres humanos y susceptibles de derechos inalienables.

Siendo ilusorios que el presente trabajo llegase a manos de legisladores, con el propósito de que pueda servir de insumo para crear la iniciativa en los legisladores salvadoreños, dé como resultado una posible reforma al Código de Trabajo en lo relativo al Régimen Especial del Trabajador Doméstico. El problema como tal es novedoso e importante, en virtud de que el estudio de toda institución jurídica que coadyuve a aumentar el conocimiento del derecho en determinada área es de valor social y jurídico, para el caso del Régimen Especial del Trabajador Doméstico es indispensable proponer soluciones y recomendaciones jurídicas al país de manera analítica y sistemática.

Por otra parte, esta investigación se justifica en que el sector en cuestión de estudiarse no es minoritario, es decir, que el grupo humano que se dedica a las labores domésticas no se encuentra en vía de extinción, sino que al contrario es un sector de gran envergadura y que crece de manera significativa anualmente, contribuyendo de manera económica a la sociedad salvadoreña y por ende generando puestos de trabajo dentro del mercado laboral.

Es por ello que ante lo predicho, el estudio de la aplicación de las garantías constitucionales al Régimen Especial del Trabajador doméstico, es indispensable ya que de su análisis podrá determinarse una gama de aspectos jurídicos solventar y en qué medida afectan jurídicamente a los sujetos susceptibles del trabajo doméstico.

1.4. OBJETIVOS

Objetivo General:

“Determinar si existe aplicación de las Garantías Constitucionales respecto de los trabajadores sujetos al Régimen Especial del Trabajador Doméstico”

Objetivos Específicos:

- A) Identificar si la ley secundaria que regula el Régimen Especial del Trabajo doméstico es coherente con los derechos y principios consagrados en la Constitución de la República.
- B) Analizar la normativa secundaria que regula el Régimen Especial del Trabajador Doméstico en cuanto a su positividad y eficacia.
- C) Evaluar si la normativa secundaria es consecuente con el principio de igualdad enmarcado en la Constitución de la República.

1.5. PREGUNTAS DE INVESTIGACION

Pregunta General:

1. ¿Se aplican en El Salvador las Garantías Constitucionales mínimas en favor de las y los trabajadores domésticos?

Preguntas Específicas:

2. ¿Existe armonía entre la normativa secundaria que regula al trabajo doméstico, con las disposiciones establecidas en el Capítulo segundo, Sección segunda de la Constitución de la República?
3. ¿Las disposiciones contenidas en el Régimen Especial que regula el Trabajo Doméstico en El Salvador, son coherentes con el principio de igualdad enmarcado en la Constitución?

CAPITULO II

MARCO

HISTÓRICO

CAPITULO II

2. MARCO HISTÓRICO

2.1. Regulación El Trabajo Doméstico en la Antigua Roma.

En la Antigua Roma, dentro de su sistema jurídico, la figura del Trabajo Doméstico no existía regulada como tal, sin embargo, la esclavitud era la forma más cercana o semejante a la actualidad del Trabajo Doméstico. Es en tal figura donde el individuo como esclavo se percibía como una “cosa” o “bien” del “titular” o “dueño”. Existía una distinción entre los esclavos, que atendiendo a la clase de funciones que se les encomendaban, separaba los *serví publici* y los *serví privati*, encontrándose en aquéllos su aplicación doméstica si sus servicios eran prestados a Pretores o Magistrados.

Es en el grupo de los *serví privati* donde se daba entrada a los trabajadores domésticos. Así mismo los *serví privati* se agrupaban en Roma en dos secciones: la familia urbana y la rústica. La primera comprendía a los esclavos puestos al servicio doméstico y personal del dueño. El segundo grupo comprendía a los que ponían su técnica (carpinteros, herreros, etc.), su cultura o arte, su habilidad en los negocios (procuradores, interventores, agentes, etc.) al servicio del dueño.

2.2. Regulación del Trabajo Doméstico en la Edad Media.

En la edad Media se experimentó una inicial incidencia o influencia de los resabios jurídicos Romanos donde se consagraba la figura de la Esclavitud, sin embargo, se avanza hasta constituir una libertad de ejercicio y contratación. Para el caso, en la España medieval la regulación legal es casi nula para esta época y las existentes se encontraban enfocadas a la tutela del “criado” y en beneficio del “señor” al que sirve.

Por otra parte el nivel de desigualdad jurídica era evidente en favor del “señor” denotándose una serie de prejuicios raciales, religiosos y sociales contra los “criados”. De igual forma las pocas normas existentes no orientaban de manera clara las obligaciones de los criados aunque se dieron ciertos avances; muestra de ellos es el Código de las Costumbres de Tortosa, que data del último tercio del siglo XIII.

En relación al pago durante la edad Media, en España se tenía que éste se realizaba en razón de la oferta y la demanda aunque existieron ciertas leyes como El Ordenamiento de Postura de Sevilla¹ por Alfonso X, sin embargo las leyes antiguas en materia laboral de España no reglamentaron específicamente la figura del trabajador doméstico; sino que esta figura se contemplaba dentro de las ordenanzas municipales, como la de Unsain de 1614, la cual instituía en Madrid las “Casas de las Madres Mozas”, que ordenaban que cada postulante a este tipo de empleo llevaran un libro encuadernado con sus generales, la última casa en que dejaron de servir, el último salario ganado, etc. de lo contrario, las postulantes estaban sujetas a castigos y hasta la expulsión de la ciudad.

Otra normativa española al respecto era el “Fuero Viejo de Castilla”, que consignaba la obligación de pagar doble soldada en los casos de muerte del mancebo o manceba antes de vencer el plazo de su contratación. En la “Cuarta partida” se trata lo relativo a los criados y de los siervos, pero esta figura no coincide con las figuras contempladas con la servidumbre doméstica. Correspondió a la “Novísima Recopilación”, reglamentar en forma más precisa la condición de los criados, prohibiendo a estos prestar servicios a otro señor u otro amo, bajo pena de cárcel por veinte días y destierro por un año del lugar. En otro sentido limitaba el derecho de los señores el número de criados bajo su disposición.

¹ De 30 de Julio de 1268

2.3. Regulación del Trabajo Doméstico en la América Española: La Conquista y Colonia Española.

El trabajo doméstico en América Latina, tiene sus orígenes en la tradición cultural, social y económica dejada por la Conquista y más tarde por la Colonia.

La introducción por parte de los españoles y portugueses de un modo de producción pre moderno, cuya figura central fue la encomienda, significó la apropiación por parte de las élites gobernantes de extensas tierras y de los inquilinos que las habitaban. Algunas de las mujeres que vivían en las tierras del “patrón” eran destinadas al trabajo doméstico en la casa patronal. Con la industrialización y urbanización de los países de la región, el trabajo doméstico se convirtió en una posibilidad de empleo para mujeres que buscaban la forma de salir de las áreas rurales y emigrar a las grandes ciudades. Desde este período, el trabajo doméstico remunerado se ha incorporado como actividad con alta demanda en los sectores socioeconómicos altos y medio-altos.

Desde una mirada histórica, autoras como Elizabeth Kuznesof, en su Libro Historia del Servicio Doméstico en América Hispana, 1993, página 37, planteó que: “en el período colonial el servicio doméstico era necesario para el modo primitivo de producción que requería considerable producción dentro del hogar; también era un modo para educar a los jóvenes (de clases bajas) en un ambiente protegido. Sin embargo, en parte por las circunstancias coloniales de conquista y las relaciones de casta y raza, el servicio doméstico en Hispanoamérica llegó a tener aspectos de subordinación racial y de clase en vez de ser una experiencia de aprendizaje en una ‘etapa de la vida’ como generalmente lo fue en la Europa preindustrial”.

El cuerpo legal más representativo para época de la conquista fué el dictado por la Corona Española denominado: “Leyes de Indias” que constituyeron un amplio cúmulo de normas dictadas por España para la regulación de los diversos aspectos que la vida de los países descubiertos necesitaban. En relación

al Trabajo Doméstico este cuerpo de normas se basaba en aspectos de índole espirituales y religiosos.

No es de extrañar que la mayor parte de las Leyes de Indias que al servicio doméstico hacían referencia, aludiesen a cuestiones como la oposición a la esclavitud, evangelización de los servidores indios, especial defensa a la honestidad de las mujeres, etc.

Algunos de los aspectos importantes a destacar para esta época es la presunta abolición de la esclavitud planteada por la Corona Española incluyéndose a los servidores domésticos que se encontraban bajo la figura de “encomienda” ante los españoles. También se hacía alusión de manera vaga a la forma del pago, “Se prohíbe pagar el jornal en vino, chicha, miel ni hierba, y ningún indio se puede concertar para servir por más de un año, etc”.

Otros elementos relevantes son la misión evangelizadora de los encomenderos españoles para con los servidores domésticos indios o nativos, la existencia de una regulación en concreto sobre el servicio de las indias casadas y solteras en casas de españoles y la protección familiar de los nativos que se encontraban como servidores domésticos.

Aun con la posición oficial de la Corona Española, el sistema de encomiendas llevó a cometer atropellos extremos en contra de los nativos incluyéndose a los servidores domésticos, puesto que los abusos generados por los españoles derivaron en trabajo forzoso y la esclavitud.

Una “Orden de Cortes” de fecha 24 de junio de 1821, declaró que por sirvientes domésticos “solo deben comprenderse los criados que estipulen o contrate prestar a las personas de sus amos como objeto principal algún servicio casero y puramente mecánico, con exclusión de otro cualquiera que pertenezca a las labores o ejercicio de campo, y de los relativos a las ciencias, artes, comercio,

industria, educación de niños o jóvenes, desempeño de oficinas de cuenta y razón, y demás de iguales y semejantes clases.” Es en esta orden en que aparece el concepto moderno de servicio doméstico que excluye pueda considerarse como tal al que sirve para un fin de lucro.

2.4. Antecedentes Legales del Trabajo Doméstico en El Salvador.

Posterior a la independencia de El Salvador de la Corona Española en 1821, es la heredada legislación española que sigue rigiendo al país. Es hasta en el año de 1860 que durante la gestión del Capitán General Gerardo Barrios, se promulga el Código Civil que sobrevive hasta la actualidad, y que fue el primer cuerpo legal en contemplar las relaciones del servicio doméstico en El Salvador.

Es en el mencionado Código Civil, en el Capítulo VII, en donde se delimitaba la figura del “Arrendamiento de Criados Domésticos” el cual contrastaba con las costumbres y usos dominantes de la época post independencia. Es hasta esta época post independentista en donde aún surgían rasgos de esclavitud dentro del servicio doméstico, puesto que es hasta en el año de 1824, que durante la Unión de Provincias Unidas de Centroamérica, que se promulga el decreto Legislativo de Liberación de Esclavos a pesar de que durante la colonia española se había ya promulgado libertad para los nativos en la Ley de Indias lo que indica que la figura del esclavismo era un patrón predominante en la sociedad de entonces aun después de la independencia.

Es necesario hacer notorio que en el Código Civil introducido por el General Barrios, se enmarcaba la relación jurídica entre el “arrendatario” y el “criado” como una relación meramente “mercantil” y no como una relación jurídica de tipo “laboral”, así mismo se experimentaba una relación donde existía para el arrendatario una posición superior o elevada sobre el “criado”.

Es hasta en el año de 1963 que la percepción del servicio doméstico tiene un cambio contemplado dentro de un derecho más humano ya que se promulga el primer Código de Trabajo en El Salvador, que tácitamente derogó el apartado del Código Civil relativo al arrendamiento de criados domésticos, pasando así de una relación mercantilista a una relación de índole laboral, concepción que ha perdurado en la legislación salvadoreña en concordancia con las actuales acepciones modernas relativas al Trabajador Doméstico.

En dicho cuerpo normativo se estableció un Régimen Especial para el Trabajador Doméstico, mismo que se estable en el actual Código de Trabajo de 1972, lo que refleja una aceptación del servicio doméstico como un elemento de trascendencia dentro del mercado laboral.

Constitucionalmente, El Salvador obro un cambio en pro del Trabajador en general en la década de los 50's, ya que las constituciones anteriores a este período eran de carácter individualista sin tintes sociales, sin embargo para esa década se concibió una constitución que enmarcaba expresamente derechos carácter social en su parte dogmática.

CAPITULO III
MARCO
CONCEPTUAL

CAPITULO III

3. MARCO CONCEPTUAL

3.1. Contrato de Trabajo Doméstico

Guillermo Cabanellas Torres manifestó en el Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo VII, Editorial Heliasta, en la página 394. Que: “Doméstico procede del latín *domus*, casa; y Servicio Doméstico es relativo al cuidado, atención, limpieza, seguridad de la casa como hogar, suma de viviendas y persona o familia que la ocupa”.

El contrato de trabajo es una forma especial contractual (dentro del ámbito del derecho común) y entre éstos, el que regula el trabajo doméstico remunerado es aún más especial. En efecto, el contrato de trabajo es un contrato singular, que no puede equipararse a ninguna de las muchas variedades que contempla el Derecho Civil o Común. Su singularidad radica en que en éste, existe una necesaria y presente conexión entre el sujeto del contrato (el trabajador) y el objeto del mismo (la prestación de la actividad laboral).

La prestación laboral es personalísima, a diferencia de los objetos o prestaciones de la generalidad de los contratos en que los sujetos que lo realizan son separables, así como las prestaciones de dar o hacer a las que se obligan. El contrato laboral es una figura contractual que goza de una regulación unitaria y de principios informadores propios y distintos de cualquier otro contrato contemplado en el Código Civil, y que son recogidos en el Código del Trabajo.

La legislación laboral, y el contrato de trabajo en particular, rompen la ficticia igualdad jurídica de las partes, así como la autonomía contractual que caracteriza a los contratos civiles. Distintas doctrinas han equiparado el trabajo doméstico remunerado al contrato de arrendamiento de servicios o al contrato de obra, regulados por la ley civil. Sin embargo, el trabajo doméstico remunerado se

diferencia del arrendamiento de servicios por la dependencia o subordinación del trabajador respecto del empresario, elemento que no se presenta en el arrendamiento de servicios. Se diferencia también del contrato de obra, por el hecho de que lo que se contrata es una actividad y no un resultado, como ocurre en este tipo de contrato.

El mandato tampoco es figura contractual idónea para encuadrar este tipo de relación de trabajo, pues considera fundamentalmente la realización de un negocio por cuenta de otro, lo que es distinto de la prestación de un servicio. En la ley laboral no existe un criterio unificado sobre lo que se entiende como trabajo doméstico. Varias legislaciones incorporan dentro del concepto a todo trabajo realizado en la esfera del hogar, de jornada con o sin retiro, clasificando oficios de distinta naturaleza dentro de este régimen.

Entre los ejemplos que sirven para ilustrar lo anterior está la legislación argentina que considera a un conjunto de oficios, como el de ayudante, auxiliar, jardinero y aprendiz, como acogidos dentro un mismo régimen normativo. Esta variedad de oficios, todos susceptibles de tratamiento diferenciado bajo el concepto de trabajo doméstico, se encuentra presente también en la legislación paraguaya y en la brasileña. En estos últimos casos, el oficio de empleada o empleado doméstico no representa a un contingente sino que aparece como una categoría más del listado. En Honduras, en cambio, la ley combina la clasificación taxativa de la lista con la indeterminación conceptual que al final agrega sobre “otros oficios de la misma índole”.

La ambigüedad respecto de qué constituye Trabajo Doméstico continúa repitiéndose en otros países. Las consecuencias de esta disparidad de criterios se ven reflejadas por lo general en regulaciones imprecisas, que quedan sujetas a la calificación de la inspección laboral o la jurisprudencia. El trabajo doméstico se encuentra en la mayor parte de los países de la región tipificado como un Régimen

Laboral Especial. Esta clasificación deviene de la propia distinción que emplea el legislador, que sitúa la regulación de esta forma de trabajo en un capítulo aparte del respectivo código para señalar que rigen condiciones diferenciadas del régimen común aplicable al resto de los trabajadores.

En América Latina, la mayoría de los códigos laborales que tratan el trabajo doméstico aluden directamente a la regulación especial de la actividad. El Código del Trabajo de Chile, por ejemplo, inicia la lista de los denominados “Contratos Especiales” con los trabajadores de casa particular.

Además, el Código aplica un régimen especial al contrato de aprendizaje a los trabajadores agrícolas y a los trabajadores portuarios. Otro ejemplo es el de la Ley del Trabajo venezolana, que dentro de sus “Regímenes Especiales” incluye el trabajo de menores, de los aprendices, trabajadores domésticos, conserjes, trabajadores a domicilio, deportistas, actores, transportistas, músicos, folcloristas y otros. El Código del Trabajo panameño también señala un trato especial en la regulación para los trabajadores domésticos, además de los trabajadores a domicilio, del campo, maestros, artistas, actores, músicos, construcción y de aprendizaje, entre otros.

El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua y Paraguay también incluyen la mención de especialidad. Ecuador y República Dominicana hacen la distinción sin agregar el título de “especial” en sus códigos, aunque dejan clara la intención del legislador de otorgar un tratamiento diferenciado. El primer país lo incluye bajo el título “Modalidades del Trabajo”, mientras que el segundo incluye al trabajo doméstico dentro del título sobre “Condiciones de Algunos Contratos de Trabajo”, especificando en el artículo 4 de la misma ley que esta forma de trabajo está sometida al régimen especial que se establece.

Costa Rica contempla, en un capítulo aparte, el régimen aplicable a los servidores domésticos, lo cual debe entenderse en la misma línea legislativa de

separar condiciones. Otros legisladores han optado por la creación de una ley especial en la materia, codificada en instrumentos distintos de la ley general, como es el caso de Argentina, Brasil, Uruguay, Bolivia y Perú.

En la legislación mexicana, en la Ley Federal del Trabajo en su Art. 331 se prescribe que los Trabajadores Domésticos “son los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia”, para el Código de Trabajo de Costa Rica en su Art. 101 son trabajadores del servicio doméstico “Aquellos que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo, cocina, asistencia y demás propias de un hogar, residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono”.

En el Código de Trabajo Salvadoreño, dentro del Art. 77 Inc. 1 se establece la definición de Trabajadores del Servicio Doméstico que textualmente versa así: “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 patrón”.

En relación al Contrato de Trabajo Doméstico, De Semo, Giorgio, en su libro “El Contrato de Trabajo” año 1947, página 18, expresó que “Es el acuerdo de dos voluntades mediante el cual una parte se obliga a suministrar a la otra ciertas prestaciones específicas o generalmente indicadas, de carácter dominante material y dirigidas a satisfacer las exigencias de los establecimientos domésticos y entidades similares; y la otra parte, titular del establecimiento, se obliga a una retribución en dinero, a la cual se le agrega normalmente la alimentación y el alojamiento”.

La legislación salvadoreña en el Art. 45 de la Constitución, establece que los que prestan servicios de carácter domésticos en empresas industriales, comerciales, entidades sociales y demás equiparables, son considerados como trabajadores manuales y sometidos a los derechos determinados para ellos ya que

estos representan actividades encaminadas a obtener un lucro para la parte, contratante; no así en el caso de los que prestan servicios domésticos dentro de una casa de familia y que están enmarcados dentro del Art. 77 inc. 1, siendo ellos quienes son susceptibles a los derechos que genera el régimen Especial del Trabajador Doméstico.

3.2. Naturaleza Jurídica del Trabajo Doméstico.

Hay en la doctrina extranjera, una notable tendencia a ubicar el trabajo doméstico fuera del ámbito del derecho laboral. En España Miguel Hernainz Marques, en el Tratado Elemental de Derecho del Trabajo, Tomo I, año 1977, página 121, dijo que: “Escapa al ámbito del Derecho del Trabajo, para acercarse claramente al familiar”.

Ramírez Gronda, en el Libro “Derecho del Trabajo, año 1940, página 62, Argentina, afirma que se pueden dar dos tipos de relaciones: una puramente laboral, que corresponda al concepto de trabajador doméstico en sentido estricto y otra, que denomina “Relación de trabajo mercantil” que se produce cuando la actividad se realiza al servicio de un fin de lucro.

En la legislación salvadoreña, la naturaleza jurídica del trabajo en cuestión es innegablemente laboral; con una regulación especial ya que rompe con algunas normas fundamentales del régimen general y es por ende calificado como un régimen de excepción que expresamente, no contiene justificación alguna.

3.3. Características del Trabajo Doméstico

- El Trabajo se realiza en un domicilio de carácter particular.

- El Trabajo realizado se comprende en: Limpieza de la casa o habitación, cuidados de alimentación, higiene, niños, ancianos, etc. Cuido de la casa y labores de vigilancia.
- La contraprestación para el empleado puede ser en metal o especies.
- El empleador no genera lucro económico para sí.

3.4. Conceptos empleados en la normativa legal relativa al trabajador doméstico.

3.4.1. Contrato de Trabajo

El Contrato de Trabajo, de forma genérica para Guillermo Cabanellas, (Página 337), es: “El que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios subordinados, de índole económica sean industriales, mercantiles o agrícolas”.

Doctrinalmente el Contrato de Servicio Doméstico según Cabanellas (página 48), se define “Como aquel por el cual una de las partes se obliga respecto de la otra a la prestación de servicios materiales con relación al hogar, para la asistencia de este; mientras la otra parte, a su vez, se obliga, a abonar por dichos servicios un salario”. La legislación salvadoreña por su parte no establece una definición legal para dicho contrato.

La celebración del contrato de trabajo en su forma genérica es un derecho que la ley confiere a toda persona que presta un servicio o realiza una obra; la ley indica los parámetros mínimos bajo los cuales debe celebrarse, es el caso del Art. 18 del Código de Trabajo, indicando que el contrato escrito es una garantía en favor del trabajador e imputable al patrono por la falta de éste, sin embargo dicha

disposición legal no aplica de igual forma dentro del régimen especial del Trabajador Doméstico.

La diferencia radica en la manera de celebrar el contrato, ya que dentro del Régimen Especial se faculta a las partes para celebrarlo de manera verbal y no obligatoriamente de manera escrita como en el Régimen General.

3.4.2. Salario

El autor Guillermo Cabanellas (página 274), señaló que: “Etimológicamente, esta palabra viene de *“salarium”* de sal; porque era costumbre antigua dar a los domésticos en pago una cantidad fija de ese producto. En cambio, sueldo, denominación predominante hoy para referirse al pago o remuneración que el trabajador recibe por sus servicios, procede de la dicción soldada, la paga que percibía por su actividad el hombre al servicio de las armas.

Es entonces, el Salario es el conjunto de ventajas materiales que el trabajador obtiene como remuneración subordinada laboral. Por la prestación de servicios, en virtud de un contrato de trabajo. Constituye el salario una contraprestación jurídica, y es una obligación de carácter patrimonial a cargo del empresario; el cual se encuentra obligado a satisfacerla en tanto que el trabajador ponga su actividad profesional a disposición de aquel”.

3.4.3. Horario de Trabajo

El horario de trabajo es definido por Guillermo Cabanellas, (página 18), como “número y distribución diaria y semanal de las horas normales de labor en cada establecimiento o empresa, según las diferentes categorías de trabajadores”. El Art. 165 del Código de Trabajo recoge la manera de establecer el horario para los

trabajadores en el régimen general, consignando en primer lugar al patrono dicha facultad y sus modificaciones posteriores tanto al patrono como al empleado.

3.4.4. Jornada de Trabajo

Julio E. Colotti, en su Libro “Jornada de Trabajo” 1946, página 156, definió la jornada de trabajo como “el tiempo durante el cual diariamente el trabajador se encuentra a disposición del patrón para cumplir la prestación que le impone el contrato de trabajo”. El Código de Trabajo hace referencia a la jornada de trabajo en su Art. 161, dividiéndola en horas de trabajo diurnas y nocturnas para los trabajadores del Régimen General.

3.4.5. Descanso Semanal

El descanso semanal es el derecho que la ley concede a los trabajadores para no trabajar durante un número de horas continuas en el período de una semana, la Constitución de la República confiere en el Art. 38 numeral 7º el derecho a todo trabajador de gozar de un día de descanso remunerado por cada semana laboral, en caso de no otorgarse dicho derecho a los trabajadores en los días correspondientes o indicados, estos tienen derecho a una remuneración extra y a un descanso de forma compensatoria.

3.4.6. Días de Asueto

En El Salvador, los días de asueto se generan en razón de fechas de común conmemoración, que representan una celebración y una actividad de tipo cultural o religiosa; es por ello que se le confiere al trabajador el derecho de participar en dichas actividades. Los días de asueto no son considerados como días de vacaciones, puesto que las finalidades de ambas categorías son diferentes. El Art. 38 en su numeral 8º establece que los trabajadores tienen derecho a ser

remunerado en los días de asueto enmarcados por la ley; en caso de que el empleado deba trabajar tiene derecho a una remuneración extraordinaria.

Los días de asueto se establecen de manera taxativa en el Art. 190 del Código de Trabajo, es importante traer a colación la intención del legislador al regular de manera clara los días de asueto, la cual consiste en brindar a los trabajadores la posibilidad de que puedan gozar de dichos días sin restricción alguna, incluyendo una remuneración especial del cien por ciento en concepto de salario por laborar en dichos días.

3.4.7. Aguinaldo

Teniendo en cuenta la definición contemplada en los Diccionarios enciclopédicos de Derecho Usual de Guillermo Cabanellas, Enciclopédico Ilustrado Sopena y de la Real Academia de la Lengua Española, que definen a los aguinaldos como “los regalos y sumas adicionales de dinero que otorgan los empleadores a sus trabajadores en Navidad o Fiesta de Reyes, en forma voluntaria, y las mayores remuneraciones impuestas por la Ley”.

En la legislación salvadoreña, el aguinaldo tiene su fundamento en el Art. 38 numeral 5º, donde se establece de manera obligatoria una “prima” que el patrón deberá otorgar al trabajador cada año en la forma que la ley lo determine; la palabra “prima” que se utiliza literalmente en el Artículo predicho no contrasta con la verdadera naturaleza del aguinaldo, es entonces difícil determinar con uniformidad la fundamentación del aguinaldo.

Tanto la Constitución de la República como el Código de Trabajo en su Art. 196, consideran el aguinaldo como una compensación adicional, pero que en realidad es una prestación que es de carácter obligatorio para el patrono, que debe estar comprendida en una cantidad mínima, como lo indica el Art. 198 CT y ser calculado en base a lo que indica el Art. 199 del mismo cuerpo legal.

3.4.8. Vacaciones Anuales

Según la OIT “por vacaciones anuales retribuidas a los asalariados, se entiende un número previamente determinado de jornadas consecutivas, fuera de los días de fiesta, días de enfermedad, durante las cuales cada año, llevando el trabajador ciertas condiciones de servicio interrumpe su trabajo y continúa percibiendo su remuneración”. En el Art. 38 numeral 9º de la Constitución de la República, confiere al trabajador en general el derecho a vacación anual de forma remunerada, siendo irrenunciables para el trabajador y obligatorias para el patrón otorgarlas.

3.4.9. Seguridad Social

La OIT define a la Seguridad Social como “La protección que la sociedad otorga contra las contingencias económicas y sociales derivadas de la pérdida de ingresos a consecuencias de enfermedades, maternidad, riesgos de trabajo, invalidez, vejez y muerte, incluyendo la asistencia médica”. La Seguridad Social es entonces el mecanismo que permite asegurar al hombre un mínimo de réditos cuando la pérdida de la capacidad de trabajo impide conseguirlo por su propia cuenta; es una garantía reconocida universalmente para la clase trabajadora.

La Constitución de la República, en su Art. 50 establece la seguridad como un “servicio público” obligatorio, dicha garantía se desarrolla en la Ley y Reglamento del Seguro Social, quien es la institución delegada por el Estado para brindar la Seguridad Social, los riesgos que son susceptibles para ser cubiertos por el Instituto Salvadoreño del Seguro Social están taxativamente expresados en el Art. 2 LSS.

CAPITULO IV

MARCO JURIDICO

CAPITULO IV

4. MARCO JURIDICO

4.1. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA

4.1.1. Garantías Constitucionales:

Según Guillermo Cabanellas, (página. 154), definió que "Garantías Constitucionales son un conjunto de disposiciones que están implícitas en el texto Constitucional para salvaguardar diferentes derechos, en todos los ámbitos que como personas en la sociedad y la sociedad misma tienen de manera inherente."

Relacionado al concepto anterior, La Constitución de la República en el Capítulo II relativo a los Derechos Sociales, en su sección segunda, ha destinado el apartado Trabajo y Seguridad Social; reconociendo al Trabajo en el Art. 37 como un **derecho individual en función social** y que goza de la protección del Estado salvadoreño, es decir, que todo ciudadano tiene derecho de un Trabajo y el Estado tiene la obligación de consagrar mecanismos idóneos de protección; ya sean estos Generales o Especiales.

Es necesario traer a colación que la Constitución al reconocer el principio de Igualdad en su Art. 3, proyecta un derecho fundamental de la persona a no ser arbitrariamente discriminada, vale decir, a no ser injustificada o irrazonablemente excluido del goce y ejercicio de los derechos que se reconocen a los demás, partiendo de tal aseveración, la Constitución establece y confiere una serie de derechos genéricos que implican un tratamiento por igual ya sea ante la ley o ante la formulación de ésta.

Ante lo predicho, el cuerpo legal primario determina una serie de derechos mínimos en favor de todos los trabajadores, basados en el principio de igualdad y

sin hacer distinción o separación alguna; por lo que los Trabajadores sujetos al Régimen Especial del Trabajo Doméstico y cualquier otro régimen son susceptibles jurídicamente de tales facultades. Es clave hacer notar que al ser derechos mínimos significa que ninguna persona puede pactar menos de lo que la ley está señalando, estos por el contrario pueden ser superados u optimizados.

El Art. 38, presenta una serie de garantías con la finalidad de regular las relaciones entre patrono y trabajador, entre los que se tienen:

4.1.1.1. Salario

Según el Art. 78 CT, este puede estar compuesto de elementos diversos a la moneda de curso legal, ya que indica que la retribución del empleado doméstico además de lo convenido entre las partes está comprendido por la alimentación y la habitación del empleado o empleada salvo pacto en contrario; ante tal normativa es pertinente hacer referencia a lo expresado en el Art. 119 del CT que establece que la retribución que está obligado el patrón a otorgar a sus empleados por los servicios prestados, debe estar comprendida en dinero.

De igual forma el Art. 78 CT, no establece un Salario Mínimo pasando por alto la normativa constitucional y los tratados internacionales establecidos en esa materia; ya que el Art. 38 Cn. ordinal 2, establece que todo trabajador devengará un salario mínimo, el cual tiene que ser suficiente para cubrir las necesidades básicas, sin embargo tal derecho mínimo no opera ante el trabajador doméstico.

El problema legal que presenta el Art.78 CT, consiste en que no obliga a los empleadores al pago del salario mínimo legal, ya que al utilizar la frase “salario convenido” deja abierta la posibilidad a que se convenga, en concepto de salario, cualquier cantidad, bajo el argumento de que dicho “salario” se ve complementado con el suministro de alimentación y habitación.

Por otra parte en el Art. 122 CT, se establece que “el salario se estipulará libremente; pero no será inferior al mínimo fijado de las maneras establecidas en la ley”, aspecto que no observó el art. 78 CT.

El Art. 38 Cn en su ordinal 2º. Señala la existencia de un salario mínimo para todo Trabajador, sin hacer ninguna distinción sobre qué tipo de trabajadores, son acreedores a él; y sin importar si este pertenece a un Régimen Especial o al Régimen General. El ordinal 4º, indica el pago del salario en moneda de curso legal; descartando otras maneras de pago como el pago en especies, fichas, vales, pagarés, cupones o cualquier otro símbolo que no sea moneda de curso legal.

4.1.1.2. Prima Anual o Aguinaldo

El Art. 196 y 197 CT establece que todo patrono estará obligado a dar a sus trabajadores por cada año de trabajo una prima en concepto de aguinaldo; derecho que no se omite en virtud del Trabajador Doméstico o de algún trabajador sujeto a Régimen Especial, ya que la Constitución de la República en su Art. 38 Cn. ordinal 5 establece que es una prima que deberá pagar a todo trabajador en relación a la cuantía del salario y al tiempo en que se han prestado los servicios.

Esta prima es comúnmente conocida como aguinaldo. Esta prima se paga en relación a la cuantía de salario y al tiempo en que se han prestado los servicios; en el ordinal 5º, el artículo en cuestión, determina una prima por cada año de trabajo, una obligación para el patrono que será llevada a cabo en arreglo a las leyes secundarias, en este caso, es necesario aclarar que la Constitución establece como prima, pero el Código de Trabajo lo maneja como aguinaldo, sin embargo debe entenderse que constituyen una misma figura. Esta prestación se otorga a todo trabajador sin distinción alguna.

4.1.1.3. Jornada de Trabajo

Es en el ordinal 6º, del artículo 36 de la Constitución de la república, en donde se regula la jornada de trabajo, este posee los parámetros que limitan el máximo de horas en el cual el empleado debe de estar a disposición del empleador siendo una limitante al principio de libre contratación entre patrono y empleador; de igual forma establece que la ley secundaria deberá de determinar la extensión del tiempo de descanso y la aplicación de un recargo por horas extraordinarias.

4.1.1.4. Horario de Trabajo

El horario de trabajo en el Régimen general de los trabajadores está contemplado en el Arts. 161, 164, 165, 169 y 166 del Código de Trabajo, que en esencia establecen parámetros de protección al trabajador, limitando el horario a ocho horas diarias y cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna como máximo y treinta y nueve nocturnas; las horas nocturnas las cuales serán remuneradas con un recargo mínimo del veinticinco por ciento con relación al trabajo realizado en horas diurnas.

El Artículo 80 del Código de Trabajo, sin embargo, contempla un descanso para el trabajador, con duración de doce horas, de las cuales dos serán para alimentación; además, se establece un día de descanso semanal, que puede ser acumulable hasta en un número de tres días. En vista de lo anterior, es notorio que el empleado doméstico excede laborando de lo preceptuado en la Constitución; puesto que si únicamente descansa doce horas, lógicamente las otras doce son de trabajo lo que suma un total de setenta y dos horas a la semana exceptuando el día de descanso, pero siendo este acumulable como se dijo, el trabajador estaría entonces sujeto a ochenta y cuatro horas semanales de trabajo.

El día de descanso semanal remunerado tiene como fundamento legal el Art. 38 Cn ordinal 7º y se desarrolla en el Art. 171 del CT.; artículo último que vulnera

el espíritu de esta facultad ya que éste se consagro para que el trabajador descanse y recupere las energías gastadas por una semana de labores.

El patrono es entonces facultado para seleccionar el día en que su empleado ha de descansar, sin reconocer el pago del cincuenta por ciento de recargo que le corresponden por haber laborado como lo establece el Art. 175 CT, ni tampoco habla del descanso compensatorio, generando así una desigualdad marcada.

4.1.1.5. Descanso Remunerado y Días de Asueto

El artículo 37 en ordinal 7º, de la Constitución de la República confiere el derecho a todo trabajador de manera genérica, a disfrutar de un descanso remunerado por cada semana que labore, en caso de no disfrutar tal descanso el trabajador posee el derecho de un descanso compensatorio y de una remuneración extraordinaria. En cuanto a los días de asueto, se afirma se han establecido con el fin de que todo trabajador tenga la oportunidad de participar en festividades de carácter cultural, político o religioso, tales días son remunerados, en caso de laborarse ese día será remunerado de forma extraordinaria. Las vacaciones anuales son un derecho que conlleva remuneración y no pueden ser compensadas en dinero, y a la obligación del trabajador tomarlas, es obligación del patrono otorgarlas.

La palabra “compensar” contemplada en el ordinal 9º. Del mismo artículo en mención, no está plasmada con un sentido legal, sino que se refiere a que el patrono no puede pagarle al trabajador el equivalente a sus vacaciones en dinero. El ordinal 10º instituye que los menores de 14 años y los que ya han cumplido esa edad deberán someterse obligatoriamente a la enseñanza y no podrán utilizarse en ningún tipo de trabajo.

El Art. 45 manifiesta que los trabajadores tanto domésticos como agrícolas tendrán el derecho a la protección de sus salarios, la jornada laboral, descansos,

etc. Resultado curioso que tal disposición señala que la ley determinara la extensión de dichas facultades, cuando la misma carta magna ha establecido las garantías mínimas. El Art. 50 por otra parte otorga el derecho de Seguridad Social que busca generar la debida protección en materia de salud, a todo trabajador sin excepción alguna, la cual deberá ser subsidiada por el Patrono, el empleado y el mismo Estado, disposición normativa se relaciona con el Art. 45 que el trabajador doméstico gozara de la debida protección en materia de Seguridad Social.

Es notable que la Constitución brinde en materia de derechos laborales, una protección de gran envergadura y que al mismo tiempo es de carácter garantista; sin embargo del análisis del articulado antes mencionado, es interesante también traer a colación que el desarrollo de los derechos constitucionales corresponde a la legislación secundaria; por lo que esta debe presentar coherencia y concordancia con la Constitución misma.

En el Código de Trabajo, los días de asueto están regulados en los Arts. 190, 191 y 192, donde taxativamente se presentan qué días son considerados para ley como susceptibles de asueto; asimismo el segundo de los artículos manda remunerarse con salario básico en caso de laborarse tomando en cuenta el Art. 142 CT, sin embargo el Art. 81 obliga al trabajador doméstico a prestar sus servicios en caso de que el patrono lo solicite; ante tal caso es obligatorio al patrono reconocerle al trabajador en concepto de recargo del ciento por ciento, lo cual es un beneficio para el patrono por los bajos salarios que devengan los empleados domésticos.

4.1.1.6. Vacaciones Anuales

El Art. 177 CT desarrolla la disposición constitucional del Art. 38 ordinal 9º, determinando que todo trabajador tendrá derecho después de un año a un periodo de vacaciones; el cual será de quince días de ser remunerados con un salario básico ordinario de quince días más un recargo del 30% calculado sobre dicho lapso; dicha disposición es de carácter general para todo trabajador sin omitir o excluir al trabajador doméstico o de algún otro régimen especial; también se establece una prohibición dentro del Art. 188 CT, la cual consiste en no permitir que las vacaciones sean remuneradas por alguna clase de pago. Lo característico de esta prestación es que para el trabajador es un derecho y una obligación a la vez tomarlas.

4.2. Convenios Internacionales

4.2.1 Convenio de la OIT no.111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación

El convenio en cuestión fue ratificado por el Estado salvadoreño en el año de 1995, en esencia, recoge el debido respeto por el principio de igualdad de oportunidad y trato de empleo y la ocupación, así como la prohibición a cualquier tipo de distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, opinión política, religión, ascendencia nacional u origen social, siendo un punto que respalda el principio de igualdad consagrado en la Constitución en su Art. 3 y del cual es susceptible el trabajador doméstico en materia de protección y derechos; ya que la norma no hace excepción en razón de alguna clase de trabajador.

4.2.2. Convenio de la OIT no. 131 relativo a la fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo

Ratificado por el Estado salvadoreño en el año de 1995; tal convenio busca asegurar la debida protección a los trabajadores contra remuneraciones indebidamente bajas en los países en vías de desarrollo; especialmente en los grupos asalariados que muestran desventajas y determinar mecanismos que establezca un salario mínimo, a los sectores de trabajadores que aun no lo ganan un salario mínimo, como es el caso del trabajador doméstico, en donde el salario es convenido entre las partes, patrón y empleado. De aplicarse fielmente este convenio en El Salvador, se tendría que establecer el salario mínimo para todos los trabajadores sin importar al sector al que pertenecen.

4.2.3. Convenio de la OIT no. 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares

Este convenio adoptó diversas proposiciones relativas al reconocimiento de que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo, sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica en igualdad de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo con responsabilidades familiares, al igual que entre éstos y los demás trabajadores, reconociendo la necesidad de mejorar la condición de estos últimos mediante medidas que satisfagan sus necesidades particulares y mediante medidas destinadas a mejorar la condición de los trabajadores en general. Fue ratificado por El Salvador en el año 2000.

4.2.4. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

En su Art.26 establece la igualdad de todas las personas ante la Ley en materia de derechos civiles, tal artículo está en consonancia con el principio de igualdad consagrado en la Constitución de la República en su Art. 3 garantizando así que la formulación de la ley y su aplicación sea equitativa para toda persona. Ante tal premisa es entendible que todo trabajador e incluso el Trabajador Doméstico se incluye en tal tratado; su ratificación por el gobierno salvadoreño fue en el año de 1979.

4.2.5. Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o declaración de los derechos sociales del trabajador

En esta carta se consagran diversos derechos en favor del Trabajador, en su articulado se destacan los siguientes derechos: Art. 8 Salario Mínimo para todo trabajador, Art. 9 Prima o Aguinaldo anual, Art. 12 Jornada de trabajo, vacaciones y descansos. Este tratado internacional tiene la característica especial de abordar derechos específicos para el sector del trabajador doméstico; ya que en su Art. 22 establece que este tienen derecho a que la Ley les asegure protección en materia de salario, jornada de trabajo, descansos, vacaciones, indemnización por despido y en general por prestaciones sociales cuya extensión y naturaleza serán determinadas de acuerdo con las condiciones y peculiaridades de su trabajo.

La Constitución de la República de El Salvador en el año de 1950 fue la primera en introducir Derechos Sociales y entre ellos el derecho al Trabajo y Seguridad social y en dicho capítulo se retomó lo establecido en el convenio en cuestión, lo cual fue retomado por la constitución de 1962 y la de 1983.

Con respecto a los Tratados Internacionales suscritos por El Salvador en diversas materias relativas y que conllevan a la protección del Trabajador Doméstico o de los trabajadores en general, es observable la adecuación total de

la Constitución salvadoreña a las normas internacionales de derechos humanos y convenios de la OIT en cuanto a las garantías laborales.

4.2.6. Convenio no ratificado por El Salvador en materia de protección laboral en relación al trabajador doméstico

4.2.6.1. Trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos:

El día 01 de Junio de 2011, en la centésima reunión de la OIT, celebrada en Ginebra, se elaboró el Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos, es de hacer notar que no obstante que El Salvador es miembro de la OIT, y a pesar de que colaboró en la elaboración del texto de este convenio, no lo suscribió; y resulta curioso el porqué de la negativa de los representantes de El Salvador ante dicho convenio, de los cuatro representantes de El Salvador de la OIT, tres se abstuvieron de votar a favor de dicho convenio.

Del análisis de dicho convenio se puede apreciar que su texto no está lejos del pensamiento del Legislador de la carta magna de 1983, debido a las siguientes consideraciones:

Busca crear una cobertura protectora para las trabajadoras y trabajadores domésticos, en materia de salarios, el convenio empieza por enunciar algunos derechos fundamentales, en el artículo 11, se establece el salario mínimo para los trabajadores y trabajadoras domésticos, acorde con la constitución (Art. 38 Inc. 2°) en el cual se establece que “ todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo....” básicamente desplaza el término de “salario convenido” que actualmente maneja el Código de Trabajo en el Artículo 78, permitiendo no solamente una equidad a los demás trabajadores en cuestiones de salarios sino que buscando además el Ingreso a la Seguridad Social.

El artículo 38 Cn inciso 4°, establece la forma en la que se debe pagar el salario, dicha disposición reza de la siguiente manera: “El Salario debe pagarse en moneda de curso legal....” Y el artículo 12 del Convenio establece “Los salarios de los trabajadores domésticos deberán pagárseles directamente en efectivo”; de la lectura de ambos artículos es de hacer notar que existe una armonía jurídica en pro de los trabajadores domésticos.

En el artículo 10 del Convenio se encuentra el principio de igualdad, entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general, en relación a las horas de trabajo y la compensación de las horas extraordinarias, acorde con la disposición de la Constitución en su artículo 38 ordinal 6°, en el cual establece en relación a la Jornada de trabajo: “La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no excederá de ocho horas y la semana laboral de cuarenta y cuatro horas.

Dentro de los aportes significativos que este convenio traería son los siguientes: El artículo 14, regula que los estados miembros (El Salvador) “... deberá adoptar medidas apropiadas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general, con respecto de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad”

Esta disposición es importante, y necesaria debido a que dentro de El Salvador, la mayoría de los trabajadores domésticos son mujeres, No obstante ser de suma importancia, esta misma disposición ha sido tema de discusiones entre los “analistas” de este convenio, los cuales han manifestado que cada empleado y empleada doméstica, por la misma naturaleza de ser un trabajo que no genera lucro al empleador, no puede dar prestaciones de tal magnitud.

Existe una diferencia en lo que respecta al trabajador doméstico que realiza las labores de manera esporádica, si bien actualmente el art. 77 Inciso Segundo lo incluye como trabajador doméstico el artículo 1 del Convenio no lo excluye.

4.3 Legislación secundaria

4.3.1 Código de Trabajo

El Código de Trabajo es la Ley secundaria encargada de desarrollar los principios y garantías consagrados en la Constitución de la República relativos a los derechos y obligaciones del Trabajador y Patrono, para el caso de los primeros, es específicamente en el Capítulo III donde se desarrolla el Régimen Especial del Trabajador Doméstico sobre la base del Art. 45 de la Constitución; estableciéndose en tal Capítulo una serie de disposiciones de carácter “especial” en razón de estar contemplados en un Régimen que radica como excepción a lo estipulado de manera genérica para los trabajadores.

El cuerpo normativo prescribe los siguientes derechos y regulaciones dentro del Régimen Especial del trabajador doméstico:

4.3.1.1 Forma de Contratación

El Art. 76 CT, establece que el contrato de trabajo para el servicio doméstico puede perfeccionarse de manera verbal, nótese que la palabra “puede” es generadora de una facultad para las partes contratantes; por lo que es criticable al no encontrar una justificación jurídica del porque la ley concedió tal facultad que indudablemente favorece al patrono, ya que ni tan si quiera la constancia a que el mismo artículo se refiere le es extendida a las personas que se dedican a este tipo de labor.

En cuanto a lo determinado por la Constitución en su Art. 45 donde se establece que los trabajadores domésticos gozarán de los mismos derechos laborales que los otros trabajadores, es notorio que la ley secundaria está en contradicción con el principio de igualdad que se colige del Art. 3 de la Constitución y se aplica en el antedicho artículo; por lo que el sentido de proteger al trabajador doméstico no es correctamente aplicado por el Art. 76 CT en virtud de que este disminuye o mengua el derecho previamente consagrado en la Constitución en favor del trabajador doméstico.

4.3.1.1.1 Causales de terminación del contrato individual del trabajador doméstico

En relación con las causales especiales de terminación del contrato individual de trabajo doméstico, el artículo 83 CT ordinal 1º, establece que se podrá dar por terminado el contrato individual de trabajo, sin responsabilidad para el patrono, por adolecer el trabajador de enfermedades infectocontagiosas, a menos que las hubiere adquirido en el lugar donde presta sus servicios, en cuyo caso procederá la suspensión del contrato.

Es decir, que el haber adquirido el o la trabajadora doméstica, cualquier enfermedad, como gripe, dengue o cualquier otra propia del ambiente es causal de terminación del contrato, sin responsabilidad para el patrono, cuando el mismo Código de Trabajo en el artículo 50 establece las causales de terminación del contrato sin responsabilidad para el patrono, en cualquier otra relación laboral, sin que se incluya ninguna como la anteriormente citada, la cual coloca a las empleados domésticos en desventaja frente a otro tipo de trabajadores, por lo que las causales que contiene el régimen especial son sumadas a las del art 50 CT.

En el ordinal 2° se establece que el contrato podrá darse por terminado ante la insubordinación del empleado, lo cual combinado con el Art. 80 CT, forman una amalgama de eventos de vulnerabilidad al trabajador, puesto que este deberá estar siempre disponible para su patrono, caso contrario se podrá tomar una indisposición de éste como insubordinación y como resultado dar por terminado el contrato.

4.3.1.2 Ley y Reglamento del Seguro Social

El Art. 2 de la Ley del Seguro Social enumera los riesgos a los cuales están expuestos los trabajadores y que son cubiertos por el Instituto Salvadoreño del Seguro Social, siendo estos los siguientes: Enfermedad común, accidente común, accidente de trabajo, enfermedad profesional, maternidad, invalidez, vejez, muerte y cesantía involuntaria.

El Art.3 Ley del Seguro Social, en relación al Reglamento para la Aplicación del Régimen del Seguro Social, en su Art. 1, manifiestan que el Régimen del Seguro Social será aplicable 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, con excepción de los trabajadores comprendidos en el Art. 2 Lit. "A" del antes expresado reglamento, por lo que el Trabajador Doméstico es susceptible de dicho régimen en materia de Invalidez, vejez y muerte conforme a lo que establece también la Constitución en su Art. 50 relativo a la Seguridad Social y Art. 45 de la misma.

En cuanto al Régimen Especial de salud y maternidad para los y las trabajadores del sector doméstico establecido por el decreto número 74 el día 31 de junio del año 2010. El reglamento; en el Art. 1 establece la ampliación del Régimen del Seguro Social y en su Art. 3 determina que todo empleado doméstico afiliado al régimen tendrá derecho a gozar de todas las prestaciones y servicios de salud establecidos en la Ley del Seguro Social y en el Reglamento de Aplicación del Régimen del Seguro Social.

Sin embargo, es criticable que en el reglamento no prescriba de manera obligatoria la inscripción del empleado doméstico, sino que deja a consideración de éste o del patrono la afiliación; en el Art 2 se utiliza la palabra “podrá”, lo cual es sinónimo de facultad u opcional para el patrono, tal situación vulnera el derecho a la Seguridad Social del empleado.

4.3.1.3 Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones (SAP)

El Art. 9 Inc. 2 de la Ley SAP indica que para los trabajadores agrícolas y domésticos deberá de crearse un reglamento especial que enmarque la forma de afiliación de estos; situación que el legislador aún no ha resuelto.

Esto pone de manifiesto una exclusión indirecta por parte del legislador al trabajador doméstico del derecho consagrado en el Art.45 y 50 Cn. relativos a protección en materia de Seguridad Social y el al Art. 7 Ley SAP puesto que este indica que la afiliación al Sistema será obligatoria cuando una persona ingrese a un trabajo en relación de subordinación laboral, pero que no aplica al trabajador doméstico en razón del Art. 9, ya antes mencionado de la misma ley.

4.3.1.4 Ley de Protección Integral de la niñez y adolescencia (LEPINA)

La ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia en el apartado relativo al Trabajo doméstico, en el Art. 64 impone un mínimo de edad para para que adolescentes o niños desempeñen este tipo de trabajo, el cual es de dieciséis años, además de ello hace referencia al goce de los derechos laborales establecidos en la carta magna, así como los que se establecen en los tratados internacionales ratificados por El Salvador.

De igual forma, regula que la jornada laboral para el trabajador doméstico menor de dieciocho años, será de seis horas de conformidad al Art. 60, asimismo

implanta el derecho a educación, para lo cual el patrono deberá de facilitarle el acceso a ésta, sin restricción de algún tipo, y por último, pone de manifiesto que la remuneración para el menor no podrá ser de inferior cuantía a la que perciben los mayores de edad.

4.3.2 Instituciones con mandato y competencia en la supervisión del respeto de las garantías laborales y el goce de las prestaciones sociales

4.3.2.1 Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Según el Art. 1 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es éste, el ente encargado de armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores; vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo y previsión social; promover la superación técnica, económica, moral, social y cultural de los trabajadores, así mismo la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, establece las competencias y funciones de esta Secretaría de Estado, para la administración pública del trabajo y la previsión social.

4.3.2.2 Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos

Por mandato constitucional es la encargada de vigilar el respeto y cumplimiento de los derechos humanos, recomendar y promover las reformas necesarias ante los Órganos del Estado para su cumplimiento de los derechos humanos, y por formar parte el derecho al trabajo de los derechos humanos, corresponde a este entre la observancia del accionar de las instituciones gubernamentales en relación con los usuarios que se apersonan en búsqueda de justicia laboral.

4.3.2.3 Órgano Judicial

Es el encargado de la aplicación de la ley, y posee el mandato de velar por la constitucionalidad de las leyes, ya sea a través del control concentrado o control difuso de la Constitución, lo que le permite a cualquier Juez o Jueza, en caso de manifiesta contradicción de la ley secundaria con los tratados internacionales, aplicar directamente el tratado internacional en base a la disposición constitucional que le da mayor jerarquía a éste que a la ley secundaria; además la Constitución de la República les faculta para desvirtuar cualquier norma jurídica que contradiga a la misma.

CAPITULO V
MARCO
METODOLOGICO

CAPITULO V

5. DISEÑO METODOLOGICO

5.1. Metodología de la investigación

El método adoptado en la presente investigación es el Método Cualitativo, el cual es aquel que se basa en descripciones detalladas de situaciones, eventos, personas, interacciones y comportamientos que son observables. De manera específica, el método cualitativo que se utilizó, es el método de triangulación, el cual se basa en analizar datos recogidos por diferentes técnicas, lo cual permite analizar una situación desde diversos ángulos, dicho de otra manera, es un control cruzado empleando diferentes fuentes, instrumentos o técnicas de recogida de datos, para llevar a cabo el objetivo trazado en el proceso de investigación.

La Triangulación a su vez se comprende por cuatro tipos: de datos, de investigadores, teórica y metodológica. Para la investigación en cuestión, se optó por ejecutar la triangulación de datos que se divide en:

- A) **Temporal:** son datos recogidos en distintas fechas para comprobar si los resultados son constantes.
- B) **Espacial:** los datos recogidos se hacen en distintas partes para comprobar coincidencias.
- C) **Personal:** la muestra de sujetos puede ser variada.

Para efectos de la investigación, es el subtipo Personal sobre el que recae el interés y el cual presenta tres niveles: grupos, interacción y colectividad, siendo el de interacción el utilizado.

5.2. Tipo de estudio

El estudio se cataloga como descriptivo-explicativo; en razón de que este detalla un fenómeno en estudio y al mismo tiempo se expone y explican los factores y efectos causados por el fenómeno de la aplicación de las Garantías Constitucionales al Régimen Especial del Trabajador doméstico en El Salvador.

El desarrollo de esta investigación contiene aparejada una descripción y comprensión del fenómeno en estudio en base a la experiencia y la realidad; no con la finalidad de descubrir, sino de construir conocimiento y aportar nuevos elementos que contribuyan a solucionar los problemas que se presentan en la aplicación de las Garantías Constitucionales al Régimen Especial del Trabajador Doméstico. Es necesario destacar, que la presente investigación además es de carácter predictivo, ya que se identificó y se desarrolló la problemática planteada al inicio del trabajo, y a la vez se alcanzaron los objetivos planteados, se exponen una serie de conclusiones y recomendaciones con la finalidad de generar, alternativas de solución a dicha problemática.

5.3. Objeto empírico del estudio

El problema objeto del presente estudio, recae en la eficacia de la aplicación de las Garantías Constitucionales a través de las diferentes normas secundarias.

5.4. Perfil de los sujetos de estudio

Luego de haber planteado y desarrollado la investigación, es necesario describir a los sujetos que participaron con sus opiniones en el proceso, para determinar si se aplican las Garantías Constitucionales al Régimen Especial del Trabajo Doméstico:

A) Jueza del Juzgado de lo Laboral:

Funcionario investido de potestad jurisdiccional, encargado de decidir sobre hechos en materia laboral sometidos a su conocimiento, pronunciando resoluciones sobre un determinado proceso dentro de su jurisdicción.

B) Jefe de la oficina Regional del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

Funcionario público quien posee la dirección administrativa en la oficina regional, que tiene por mandato la vigilancia del cumplimiento de las normas laborales en la jurisdicción determinada por la ley.

C) Director del programa regional de USAID para el fortalecimiento de la justicia laboral:

Director del programa para el Fortalecimiento de la Justicia Laboral en Centroamérica con sede en El Salvador y del Observatorio Centroamericano de Justicia laboral, patrocinado por la Agencia de los Estados Unidos de América para el Desarrollo Internacional.

5.4.1. Muestra cualitativa

La muestra cualitativa está conformada por Secretarios de Instituciones Judiciales y gubernamentales, actuales y ex Funcionarios Públicos, Directores de Agencias de cooperación Internacionales y Empleados domésticos, los cuales proporcionaron la información necesaria durante la investigación. Es importante mencionar, que en virtud de la existencia de múltiples informantes los datos varían, estableciendo cada uno su criterio personal en cuanto a la problemática que se estudio.

5.4.2. Técnicas, instrumentos y procedimientos para la recolección de los datos

Se utilizaron las técnicas e instrumentos que permitieron una recolección eficiente de la información, de igual forma la aplicación de las técnicas se realizó a través de un procedimiento específico.

5.4.3. Estudio de casos

Se llevó a cabo el estudio de Resoluciones Judiciales, con la finalidad de analizar la aplicabilidad de las garantías constitucionales relativas al régimen del Trabajador Doméstico, de la siguiente manera:

- A) Resoluciones Judiciales:** Son los actos que emana del Tribunal que destinada a sustanciar o fallar la controversia del juicio.

Como instrumento para la aplicación de la técnica del Estudio de Casos, se utilizó la ficha de campo o de contenido, a través de la cual se facilitó la extracción de información contenida en los expedientes judiciales que fueron objeto de análisis; dicha ficha resume los datos más importantes que fueron recopilados en el estudio de los expedientes.

5.4.4. Entrevista a profundidad

Consistió en una entrevista semiestructurada cuyas respuestas requirieron un análisis para aclarar lo que se requirió del entrevistado. El instrumento utilizado para la aplicación de la técnica de la entrevista a profundidad fue el Cuestionario, compuesto de 6 preguntas, de las respuestas se examinaron las diversas concepciones que tienen los sujetos que principalmente deben, dentro de sus funciones, interpretar y aplicar la Ley, la Jurisprudencia y la Doctrina, hacer recomendaciones y estudios a las instituciones encargadas de tutelar y aplicar las

garantías o derechos de los trabajadores del sector doméstico, empleados susceptibles del fenómeno en estudio.

5.4.5. Procedimientos para la recolección de los datos

En primera instancia, se recabaron todos aquellos datos considerados trascendentales, y relativos a la aplicación de las Garantías Constitucionales al Régimen Especial del trabajador Doméstico en El Salvador, que sirvieron para respaldar el Marco Teórico del presente trabajo de investigación, y a la vez para enriquecer el análisis de los datos adquiridos.

En cuanto al Estudio de Casos, se realizó un examen meticuloso de diversos Expedientes Judiciales de los cuales se tomaron como muestra dos, subsiguientemente se hizo una extracción de los datos más relevantes de dichos expedientes, haciendo uso de fichas de contenido.

En relación a la Entrevista a Profundidad, se buscó obtener el punto de vista de los sujetos que intervienen en el proceso de interacción, cuyo objetivo fue observar, analizar y conocer las diferentes opiniones, apreciaciones, discernimientos y fundamentos doctrinarios de cada uno de ellos, no sólo en la aplicación de la ley si no de la realidad en que se desarrolla la ley. La aplicación de la Entrevista a Profundidad, se realizó en tres fases que se mencionan a continuación:

- A. **Fase Previa:** consistió en la selección de las personas que fueron entrevistadas, posteriormente se realizó la entrega del cuestionario de entrevista con el objetivo que conocieran las preguntas que se les harían. Al mismo tiempo, se concertó fecha y hora para realizar la entrevista, solicitando al informante su autorización para grabarla.

B. Aplicación de la Técnica: La entrevista se aplicó en primer lugar en la ciudad de San Salvador, comenzando con el Director del Programa Regional de USAID para el Fortalecimiento de la Justicia Laboral y luego en la misma ciudad a la Ex directora Nacional del Trabajo; con lo que se logró así obtener los criterios de los informantes para la triangulación de los datos.

Al concluir con las entrevistas programadas para San Salvador se continuó con la ciudad de Santa Ana, siguiendo el mismo procedimiento con la inclusión de la Jueza del Juzgado de Laboral, del Jefe Regional del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. De igual manera, se visitó el Juzgado de lo Laboral en la ciudad de Santa Ana, para analizar Expedientes Judiciales con el objetivo de recabar la información necesaria para el estudio de casos y la triangulación de la información.

Las preguntas se realizaron de manera oral por parte de los entrevistadores, y fueron contestadas de la misma forma por los entrevistados.

C. Fase de Evaluación: Luego de realizadas las entrevistas se procedió a la revisión de cada una de ellas, con la finalidad interpretar los datos recibidos de manera efectiva. Posteriormente se procedió al vaciado de la información en las matrices respectivas.

5.4.6. Plan de análisis de los datos

En este apartado se detalló la planificación del análisis de los datos obtenidos a través de las entrevistas y el estudio de expedientes judiciales. Se procedió de la siguiente manera:

- A) Se analizaron los diversos casos: Se realizó el análisis de la información obtenida a través del estudio de Expedientes Judiciales y Resoluciones.
- B) Triangulación de la Información: se efectuó el cruce de información entre los resultados obtenidos del análisis del Estudio de Casos, las entrevistas realizadas y el Marco Teórico del presente trabajo.

5.4.7. Resultados Esperados.

Con el proceso de información denominado: “Aplicación de las Garantías Constitucionales al Régimen Especial del Trabajador Doméstico” se pretendió:

- Determinar si existe aplicación de las Garantías constitucionales respecto de los trabajadores sujetos al Régimen Especial del Trabajador Doméstico”
- Identificar si la ley secundaria que regula el Régimen Especial del Trabajador doméstico es coherente con los derechos y principios consagrados en la Constitución de la República.
- Analizar la normativa secundaria que regula el Régimen Especial del Trabajador Doméstico en cuanto a su positividad y eficacia.
- Evaluar si la normativa secundaria es consecuente con el principio de igualdad enmarcado en la Constitución de la República.

5.5. Consideraciones Éticas.

Como bien se conoce los sujetos que participaron en la investigación tienen un papel de suma importancia en la cual los informantes se vieron limitados por su posición y función que desempeñan en su cargo, en cuanto a brindar la información requerida, asegurando que la misma sea confidencial y con valoraciones éticas.

5.6. Presupuestos y Financiamiento.

Los recursos empleados dentro de la investigación son los siguientes:

1) Humanos:

- a) Grupo de investigación
- b) Docente asesor de trabajo
- c) Sujetos de la entrevista

2) Materiales:

- a) Libros
- b) Papel Bond
- c) Lapiceros
- d) Marcadores
- e) Lápices
- f) Grabadora de bolsillo
- g) Corrector
- h) Folders
- i) CD´s
- j) Impresora

- k) Anillados
- l) Memoria USB
- m) Block de notas
- n) Tinta de impresora
- o) Otros

3) Financieros

Ciento cincuenta dólares de los Estados Unidos de Norte América (\$150.00), mensuales, desde el día jueves tres de marzo del dos mil once hasta el día veintiocho de octubre de dos mil once.

CAPITULO VI

ANÁLISIS DE

RESULTADOS

CAPITULO VI

6. ANALISIS DE RESULTADOS

6.1. ANÁLISIS DE RESOLUCIONES JUDICIALES

CASO 1:
RUTA PROCESAL

Ref. 4771-1-09 JUZGADO SEGUNDO DE LO LABORAL, San Salvador.	
Demandante:	VICTORIA ANABELL SAA QUIJANO, Representada por las Licenciadas CARMEN ALICIA BELLEGARRIGUE PINO y SILVANA MABEL CASTILLO FLORES, quienes actuaron en su calidad de Defensoras Publicas.
Demandada:	MIRIAM GASOLO HASBUN.
Origen:	<p>HECHOS: 23 de Noviembre de 2009, se presentó demanda, en la cual manifestaba lo siguiente:</p> <p>Que ingreso a trabajar en la fecha de 31/10/2008; en concepto de servicios domésticos en la casa de habitación de la demandada. Que recibía un salario mensual de \$150.00; que fue despedida el día 31/10/2009; y pido que en sentencia se condenara a la demandada a pagarle INDEMNIZACION POR DESPIDO INJUSTO, VACACION Y AGUINALDO PROPORCIONAL, Y VACACION COMPLETA DEL PERIODO COMPREDIDO ENTRE 04/ 09/2008 AL 03/09/2009.</p> <p>Por auto que corre agregado a folio 4 se tuvo por parte a la Licda. Pino en su calidad de defensora de la parte demandante.</p> <p>Por auto de folio 9, se admite la demanda, previa subsanación de demanda.</p> <p>Por Auto de Folio 13, a la Licda. Castillo Flores se le tiene por parte en nombre y representación de la Trabajadora y se citó a Audiencia Conciliatoria.</p> <p>A la audiencia conciliatoria compareció únicamente la parte actora.</p> <p>Por auto que corre agregado a Folio 21 se DECLARO REBELDE A LA PARTE DEMANDADA.</p> <p>Por no haber contestado la demanda en el término legal que la ley le otorga.</p> <p>El juicio se abre a PRUEBA, y estando en término de prueba la parte actora presento prueba testimonial, para probar los extremos de la</p>

RESOLUCION DEL JUZGADO	<p>demanda.</p> <p>A Folios 34, 38 se mandó a citar por primera y segunda vez a la parte demandada señora MIRIAM HASBUN, a fin de que absolviera el pliego de posiciones que le fue presentado.</p> <p>Cita a la cual no compareció la parte demandada y fue declarada CONTUMAZ.</p> <p>Se declara cerrado el proceso.</p> <p>En fecha 09 de Abril de 2010; En vista que las preguntas estaban dirigidas a una persona jurídica la cual no había sido demandada en el presente proceso, el juzgado decide no tomarlas en cuenta, y en cuanto a la prueba testimonial presentada por la demandante, NO hace fe, <i>“por no existir otros indicios que complementen la prueba testimonial” falló ABSOLVER A LA PARTE DEMANDADA, DE LAS ACCIONES INCOADAS EN SU CONTRA.</i></p>
-------------------------------	---

ANALISIS DE RESOLUCIÓN JUDICIAL #1:

En este caso la parte demandante solicitaba que en sentencia se condenara a la demandada a pagarle INDEMNIZACION POR DESPIDO INJUSTO, VACACION Y AGUINALDO PROPORCIONAL, Y VACACION COMPLETA DEL PERIODO COMPRENDIDO ENTRE 04/ 09/2008 AL 03/09/2009.

La parte demandada, no compareció a ninguna de las citas, por lo cual el Juzgador procede a declararla contumaz y rebelde. El Juicio se abre a término de pruebas en el cual solo presenta prueba la parte actora, la cual consiste en prueba testimonial y el pliego de posiciones.

Por la no concurrencia de la parte patronal demandada, se desestima el pliego de posiciones, en razón de estar dirigidas las preguntas a una persona jurídica la cual de acuerdo con el Juzgador no había sido demandada en el presente proceso. Y en cuanto a la prueba testimonial aportada por la parte trabajadora a criterio del Juzgado no hace fe, ***“..Por no existir otros indicios que qué complementen dicha prueba, por consiguiente no habiéndose probado ni siquiera la relación laboral entre las partes contendientes, se impone a***

absolver a la parte demandada del pago de la acción principal y accesoría de la misma.”

Es de suma importancia resaltar que en su parte petitoria la trabajadora solicitaba que se le cancelara prestaciones a las que por mandato constitucional tiene derecho, en el artículo Treinta y ocho numerales quinto, numeral noveno, y numeral once, establece estas garantías mínimas genéricas, sin embargo por cuestiones puramente formalistas se aleja de la búsqueda del fin justicia.

Así mismo esta resolución se separa del espíritu del legislador cuando se redactó el artículo uno de la Carta Magna, puesto que si la persona humana es el principio y fin de la actividad Estatal, los Órganos Estatales no deben perder de vista que su actividad siempre debe orientarse a la realización de la persona humana, ello implica que toda su actividad debe estar orientada a ese fin, y en este caso en concreto debe estar orientado a la consecución de la Justicia, la cual era solicitada por la parte trabajadora.

CASO 2:
RUTA PROCESAL

Ref. 806-5-I-09 JUZGADO TERCERO DE LO LABORAL, San Salvador.	
Demandante:	MARIA LUZ VELASQUEZ, Representada por el Licenciado: Pablo Mauricio Martínez Molina, quien actuó en su calidad de Apoderado General Judicial.
Demandada:	GLORIA HAYDEE MARROQUIN DE HERRERA, demandada como GLORIA HAYDEE DE HERRERA.
Origen:	HECHOS: 28 de Septiembre de 2009, se presentó demanda, en la cual manifestaba lo siguiente: Que ingreso a trabajar en la fecha de 08/02/1995; desempeñando el cargo de empleada doméstica, en la casa de habitación de la

<p>RESOLUCION JUZGADO</p> <p>DEL</p>	<p>demandada. Que recibía un salario mensual de \$207.60; que fue despedida el día 15/09/2009; y pidió que se citara a conciliar a la señora GLORIA HAYDEE DE HERRERA, y de no lograrse acuerdo en la conciliación, en sentencia se condenara a la demandada a pagarle INDEMNIZACION POR DESPIDO INJUSTO, VACACIONES Y AGUINALDO PROPORCIONAL.</p> <p>Al haber legitimado su personería, se tuvo por parte al Licdo. Martínez, se admite la demanda, y se citó a la parte demandada a Audiencia Conciliatoria.</p> <p>A la audiencia conciliatoria compareció únicamente la apoderada Judicial de la parte demandada.</p> <p>La parte demandada presento escrito, del cual el Juzgado resolvió tener por admitido el escrito presentado, tener por parte a la Abogada de la parte demandada, tener por contestada la demanda en sentido negativo, tener por alegadas y expuestas las excepciones planteadas y se abrió a pruebas el proceso.</p> <p>Estando en término de prueba la parte demandante presento prueba testimonial, para probar los extremos de la demanda.</p> <p>A Folio 35, aparece consignada el Acta de la audiencia en la cual la patrona demandada absolvió las formalidades del pliego de posición realizado por el Abogado de la parte actora.</p> <p>Se declara cerrado el proceso.</p> <p>En fecha 09 de Marzo de 2010; En vista que según el juzgado la parte actora no probó los extremos de su pretensión, debido que no probó la existencia del contrato de trabajo, debido que la única prueba que presentó la parte actora fue el pliego de posiciones, y en vista que la parte actora no probó el lugar donde realizaba sus labores, el Juzgador falló: ABSOLVER A LA PARTE DEMANDADA, DE LAS ACCIONES INCOADAS EN SU CONTRA.</p>
--	--

ANALISIS DE RESOLUCIÓN JUDICIAL # 2:

Por decreto Legislativo corresponde exclusivamente al Órgano Judicial la potestad de Juzgar y hacer ejecutar lo Juzgado, así lo establece el artículo 172 de la Constitución de la República, así mismo están sometidos a la Constitución y a las Leyes, en este sentido el juzgado Tercero de lo Laboral de la ciudad de San Salvador, al admitir la demanda interpuesta por el Licenciado Martínez Molina, está haciendo uso de esa facultad, cumpliendo con ese mandato constitucional.

Las prestaciones laborales reclamadas eran: Indemnización por despido Injusto, Vacaciones proporcionales y Aguinaldo proporcional, de la lectura de la

parte petitoria de la demanda se observa que el peticionario solicita que de no lograrse el acuerdo en la audiencia conciliatoria "...Sea condenada la parte demandada en sentencia definitiva a pagarle a mi mandante las prestaciones laborales a las que tiene derecho por haber sido despedida injustamente..."

En el mismo auto de admisión de la demanda se citó a audiencia conciliatoria y es en esta etapa en la cual la trabajadora se ve afectada debido que no se hizo presente a la Audiencia Conciliatoria y la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia ha venido teniendo el siguiente criterio: "***La comparecencia de la parte actora a la audiencia es presupuesto necesario para que opere a su favor la presunción de despido***" de acuerdo con esta línea jurisprudencial la trabajadora perdió la presunción del despido (**Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 21 de noviembre de 2001. Recurso de Casación Ref. 368-2001. Arts. 58 y 414 C.T.)**)

El juicio se abre a prueba en el cual la parte demandada presentó prueba testimonial, utilizando a dos testigos para tal fin, por el otro lado la parte actora, únicamente presentó en el término probatorio el pliego de posiciones el cual absolvió la parte patronal, No obstante en estar el lugar de desventaja en materia probatoria la parte más débil de esta relación y no obstante, en una pregunta la patrona se declara confesa, y habiéndose probado el salario que devengaba, el Juzgador consideró que la prueba era deficiente.

Pareciera que olvidase que el "***Derecho Laboral debe interpretarse conforme a la constitución y a las convenciones y tratados internacionales***" Tratándose de los derechos sociales, como el del Trabajo, la Sala de lo Civil, considera que el juzgador debe procurar por una interpretación finalista de las normas, en armonía con los principios generales del derecho, en la forma que mejor garanticen la eficacia de los derechos establecidos en la Constitución de la República y en los Tratados y convenciones internacionales ratificados por el Estado.

Por ello, para el caso laboral es preciso, citando a prestigiosa doctrina, “que el intérprete se aparte del formalismo que aísla al derecho de la realidad que le dio vida y se sumerja en los datos que proporcionaron al legislador las fuentes materiales, pues solamente entonces podrá aprehender el sentido auténtico de las normas y su consecuente finalidad” (Cfr. DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo, Porrúa, México, 1974, Pág. 140).” **Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 29 de octubre de 2002. Recurso de Casación Ref. 480 Ca. 1°**

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS JURIDICAS



**6.2. ANALISIS DE LA
ENTREVISTA A PROFUNDIDAD**

Tema de Investigación:

“La Aplicación de las Garantías Constitucionales al Régimen Especial del Trabajo Doméstico”

Objetivo: Conocer la opinión de las diferentes personas entrevistadas que están en relación con el estudio, enseñanza y la aplicabilidad de las normas constitucionales y el Código de Trabajo.

Las entrevistas a profundidad fueron realizadas a las siguientes personas:

- Director del Programa regional de USAID para el fortalecimiento de la justicia laboral.
- Jueza del Juzgado de lo Laboral de Santa Ana.
- Jefe de la Oficina Regional de Occidente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- Ex Directora Nacional del Trabajo.

PREGUNTA 1**¿Existe armonía entre la Constitución de la República en lo relativo a las Garantías que protegen a todos los trabajadores y las disposiciones contenidas en el Régimen Especial del Trabajo Doméstico?**

SUJETO	RESPUESTA
ENTREVISTADO 1	No, Habría que mirar la norma sobre norma, y hacer un análisis de la práctica, es muy importante distinguir entre el código y la práctica; Hay una violación constitucional de derechos, usted está violentando derechos fundamentales, lo que dice la OIT, trabajo digno, este es no solamente tener un buen salario, sino las condiciones esenciales para vivir y desarrollarse, pueda que el código sea bueno o malo, pero lo que termina caracterizando a la gente es la práctica, y lo otro es un análisis abstracto en donde uno dice esta norma está limitando económicamente digamos los ingresos del trabajador, las normas omiten o no consagran la seguridad social, hablan de jornadas de trabajo más elevadas entonces en la realidad la discriminación constitucional recaería en concreto sobre la norma pero también sobre la realidad.
ENTREVISTADO 2	No, El problema es que el Código de Trabajo separa en regímenes especiales a los trabajadores domésticos y agrícolas, pero estos deberían de estar sujetos a los mismos derechos que otorga la constitución a los trabajadores en general, es como que el código denigra al trabajador doméstico por la clase de servicios que da, para mí que no existe coherencia al analizar la realidad de estos trabajadores.
ENTREVISTADO 3	No, podemos tomar como ejemplo la figura del salario, la constitución establece que todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo, pero cuando nos vamos a la norma secundaria ahí no viene a establecerse que el trabajador del servicio doméstico tenga un salario mínimo.
ENTREVISTADO 4	No hay coherencia, basta con ver que el Código de Trabajo contempla una división que desfavorece al trabajador doméstico al privarlo de la protección del salario mínimo, seguridad social, entre otros derechos.

Análisis:

Al analizar todas las respuestas, los entrevistados indican que no existe coherencia entre la norma secundaria que contempla el Régimen Especial y la

Constitución salvadoreña, para ello el entrevistado 1 y 2 se basaron en la realidad jurídica que este tipo de trabajadores experimentan, lo cual es contraria al principio de bienestar social que la Constitución enmarca para todo ciudadano.

Por otra parte al analizar la posición de los entrevistados en lo relacionado a la norma jurídica en concreto, el Código de Trabajo en lo relativo al Régimen Especial disminuye ciertos derechos que la Constitución consagra en favor de todo trabajador; como lo son el Salario mínimo, seguridad social, jornadas de mayor duración, etc.,

Tales aspectos se corroboran con lo expuesto en el Marco Teórico, donde al realizar una comparación entre la legislación secundaria y la Carta Magna, se colige que el primero de los cuerpos legales establece una excepción en la forma de legislar el tipo de trabajo en cuestión, disminuyendo lo que la Constitución indica de manera genérica.

PREGUNTA 2

¿Existe a su criterio equidad en la aplicación del Principio de Igualdad entre el trabajador doméstico y el trabajador perteneciente al Régimen General?

SUJETO	RESPUESTA
ENTREVISTADO 1	<p>No, porque en la realidad social existe discriminación hacia el trabajador doméstico, en cuanto a eso el Estado debe buscar un equilibrio, como mecanismo de protección hacia el trabajo doméstico el cual tiene una connotación especial.</p> <p>Una cosa es ser diferente y otra cosa es ser desigual, el trabajo doméstico es diferente a otro tipo de trabajo pero no significa que debe de carecer de menos derechos o más derechos.</p>
ENTREVISTADO 2	<p>No hay equidad ya que existe desigualdad en razón de que no debería de haber una separación de régimen alguno, ya sea doméstico o agrícola, todos son trabajadores y todos deberían de tener los mismos derechos, no debería de haber desigualdad en el momento en que el legislador crea la ley.</p>

ENTREVISTADO 3	No, lo que pasa es que cuando volvemos hablar del trabajo doméstico en la ley secundaria estamos contradiciendo lo que es el principio de igualdad, ya que la constitución ofrece garantías y derechos por igual a todos los trabajadores. Ejemplo: no obstante no estar en este apartado el derecho a la libertad sindical lo tienen, lo único que no hacen uso de ello; una contradicción clara es el hecho que constitucionalmente se establece que todo trabajador tiene derecho a un salario mínimo, cuando en este apartado se puede pactar libremente, la norma secundaria debe de permanecer subordinada a la norma primaria es decir la constitución.
ENTREVISTADO 4	Considero que el Principio de Igualdad si es respetado, pero el problema es la aplicabilidad de la Ley, la ley no se cumple por la realidad de nuestro país, si cada patrono diera todo lo que le corresponde por ley al empleado doméstico la situación de estos seria otra, no veo problema en cómo está escrita la ley, obvio que existen vacíos, pero en realidad el problema radica en la aplicabilidad de la ley.

Análisis:

Tres de los sujetos entrevistados indican que no existe equidad en la aplicación del Principio de Igualdad entre los trabajadores de ambos regímenes, las razón que indica el primero de los entrevistados se remite a la realidad social y jurídica del Trabajador doméstico, puesto que socialmente este tipo de trabajadores sufren de discriminación la cual no es tratada por el Estado por medio de los cuerpos legales correspondientes; lo que hace referencia a la disminución de derechos en favor del Régimen Especial. El segundo entrevistado, profundiza en la división de regímenes, apuntando que esta es causante de detrimento en materia de derechos a los trabajadores domésticos, considerando también que el acto de formulación de la ley no es equitativo o de igual a igual entre los sujetos a quienes se les aplicará. En el mismo sentido, a criterio del entrevistado 3, es indispensable y jurídicamente necesario que la norma secundaria mantenga subordinación a la norma primera, en razón del Principio de Igualdad. Por otro lado, el entrevistado 4, indica que el Principio de Igualdad es respetado, pero es la

aplicabilidad de la ley lo que dificulta y perjudica la realidad del trabajador doméstico.

Dentro del Marco Teórico se indica que la aplicación del Principio de Igualdad consiste en que la persona no sea arbitrariamente discriminada, vale decir, a no ser injustificada o irrazonablemente excluido del goce y ejercicio de los derechos que se reconocen a los demás, tal aseveración se ve contrariada en la práctica según la mayoría de los entrevistados por parte del legislador al momento de formular y aplicar la ley, ya que no se busca en la iniciativa del legislador el dar beneficios y derechos por igual a la partes, sin justificación lógica o visible.

El permitir que el contrato laboral pueda ser verbal, juega como un aspecto contrario al trabajador doméstico al encontrarse dentro en una situación de conflicto laboral, ya que en el momento que el legislador no obliga a las partes a firmar un contrato escrito, sin querer favorece al empleador en caso de conflicto.

PREGUNTA 3

¿Considera usted que existe una efectiva tutela de los derechos de las trabajadoras y trabajadores domésticos por parte de las instituciones responsables?

SUJETO	RESPUESTA
ENTREVISTADO 1	No, lo que pasa es que en El Salvador, pasada la guerra, se aplicó todo la política neoliberal en los noventas, y eso significo abrir exportaciones, dolarizar y reducir garantías laborales, hubo reducción de impuesto, se convirtió en un país de evasión de impuestos, si no hay aporte social no puede haber desarrollo, como la gente no paga impuestos como sacaremos adelante al país, lo que queda es cambiar el modelo neoliberal, este se acabó con la crisis en Europa ya mostró que no funcionó, tiene que ver un mayor crecimiento económico para robustecer a las instituciones encargadas de velar porque se cumplan los derechos.

ENTREVISTADO 2	No, porque yo creo que a quien le corresponde el mayor trabajo es al Ministerio de Trabajo, nosotros únicamente aplicamos justicia, la cual es efectiva según los hechos que se presentan, el Ministerio de Trabajo debería de hacer mejor su trabajo, porque a ellos les corresponde revisar si se los trabajadores tienen seguro, si no abusan de sus horarios, nosotros no podemos andar en esas áreas que prácticamente son administrativas; deben de velar porque se cumpla lo que está en el Código de Trabajo, a nosotros nos corresponde velar porque se cumpla el debido proceso; quizás la observación de incumplimiento es para ellos.
ENTREVISTADO 3	NO, nadie supervisa este Régimen en la realidad, en la norma si está consagrado esa tutela pero, ¿ante quien van exigir sus derechos? Primero y segundo ¿sabe el trabajador doméstico que tiene derechos? Por lo general no lo saben, existe una falta de orientación por parte de las instituciones encargadas de ello, entonces la tutela o mejor dicho quien velará por ese cumplimiento de la norma, ya sabemos que es el ministerio de trabajo, pero ante el desconocimiento del trabajador doméstico y la falta de voluntad o de recursos institucionales, no hay manera de hacerlos cumplir.
ENTREVISTADO 4	No, es que las instituciones no pueden ser efectivas porque muchas veces el trabajador ni siquiera conoce sus derechos, no se acerca al Ministerio de Trabajo para interponer una denuncia o exponer su problema.

Análisis:

El patrón de respuesta de los entrevistados indican una negativa ante la actuación de las entidades estatales obligadas a tutelar los derechos de los trabajadores domésticos; sin embargo el ente que recibe mayor observación es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el cual está obligado según el Art. 1 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores; vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo y previsión social; promover la superación técnica, económica, moral, social y cultural de los trabajadores, etc.

Lo anterior se relaciona con dos aspectos que respectivamente expresan el entrevistado 1 y 4; donde para el primero existe una necesidad de robustecer la institucionalidad por medio de recursos económicos, lo que llevaría a proporcionar

herramientas para enfrentar y cumplir los distintos mandatos que la ley les apunta, mientras que el último entrevistado atribuye la situación a que los trabajadores no denuncia o exponen su problema.

Tal situación se presta para ser analizada desde la óptica de la positividad de las leyes que atribuyen las diversas funciones a las instituciones en cuestión; dicha positividad depende de factores económicos y administrativos como trasfondos, pero al mismo tiempo se presta para analizar el papel de importancia que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe ejecutar para lograr cohesión entre las diferentes instituciones.

Dicha cohesión es valorada desde la percepción de unidad que debería de existir entre las instituciones responsables de tutelar los derechos de los trabajadores, es claro que sin una verdadera sintonía entre estas es difícil que los sujetos de derecho accedan de manera concisa y eficaz a reclamar las diversas pretensiones que se presentan en los conflictos laborales de los que serían parte.

En el mismo sentido, es por lo tanto importante resaltar el papel del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el cual debe de mantener una línea adecuada de orientación no solo al trabajador doméstico, sino que al trabajador en general, puesto que la única forma en que este o estos pueden presentarse ante un Juez a reclamar o evacuar su pretensión es conociendo previamente, (gracias a una debida promoción por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social) el derecho o derechos que le han sido vulnerados o privados.

Los trasfondos económicos, no pueden obviarse pero tampoco es un requisito de fondo para que una institución sin importar su mandato u obligaciones se eximan de conocer de los conflictos laborales que se presenten ante su jurisdicción; peor aún, la falta de recursos no debe ser una limitante para no realizar las facultades impuestas, sean estas al Ministerio de Trabajo en específico o cualquier otra institución, para desarrollar cada una de sus obligaciones, por lo

que ante la ley misma no existe justificación alguna o de carácter valorativo para omitir cualquiera que sea la responsabilidad institucional.

PREGUNTA 4

Considera usted, tomando como base la realidad, ¿Qué existen las condiciones sociales y jurídicas para que el trabajador doméstico pueda ejercer los derechos constitucionales consagrados para todas y todos los trabajadores?

SUJETO	RESPUESTA
ENTREVISTADO 1	Como ya he mencionado, debido a que este sector es generalmente excluido, estos carecen de la información pertinente, provocando “ignorancia” en la población trabajadora en lo que respecta a sus derechos constitucionales que le revisten, por lo que es imposible que este los ejerza en tal condición.
ENTREVISTADO 2	No, no los puede ejercer porque culturalmente este tipo de trabajadores no conoce la ley entonces es lógico que no puedan exigirlos; existe desinformación que genera abusos por parte del patrono, se violentan sus derechos constitucionales porque este no se pronuncia ya sea por ignorancia, necesidad o por miedo a perder su trabajo, se dan malos tratos, juegan con su necesidad con la intención de que le prescriba la acción al trabajador; en ese sentido en nuestro medio el trabajador es atropellado.
ENTREVISTADO 3	No, esto debido a que es un tema muy sensible. Es notable que no exista voluntad política del gobierno salvadoreño de integrar a este tipo de trabajador informándole, educándole y asesorándole para que este pueda exigir sus derechos.
ENTREVISTADO 4	No, podría ejercer sus derechos a pesar de estar establecidos para todos, primero porque este tipo de trabajadores son ignorantes de la ley y segundo por la realidad del país, porque no creo que sea posible que todo patrono pueda cumplir con cada una de las obligaciones que la ley le confiere, por la realidad económica y social en que vivimos.

Análisis:

De acuerdo a lo planteado por los entrevistados, existen un elemento que condiciona a los trabajadores domésticos de poder ejercer sus derechos, este es la Ignorancia de los empleados, al no conocer o poseer indicios de los derechos que le acompañan en la calidad de empleador, sin embargo tal situación se combina con la ineficacia de las instituciones para llevar a cabo la debida promoción de éstos. Es lógico, entonces, que ante la ignorancia se hace imposible que los sujetos sobre quienes recaen una gama de derechos, utilicen los mecanismos legales para hacerlos valer.

PREGUNTA 5**¿Considera usted que es necesaria una reforma en el Régimen Especial del Trabajo Doméstico?**

SUJETO	RESPUESTA
ENTREVISTADO 1	Sí, no solo del régimen, ¡de todo el código! pero Las reformas legales se hacen siempre copiando los códigos y así no se hace una reforma integral institucional, lo que queremos es hacer son debates nacionales y tiene que haber concertación. Hay que lograr que la gente lo enfoque sobre derechos y no sobre reglas, todo se ve procesal, que las notificaciones, etc. Quitar todo eso e irse a lo principal, ¿Cuál es el problema que tiene el señor o la señora? Miremos los hechos. Porque lo despidieron, definir sobre lo concreto, nuestro código está bien limitado, en materia específica de trabajo doméstico, hay que hacer normas específicas también, porque la cultura no la podemos saltar, la cultura de interpretación hasta ahora ha comenzado a calar, buscar un código de principios no lo van entender y no lo van aplicar y es al contrario. El régimen especial del trabajo doméstico no es para discriminar si no para brindar protección.
ENTREVISTADO 2	Si, desde el punto de vista de querer proteger al trabajador doméstico; el problema es q no nos volvemos constitucionalistas, dejando de lado la constitución, el Código de Trabajo no necesita solo reformas, sino que la creación de un nuevo Código que tome en cuenta las garantías

	constitucionales y los tratados internacionales.
ENTREVISTADO 3	Si es necesaria, se necesita una reforma integral de todo el código, para que nuestra norma nacional este acorde con la nueva norma internacional y los convenios de la OIT. Todo el código necesita una reforma integral, necesitamos tener un nuevo código de trabajo.
ENTREVISTADO 4	Si, sería buena una reforma al Régimen, todo el Código necesita reformas, si no me equivoco las últimas fueron hace dos años pero no tocaron este tema, ustedes saben que el derecho es cambiante, entonces sí sería necesaria hacer una reforma en sentido de garantizar los derechos de los trabajadores del régimen doméstico y mejorar así sus condiciones laborales.

Análisis:

Las opiniones relativas a esta pregunta son claras y concisas, la Reforma del Régimen Especial es necesaria desde todo punto de vista, sin embargo no solo apuntan a la reforma del dicho régimen, sino que trascienden a todo el Código de Trabajo, basado en la realidad de los hechos sociales, la Constitución y convenios internacionales en materia laboral.

La legislación salvadoreña como se distingue en el Marco Teórico, no está en coherencia con el convenio del Trabajo decente para las Trabajadoras y Trabajadores domésticos de la OIT, también de manera más específica, el Régimen Especial no contempla en su totalidad las disposiciones de los diferentes convenios suscritos y ratificados por el Estado salvadoreño, como lo es el caso de un salario mínimo, protección en materia de horarios y jornadas, etc. En relación a los convenios como el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador, entre otros.

Asimismo, los expedientes judiciales abordados, muestran que la reforma es conveniente, tomando en cuenta la vulnerabilidad de principios procesales como el de pronta y cumplida justicia, igualdad, inmediación de la prueba, entre otros. Igualmente, la falta de una norma que establezca reglas que busquen concebir una protección más fiable y eficaz pone en desventaja al trabajador en general como hartamente se refleja en la investigación.

PREGUNTA 6

¿Las disposiciones contenidas en el Régimen especial de los trabajadores domésticos, tienden a buscar su debida protección y desarrollo?

SUJETO	RESPUESTA
ENTREVISTADO 1	No, este es un sector muy desprotegido, existe falta de estabilidad laboral, existe discriminación, falta del mínimo vital, etc. No solo se trata del salario mínimo, sino de las condiciones mínimas que toda persona deba tener para su autodesarrollo, pueda integrarse socialmente. El tipo de contratación de manera verbal también tiende a contribuir aún más a una falta de estabilidad laboral. Normalmente el trabajador doméstico por no tener servicios de acceso, no demanda, no tiene pagar abogado, los plazos son muy cortos para poder demandar, etc.
ENTREVISTADO 2	No, basta con ver que el Gobierno de El Salvador no ratifico el tratado de la OIT relativo al trabajo doméstico; la regulación distinta a que está sujeto el trabajador doméstico propicia la vulneración de los derechos de los trabajadores y eso mismo no permite su desarrollo.
ENTREVISTADO 3	No, porque el llamado “régimen especial” tiende a ser un régimen discriminatorio, el desarrollo de un trabajador doméstico no se refleja en la norma sino en las prestaciones que el patrono le brinda en la realidad, un ejemplo claro sería el caso que un patrono le permita ir a estudiar a una empleada doméstica, pero la norma en si viene a establecer el horario y que casi siempre tiene que estar a disposición del patrono, ¿cómo se va a superar el trabajador doméstico de esa manera?, no se puede.

ENTREVISTADO 4	No, únicamente les ayuda a subsistir; un desarrollo jamás, eso jamás; para empezar los salarios que tienen son muy precarios, la ley en realidad no procura propiciar el desarrollo económico ni si quiera consigue dignificar la vida del trabajador.
-----------------------	--

Análisis:

Es visible la negativa de los entrevistados ante la posibilidad de que las normas actuales sean susceptibles de impulsar el desarrollo y protección de los trabajadores domésticos; puesto que el sentido que poseen no están consagradas con el motivo de brindar seguridad y estabilidad jurídica, por el contrario al tenor de los comentarios brindados, es visible que las normas son más un modelo de subsistencia amparado en un marco legal.

Del análisis planteado en el Marco Teórico, se tiene que las diferentes normativas que relacionan con el trabajador doméstico, no precisamente establecen una protección, el Código de Trabajo como indica hartamente la investigación, dentro del Régimen Especial, ya que no se contemplan reglas claras para la contratación, se refleja una grave falta de estipulación de obligaciones claramente definidas para las partes contratantes, no existe una jornada laboral plenamente delimitada, etc. por lo que tal situación conlleva a vulnerar a criterio de los entrevistados diversos derechos Constitucionales.

CAPITULO VII
CONCLUSIONES
Y
RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

El trabajo doméstico, requiere esfuerzos físicos y psicológicos muy superiores al de cualquier otro tipo de trabajadoras y trabajadores, ya que aquél demanda la ejecución de actividades para mantener conforme a todos los miembros de un grupo familiar y esto se deduce, debido a que de acuerdo a lo que señala el Código de Trabajo, este tipo de trabajadores son los que desempeñan labores propias del hogar, sin definir las, dejando un amplio margen en el cual el empleador puede disponer del trabajador doméstico; degenerándose muchas veces en labores atentatorias contra la dignidad humana.

La subordinación que este tipo de trabajadores debe poseer no está delimitada a un patrono, ya que debe estar sometido a todo el grupo familiar, caso contrario existiendo insubordinación frente a alguno de ellos, es causal de terminación del contrato y despido como lo establece el artículo ochenta y tres numeral tercero del Código de Trabajo.

De acuerdo con las fuentes consultadas se observa, que no existe armonía entre la legislación primaria y la norma secundaria, en cuanto a la regulación del trabajo doméstico, en materia de salarios, horario, derecho a prestaciones sociales, etc. así como también no existe una debida aplicación de las garantías procesales, al momento de surgir un conflicto de carácter laboral.

En cuanto a la Seguridad Social, que todo trabajador debe tener como garantía constitucional, el trabajador doméstico no estaba incluido; si no hasta el año dos mil diez que se impulsó la ampliación del Régimen del Seguro Social para el trabajador doméstico, a través del Decreto Ejecutivo número setenta y cuatro reformando el Reglamento de la Ley del ISSS; sin embargo, es criticable que no se establezca de manera obligatoria la afiliación sino que lo deja a potestad del patrono.

La Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones en el artículo nueve inciso segundo establece que para los trabajadores agrícolas y domésticos deberá de crearse un reglamento especial que enmarque la forma de afiliación de éstos; situación que el legislador aún no ha resuelto, existiendo una exclusión directa al derecho consagrado en el artículo cuarenta y cinco y cincuenta de la Constitución de la República relativos a protección en materia de Seguridad Social, y el artículo siete de la Ley SAP puesto que éste indica que la afiliación al Sistema será obligatoria cuando una persona ingrese a un trabajo en relación de subordinación laboral.

Dentro del Marco Institucional, entidades como Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, Juzgado de lo Laboral, etc.), son las encargadas de velar y tutelar los derechos de los trabajadores en general, como lo son también del sector doméstico, es criticable entonces que dichas instituciones no cumplen a cabalidad con las atribuciones conferidas por la ley, en específico el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, al no generar la debida promoción de los derechos laborales, inspección y lineamientos generales para concebir que la norma secundaria y principios constitucionales sean debidamente aplicados.

Se concluye que no existe una eficacia institucional administrativa, en la promoción de los derechos, la educación en derechos laborales, la tutela de los mismos, así como en la restitución de los derechos que han sido perturbados; para el caso; Ministerio de Trabajo no reporta actividad en cuanto al rubro de trabajo doméstico, lo cual pone de manifiesto el poco interés en monitorear la actividad laboral del sector doméstico.

En el área procesal en materia Laboral, el Órgano Judicial a través del Juzgado de lo Laboral, no aplica un procedimiento expedito a la hora de resolver las quejas formuladas por las trabajadoras del Sector doméstico, dilatando con ello el proceso, haciéndolo engorroso, debido al formalismo jurídico, impidiendo de

esta manera cumplir con el fin de su creación, es decir no se cumple la pronta y cumplida justicia.

El Salvador, a pesar de ser suscriptor de los principales tratados internacionales en esta materia, como lo son el Convenio 111 de la OIT y la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, poco ha hecho para cumplir con sus obligaciones internacionales de modificar la legislación interna que regula el servicio doméstico y que constituye una norma discriminatoria hacia la mujer.

Es lamentable y grave la no suscripción y ratificación del Convenio 15A de la OIT en materia de trabajo doméstico; celebrado en Ginebra, Junio del presente año, bajo el titulo; «Texto del Convenio sobre el Trabajo Decente para Las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos», siendo un suceso que atenta contra el desarrollo y correcta aplicación de los derechos constitucionales en la legislación secundaria.

Es necesario que la legislación nacional este en completa sintonía con la legislación internacional, en relación a las garantías fundamentales de la persona humana, como lo es la Declaración Universal de los Derechos Humanos, El Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, y la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

RECOMENDACIONES

Con el desarrollo de este trabajo de investigación, se pudo indagar de manera profunda la Aplicación de las Garantías Constitucionales al Régimen Especial del Trabajador Doméstico, así mismo se pudo conocer sobre las funciones administrativas que realizan las instituciones gubernamentales encargadas de velar por el cumplimiento de la legislación en materia laboral y en la aplicación de la ley. Dentro del proceso de investigación, se pudo observar las debilidades de las instituciones encargadas de la tutela de los derechos laborales, y el estudio de las leyes pertinentes, lo cual ayudo a formar en el grupo un criterio que diera origen a realizar las siguientes recomendaciones:

- a) Se recomienda al Órgano Ejecutivo por medio del Ministro de Trabajo, ejecutar una reforma del Régimen Especial del trabajador doméstico contemplado en el Código de Trabajo, considerando la realidad jurídica y social actual de los trabajadores y trabajadoras del Sector Doméstico, formulando una norma consecuente con la Constitución de la República, y en apego a los tratados internacionales suscritos y ratificados por el Estado Salvadoreño.
- b) Realizar las reformas en materia procesal laboral, que sean pertinentes y necesarias para agilizar las resoluciones judiciales que sirvan para dar trámite a las pretensiones formuladas por los trabajadores del sector doméstico, así como las realizadas por los trabajadores en general, conforme a lo establecido en el artículo cuarenta y nueve de la Constitución de la República, dando las herramientas jurídicas necesarias a la Corte Suprema de Justicia, para dar cumplimiento al principio de pronta y cumplida Justicia.
- c) En cuanto a la cobertura del Trabajador doméstico, en materia de Seguridad Social, es necesario realizar las reformas pertinentes a los

cuerpos legales en relación con la inclusión del trabajador doméstico para que esta, deje de ser opción del patrono, y se transforme su inscripción al ISSS en una obligación al momento de su contratación.

- d) Se recomienda también al Ejecutivo por medio de los Ministros competentes, formular el Reglamento Especial que enmarque el procedimiento de afiliación del trabajador doméstico al sistema de ahorro, para pensiones por vejez y muerte.
- e) Se recomienda al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cumplir con su obligación de asesorar y desarrollar el papel de armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores; así como de vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo y previsión social; promoviendo la superación técnica, económica, moral, social y cultural de los trabajadores; ejecutando campañas masivas de información y promoción de los derechos laborales de los trabajadores domésticos y creando mecanismos para el control, seguimiento, y registro de los trabajadores, para que puedan gozar de una mejor asesoría y asistencia legal.
- f) A la Procuraduría de los Derechos Humanos, que refuerce la ejecución del mandato constitucional de vigilar el respeto y cumplimiento de los derechos humanos, de entre los cuales el derecho al trabajo es uno de ellos. Recomendar y promover las reformas necesarias ante los Órganos del Estado para el cumplimiento de los derechos humanos.
- g) Dotar a las Instituciones encargadas de la promoción y velar por que se cumplan los derechos laborales, con suficiente recurso humano calificado, equipos técnicos de calidad, con el fin de realizar su trabajo con mayor eficacia y prontitud.

- h) Se recomienda al Órgano Judicial, que busque mecanismos internos que vayan encaminados a evitar la dilatación innecesaria de los procesos laborales, por circunstancias puramente formalistas. Respetando los principios de economía procesal, y de pronta y cumplida justicia.
- i) Así mismo cumplir con el mandato de velar por la constitucionalidad de las leyes, ya sea a través del control concentrado o control difuso de la Constitución, lo que le permite a cualquier Juez o Jueza, en caso de manifiesta contradicción de la ley secundaria con la Carta Magna, aplicar directamente el principio constitucional en razón de su jerarquía.
- j) Al Gobierno Salvadoreño, se le recomienda suscribir y ratificar el Convenio el sobre el Trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos, de la OIT y al mismo tiempo adecuar la legislación vigente acorde a las disposiciones establecidas en dicho convenio, velando por que se desarrollen los mecanismos necesarios para su implementación dentro de las Instituciones estatales, facultadas para tutelar los derechos laborales.
- k) Tomar disposiciones de instrumentos internaciones como base para una posible reforma integral al Régimen Especial del Trabajo Doméstico en el Código de Trabajo Salvadoreño.

ANEXOS

CODIGO DE TRABAJO
CAPITULO III
DEL TRABAJO DOMESTICO

Art. 76.- El contrato de trabajo para servicio doméstico puede celebrarse verbalmente. Si así fuere, el patrono estará obligado a extender, cada treinta días, a petición del trabajador, una constancia escrita en papel común y firmada por aquél, en la cual se exprese: el nombre y apellido de ambos, el tiempo de servicio, el salario percibido en el último mes y el lugar y fecha de expedición del documento.

Art. 77.- 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.

La prestación esporádica de servicios de índole distinta a la expresada en el inciso anterior, no será suficiente para que el trabajador deje de ser considerado como doméstico.

No se consideran trabajadores del servicio doméstico y estarán sometidos a las normas generales de este Código, los que se dediquen a esas labores en empresas industriales, comerciales, sociales y demás equiparables.

Art. 78.- Salvo pacto en contrario, la retribución de los trabajadores del servicio doméstico comprende, además del salario convenido, el suministro de alimentación y habitación.

Art. 79.- El patrono podrá exigir al trabajador antes de iniciar las labores, y cuando lo considere necesario, salvo lo dispuesto en el ordinal 14 del artículo 30, los comprobantes relativos a su buena salud y la presentación de su respectivo Documento Único de Identidad, cuando la persona esté obligado a tenerlo. (12)

Art. 80.- El trabajador del servicio doméstico no está sujeto a horario, pero gozará de un descanso mínimo de doce horas diarias, de las cuales diez serán nocturnas y continuas, y las otras dos deberán destinarse para las comidas, y además de un día de descanso remunerado cada semana acumulables hasta el número de tres días. Se entiende que los trabajadores contratados a base de sueldo mensual, tienen incorporado en éste, el pago correspondiente a los días de descanso.

Art. 81.- El trabajador del servicio doméstico está obligado a prestar sus servicios en los días de asueto, siempre que así se lo pida el patrono. En tal caso tendrá derecho a un recargo del ciento por ciento en su salario diario por el trabajo realizado en esos días.

Art. 82.- En el trabajo doméstico los primeros treinta días se consideran de prueba y, dentro de este término, cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato sin responsabilidad.

Art. 83.- Son causas especiales de terminación del contrato individual de trabajo doméstico sin responsabilidad para el patrono, las siguientes:

1ª- Adolecer el trabajador de enfermedades infectocontagiosas, a menos que las hubiere adquirido en el lugar donde presta sus servicios, en cuyo caso procederá la suspensión del contrato;

2ª- Tener el trabajador vicios o malos hábitos que pongan en peligro o perjudiquen el orden doméstico o alteren la condición moral del hogar;

3ª- Por cometer el trabajador actos graves de infidelidad o insubordinación contra el patrono, su cónyuge, ascendientes, descendientes u otras personas que habiten permanentemente en el hogar.

REGLAMENTO DE CREACIÓN Y APLICACIÓN DEL RÉGIMEN ESPECIAL DE SALUD Y MATERNIDAD PARA LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS.

CAPÍTULO I

OBJETO Y SUJETOS PROTEGIDOS

Objeto.

Art. 1.- Amplíase el Régimen del Seguro Social, conforme lo establece el inciso primero del artículo 3 de la Ley del Seguro Social y en los términos del presente Reglamento, a los trabajadores domésticos. A tal fin, el presente Reglamento tiene por objeto la creación del RÉGIMEN ESPECIAL DE SALUD Y MATERNIDAD PARA LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS, estableciendo su regulación, organización y funcionamiento para el efectivo cumplimiento del derecho a la seguridad social por parte de las personas sujetas a su ámbito de aplicación; el mismo será administrado por el Instituto Salvadoreño del Seguro Social, que en adelante, se denominará "el Instituto".

La incorporación a que se refiere este artículo se realizará conforme a un programa que elaborará el Consejo Directivo del Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

Sujetos protegidos.

Art. 2.- Toda persona mayor de 14 años y menor de 60 años que realice labores de trabajo doméstico, de común acuerdo con su empleador, podrá solicitar su afiliación a este Régimen Especial.

El empleador podrá solicitar la afiliación del trabajador, para lo cual deberá presentar lo requerido por el artículo 4 de este Reglamento.

Para los efectos de este Decreto, se considera trabajador doméstico toda aquella persona que realiza labores dependientes en forma habitual y continua, en el hogar u otro sitio de residencia o habitaciones particulares, que no importe lucro o negocio para el empleador.

El trabajador doméstico que preste sus servicios para dos o más empleadores, podrá afiliarse a este Régimen Especial, siempre y cuando lo afilie por lo menos, un empleador; en este caso, la cotización no será menor de la prevista en el artículo 6 del presente Reglamento.

Los hijos de los trabajadores domésticos que se encuentren dentro del rango de edad cubierto por el Régimen de Salud del Instituto, tendrán derecho a las prestaciones de dicho Régimen, de conformidad al portafolio de servicios aprobado por el Consejo Directivo del Instituto, para lo cual deberán ser inscritos en los registros que lleve el Instituto para tal efecto.

CAPÍTULO II

COBERTURA

Plan de Prestaciones.

Art. 3.- Las personas protegidas por este Régimen Especial tendrán derecho a gozar de todas las prestaciones y servicios de salud establecidos en la Ley del Seguro Social y en el Reglamento de Aplicación del Régimen del Seguro Social.

El goce del subsidio económico sólo se otorgará en caso de maternidad, el cual será por el monto determinado para dicha contingencia, en el Reglamento para la Aplicación del Régimen del Seguro Social.

Se establece un período de carencia de seis meses, posteriores a la afiliación, para la atención de las patologías siguientes: insuficiencia renal, cáncer, cardiopatía coronaria y las cirugías electivas.

Para el goce de las prestaciones por maternidad, será aplicable todo lo dispuesto en el Reglamento para la Aplicación del Régimen del Seguro Social.

CAPÍTULO III

AFILIACIÓN, COTIZACIÓN Y RECAUDACIÓN.

Afiliación.

Art. 4.- Para su ingreso y afiliación al presente Régimen Especial, el empleador deberá presentar por lo menos:

- a) Su inscripción como empleador y su solicitud de afiliación a este Régimen Especial, así como el formulario denominado "Aviso de Inscripción de trabajador" completamente lleno;
- b) Documentos de identidad personal, tales como el Documento Único de Identidad, Carné de Residente si es extranjero, Partida de Nacimiento o Carné de Minoridad si es menor de edad;
- c) Una fotografía reciente del trabajador, tamaño cédula.

Los trabajadores que a la fecha de inscripción a este Régimen cuenten con un número de afiliación al Régimen del Seguro Social, no necesitarán afiliarse de nuevo, pero con el fin de actualizar sus datos personales y

centro de atención adscrito, deberán llenar nuevo aviso de inscripción a este

Régimen Especial, siempre que cumpla los requisitos establecidos en este Reglamento.

La Dirección General del Instituto establecerá el contenido de tales formularios y solicitudes, así como de cualquier otro instrumento que estime necesario para su ingreso al presente Régimen.

Financiamiento.

Art. 5.- Al financiamiento de este Régimen Especial contribuirán los empleadores y trabajadores sujetos al mismo, en la forma establecida por la aportación a la cotización correspondiente trabajador y patrono, en el Régimen de Salud previsto en el artículo 29 de la Ley del Seguro Social. El aporte estatal se cubrirá con la misma cuota fija establecida en el artículo 46 del Reglamento para la Aplicación del Régimen del Seguro Social.

Remuneración Afecta al Régimen Especial

Art. 6.- Para los efectos de este Reglamento y de la Ley del Seguro Social, se considera como remuneración afecta a este Régimen Especial, el salario pactado por unidad de tiempo o de cualquier otra forma contemplada en 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 servicios.

El porcentaje del aporte en la cotización para el financiamiento de este Régimen Especial se determinará sobre la remuneración afecta, de la forma siguiente: Para el empleador será del siete punto cinco por ciento (7.5 %) y del tres por ciento (3%) para el trabajador.

El aporte de los empleadores a la cotización para el financiamiento de este Régimen Especial tendrá el tratamiento fiscal previsto en la Ley de Impuesto sobre la Renta.

Recaudación y pago de las Cotizaciones

Art. 7.- Para la recaudación de las cotizaciones del Régimen Especial, el Instituto Salvadoreño del Seguro Social deberá proporcionar al empleador el talonario de recibos para el pago correspondiente por cada mes del año fiscal.

Los recibos deberán contener por lo menos tres partes, para el Instituto, el trabajador y el empleador en las cuales constará el nombre y número de afiliación del trabajador, el salario devengado, el nombre del empleador, su número de inscripción como tal y la dirección del centro de trabajo. En general, deberán contemplar cualquier otra información que el Instituto considere necesaria.

El empleador deberá enterar a la tesorería del Instituto o en las Instituciones Financieras autorizadas por el Instituto para tal fin, el monto de la cotización, formado por su aporte y por el del trabajador, a más tardar el último día de cada mes.

CAPÍTULO IV

RESERVA DE EMERGENCIA

Reserva de emergencia.

Art. 8.- Créase la Reserva de Emergencia para el presente Régimen Especial, la cual se formará con un límite de cien dólares de los Estados Unidos de América, por cada mil asegurados o fracción y su monto no podrá ser mayor de doscientos

mil dólares de los Estados Unidos de América, la cual se revisará y ajustará cada cinco años.

Art. 9.- Para la creación y mantenimiento de la presente Reserva, se destinará el cinco por ciento (5%) de las cuotas de financiamiento percibidas mensualmente para el presente Régimen.

Art. 10.- Se consideran como emergencias aquellas contingencias tales como la disminución imprevista de los ingresos del Instituto, insuficiencia de éstos para cubrir los programas de prestaciones del presente Régimen y catástrofes como terremotos, inundaciones, derrumbes, accidentes y otros.

Creación de nuevas Reservas.

Art. 11.- El Consejo Directivo del Instituto deberá formar la Reserva Técnica que sea necesaria para garantizar el desarrollo y cumplimiento de este programa.

Inversión de las Reservas.

Art. 12.- La aludida Reserva de Emergencia y las demás que se consideren en el presente Régimen Especial, serán invertidas en la forma establecida en la Ley del Seguro Social.

CAPÍTULO V

DISPOSICIONES GENERALES

Goce de las prestaciones.

Art. 13.- Para el goce de las prestaciones de Seguridad Social de este Régimen Especial, es necesaria la afiliación del trabajador al mismo, el pago de la cotización mensual; además, el trabajador deberá identificarse con la tarjeta de

afiliación o el documento de identidad al momento de solicitar el goce de dichas prestaciones y presentar el recibo de pago correspondiente.

En caso de mora en el pago de las cotizaciones, para el goce de las prestaciones correspondientes, será necesario pagar el monto de las cotizaciones en mora.

Anulación de inscripciones.

Art. 14.- El Instituto podrá anular la inscripción de un trabajador o de un empleador, cuando se compruebe su participación en la transgresión de la Ley del Seguro Social, de este Reglamento y demás normativas aplicables.

Recargos por Mora.

Art. 15.- En caso de mora en el pago de las cotizaciones, se generarán los recargos de intereses previstos en la Ley del Seguro Social y en el Reglamento de Aplicación del Régimen del Seguro Social, de la siguiente forma:

La demora en el pago de cotizaciones hasta quince días después de vencido el plazo fijado por este Reglamento, generará un recargo del cinco por ciento sobre el monto de la cotización adeudada. Si la demora excediere de quince días, el recargo será del diez por ciento.

CAPÍTULO VI

DISPOSICIONES TRANSITORIAS, DEROGATORIAS Y VIGENCIA.

Inicio de operaciones del Régimen.

Art. 16.- La inscripción al presente Régimen Especial será a partir del uno de julio de dos mil diez.

La incorporación de los trabajadores domésticos al presente Régimen Especial se realizará de forma gradual, considerando criterios geográficos, concentración de trabajadores domésticos por departamento o zonas del territorio nacional y la capacidad técnica del Instituto para brindar el goce de las prestaciones y servicios de salud, conforme a un programa aprobado por la Dirección General del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, iniciándose en los departamentos de San Salvador, La Libertad, Santa Ana, Sonsonate y Ahuachapán y, en los seis meses posteriores a la vigencia del presente Reglamento, podrán incorporarse los trabajadores domésticos del resto del país.

Normas supletorias.

Art. 17.- En todo lo no previsto en el presente Reglamento, se aplicará en lo pertinente, lo dispuesto en la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos.

Derogatoria.

Art. 18.- Derógase la letra a) del artículo 2 del Reglamento para la Aplicación del Régimen del Seguro Social.

Vigencia.

Art. 19.- El presente Decreto entrará en vigencia ocho días después de su publicación en el Diario Oficial.

DADO EN CASA PRESIDENCIAL: San Salvador, a los treinta y un días del mes
de mayo de dos mil diez.

CARLOS MAURICIO FUNES CARTAGENA,
Presidente de la República.

HUMBERTO CENTENO NAJARRO,
Ministro de Gobernación.

Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia

Capítulo II

Protección de la Persona Adolescente Trabajadora

Artículo 57.- Protección frente al trabajo

Los adolescentes tienen el derecho a ser protegidos ante toda práctica laboral que, dentro del sector formal e informal de la economía, ponga en riesgo el ejercicio de sus derechos. Para tales efectos, el Estado y la sociedad formularán las políticas, planes, programas y medidas de protección tendentes a erradicar el trabajo de las niñas, niños y adolescentes que no han cumplido la edad mínima para el trabajo.

El Órgano Ejecutivo en el ramo de Trabajo y Previsión Social deberá desarrollar campañas, inspecciones y acciones permanentes en los lugares de trabajo, con el fin de sancionar a los patronos por el incumplimiento a la presente disposición.

Artículo 58.- Derecho a la protección en el trabajo

Los adolescentes que trabajen disfrutarán de todos los derechos, beneficios y remuneraciones que les corresponden con ocasión de la relación de trabajo, según lo establecido en esta Ley y en el Código de Trabajo, el Estado debe garantizar que los adolescentes que laboren lo hagan en condiciones de un trabajo decente.

También tendrán derecho a celebrar actos, contratos y convenios, sean individuales o colectivos. Para la celebración de este tipo de contratos deberán contar con la autorización de su madre, padre o en su defecto, de su representante o responsable. Se presumirá el contrato de trabajo a favor de la persona adolescente trabajadora y se presumirán como ciertas las afirmaciones realizadas al respecto por los adolescentes, salvo prueba en contrario.

Artículo 59.- Edad mínima para el trabajo

La edad mínima para que una persona pueda realizar actividades laborales es de catorce años de edad, siempre y cuando se garantice el respeto de sus derechos y no perjudique el acceso y derecho a la educación. Bajo ningún concepto se autorizará el trabajo para las niñas, niños y adolescentes menores de catorce años.

El Consejo Nacional de la Niñez y de la Adolescencia establecerá políticas para elevar progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los adolescentes.

Artículo 60.- Jornada de trabajo

La jornada de trabajo de los adolescentes menores de dieciséis años, en cualquier clase de trabajo, no podrá ser mayor de seis horas diarias ni de treinta y cuatro horas semanales. Se prohíbe también el trabajo nocturno.

Artículo 61.- Relación del trabajo con la educación

El Órgano Ejecutivo en el ramo de Educación, a través de las instituciones que participan del Sistema Educativo Nacional, promoverá políticas de orientación vocacional y profesional que vinculen el estudio, trabajo y desarrollo económico y social del país, especialmente para aquéllos con discapacidad.

En el caso de los aprendices de las escuelas técnicas de formación, se prohíbe el trabajo nocturno y el realizado en locales o lugares inadecuados o perjudiciales para su salud física y mental.

Artículo 62.- Aprendizaje y formación técnico-profesional

Se protegerá a los adolescentes cuando realicen labores como aprendices bajo los lineamientos técnico-profesionales de su formación, especialmente a aquéllos con discapacidad. Para determinar los criterios de protección se deberán tomar en

cuenta los que establezcan las leyes en materias de educación, derechos laborales y otras especiales, así como los Tratados Internacionales vigentes en El Salvador sobre la materia, especialmente en los siguientes aspectos:

- a) Los empleadores estarán obligados a concederles facilidades que compatibilicen su trabajo con la asistencia al centro educativo;
- b) Deberán ser actividades compatibles con el desarrollo y las facultades del adolescente sin incurrir en las prohibiciones establecidas en la presente Ley;
- c) El horario deberá tomar en cuenta la asistencia del adolescente a la escuela o centro de formación, según lo establezcan las leyes laborales; y,
- d) La familia, el Estado, la sociedad y los patronos garantizarán el pleno desarrollo del adolescente en los aspectos físicos, psíquicos, morales y culturales.

Artículo 63.- Previsión y seguridad social

Las personas adolescentes trabajadoras, incluyendo a las que trabajen por cuenta propia y los aprendices, tendrán derecho a la previsión y seguridad social establecidas en las presentes disposiciones, la Ley del Seguro Social, el Código de Trabajo y las normas especiales de la materia. Gozarán de todos los beneficios, prestaciones económicas y servicios de salud en las mismas condiciones previstas para los mayores de dieciocho años.

Los patronos deberán inscribir a los adolescentes trabajadores dentro de los ocho días posteriores del ingreso al empleo. El patrono que no inscriba dentro del período establecido, será responsable del pago de todas las prestaciones y servicios de los cuales se habría beneficiado el adolescente si se hubiese inscrito oportunamente; sin menoscabo de los posibles daños y perjuicios a que hubiere lugar, según lo establece la presente Ley, la legislación laboral y la Ley del Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

Artículo 64.- Trabajo doméstico

Las personas mayores de dieciséis años podrán realizar trabajos o labores domésticas como empleadas. En caso de contratación, se les reconocen todos los

derechos laborales establecidos en la Constitución de la República, Tratados Internacionales vigentes en El Salvador y en la presente Ley.

La jornada laboral no podrá ser superior a la establecida en la presente Ley. Tendrán derecho a que se les respeten sus horas de alimentación y al disfrute del descanso durante la jornada de trabajo y al ejercicio del derecho a la educación; en este sentido, el patrono deberá facilitar la asistencia a la escuela más cercana. La remuneración para este tipo de labores no podrá ser menor a la recibida por las personas mayores de dieciocho años.

Artículo 65.- Discapacidad y trabajo

La familia, el Estado y la sociedad se encuentran en la obligación de remover cualquier obstáculo o barrera física, social, cultural, económica, ideológica y de cualquier otra índole que perjudique la actuación y desempeño de los adolescentes con discapacidad.

Su trabajo deberá regirse en los mismos términos establecidos en este Capítulo y por las Leyes y Tratados Internacionales vigentes en El Salvador, que rigen la materia.

Asimismo, el Estado promoverá la implementación de programas de fortalecimiento de sus habilidades y destrezas, con el objeto de procurar su inserción laboral, bajo la supervisión y seguimiento de las instituciones competentes.

Artículo 66.- Registro de adolescentes trabajadores

Para trabajar, los adolescentes deberán inscribirse en el registro correspondiente que llevará el Órgano Ejecutivo en el ramo de Trabajo y Previsión Social. Dicho registro contendrá:

- a) Nombre completo;
- b) Fotografía;

- c) Fecha de nacimiento;
- d) Lugar de residencia;
- e) Escuela, grado de escolaridad y horario escolar;
- f) Nombre de madre, padre, representantes o responsables;
- g) Lugar, tipo y horario de trabajo;
- h) Fecha de ingreso al trabajo;
- i) Indicación del patrono, si es el caso;
- j) Examen médico; y,
- k) Cualquier otro dato que considere oportuno para una mejor protección en el trabajo.

Artículo 67.- Credencial para el trabajador

La inscripción en el Registro de Adolescentes Trabajadores, da derecho a una credencial gratuita en la que se le identifique como trabajador, la cual contendrá:

- a) Nombre completo;
- b) Fotografía;
- c) Fecha de nacimiento;
- d) Lugar de habitación;
- e) Escuela, grado de escolaridad y horario escolar;
- f) Nombre de madre, padre, representantes o responsables;
- g) Lugar, tipo y horario de trabajo; y,
- h) Fecha de ingreso al trabajo.

Artículo 68.- Examen médico

Los adolescentes podrán optar a un empleo siempre que, habiéndose practicado un examen ante el médico de algún establecimiento de salud pública, éste certifique que aquél se encuentra en condiciones adecuadas para desempeñar el trabajo en donde vaya a ser empleado.

Este examen se repetirá anualmente y será obligatorio hasta que alcance la edad de dieciocho años.

A quienes en ocasión del examen médico se les diagnostique un padecimiento, se les deberá proveer de tratamiento oportuno a sus enfermedades y la rehabilitación correspondiente.

Artículo 69.- Inspección y Supervisión

El Órgano Ejecutivo en el ramo de Trabajo y Previsión Social deberá realizar inspecciones y supervisiones permanentes en los lugares de trabajo, tanto en la ciudad y el campo, para verificar si las condiciones en que se realiza el trabajo de las personas adolescentes se adecúan a lo establecido en esta Ley. En el caso de los adolescentes trabajadores que estén registrados, las inspecciones se realizarán como mínimo una vez al año.

Sin perjuicio de lo que establezcan otras normas laborales, la inspección vigilará especialmente que:

- a) La labor desempeñada no esté prohibida ni restringida, según esta Ley y las normas del derecho laboral vigentes en el país;
- b) El trabajo no perturbe la asistencia regular al centro de enseñanza; y,
- c) Las condiciones laborales no perjudiquen ni arriesguen la salud física ni mental de las personas adolescentes.

Artículo 70.- Denuncia

Cualquier persona podrá denunciar ante las Juntas de Protección de la Niñez y de la Adolescencia y ante el Órgano Ejecutivo en el ramo de Trabajo y Previsión Social, las situaciones que puedan significar amenaza o violación de los derechos de los adolescentes trabajadores, así como de las niñas y niños que estén siendo empleados, utilizados o explotados en las formas prohibidas en esta Ley.

Artículo 71.- Protección Judicial

Los juzgados y tribunales competentes conocerán de las violaciones y amenazas de los derechos laborales de los adolescentes trabajadores.

CONVENIO N° 111 DE LA OIT

CONVENIO RELATIVO A LA DISCRIMINACION EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACION

Artículo 1

1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

- a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
- b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

3. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y [ocupación] incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

Artículo 2

Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

Artículo 3

Todo Miembro para el cual el presente Convenio se halle en vigor se obliga por métodos adaptados a las circunstancias y a las prácticas nacionales, a:

- a) tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la

- aceptación y cumplimiento de esa política;
- b) promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política;
 - c) derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política;
 - d) llevar a cabo dicha política en lo que concierne a los empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional;
 - e) asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional;
 - f) indicar en su memoria anual sobre la aplicación de este Convenio las medidas adoptadas para llevar a cabo esa política y los resultados obtenidos.

Artículo 4

No se consideran como discriminatorias las medidas que afecten a una persona sobre la que recaiga sospecha legítima de que se dedica a una actividad perjudicial a la seguridad del Estado, o acerca de la cual se haya establecido que de hecho se dedica a esta actividad, siempre que dicha persona tenga el derecho a recurrir a un tribunal competente conforme a la práctica nacional.

Artículo 5

1. Las medidas especiales de protección o asistencia previstas en otros convenios o recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo no se consideran como discriminatorias.

2. Todo Miembro puede, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, definir como no discriminatorias cualesquiera otras medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o el nivel social o cultural, generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial.

Artículo 6

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicarlo a los territorios no metropolitanos, de conformidad con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Artículo 7

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 8

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 9

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 10

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 11

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 12

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 13

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

- a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 9, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
- b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 14

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

CONVENIO N° 131 DE LA OIT

CONVENIO RELATIVO A LA FIJACION DE SALARIOS MINIMOS, CON ESPECIAL REFERENCIA LOS PAISES EN VIAS DE DESARROLLO

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 3 de junio de 1970 en su quincuagésima cuarta reunión;

Habida cuenta de los términos del Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928, y del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951, que han sido ampliamente ratificados, así como los del Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951;

Considerando que estos Convenios han desempeñado un importante papel en la protección de los grupos asalariados que se hallan en situación desventajosa;

Considerando que ha llegado el momento de adoptar otro instrumento que complemente los convenios mencionados y asegure protección a los trabajadores contra remuneraciones indebidamente bajas, el cual, siendo de aplicación general, preste especial atención a las necesidades de los países en vías de desarrollo;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a los mecanismos para la fijación de salarios mínimos y problemas conexos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintidós de junio de mil novecientos setenta, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970:

Artículo 1

1. Todo Estado Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique este Convenio se obliga a establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema.

2. La autoridad competente de cada país determinará los grupos de asalariados a los que se deba aplicar el sistema, de acuerdo con las organizaciones

representativas de empleadores y de trabajadores interesadas o después de haberla consultado exhaustivamente, siempre que dichas organizaciones existan.

3. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio, en la primera memoria anual sobre la aplicación del convenio que someta en virtud del Artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, enumerará los grupos de asalariados que no hubieran sido incluidos con arreglo al presente, y explicará los motivos de dicha exclusión. En las subsiguientes memorias, dicho Miembro indicará el estado de su legislación y práctica respecto de los grupos excluidos y la medida en que aplica o se propone aplicar el convenio a dichos grupos.

Artículo 2

1. Los salarios mínimos tendrán fuerza de ley, no podrán reducirse y la persona o personas que no los apliquen estarán sujetas a sanciones apropiadas de carácter penal o de otra naturaleza.

2. A reserva de lo dispuesto en el párrafo 1 del presente Artículo, se respetará plenamente la libertad de negociación colectiva.

Artículo 3

Entre los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos deberán incluirse, en la medida que sea posible y apropiado, de acuerdo con la práctica y las condiciones nacionales, los siguientes:

- a) Las necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales;
- b) Los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.

Artículo 4

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio establecerá y mantendrá mecanismos adaptados a sus condiciones y necesidades nacionales, que hagan posible fijar y ajustar de tiempo en tiempo los salarios mínimos de los grupos de asalariados comprendidos en el sistema protegidos de conformidad con el artículo 1 del Convenio.

2. Deberá disponerse que para el establecimiento, aplicación y modificación de dichos mecanismos se consulte exhaustivamente con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, o, cuando dichas

organizaciones no existan, con los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados.

3. Si fuere apropiado a la naturaleza de los mecanismos para la fijación de salarios mínimos, se dispondrá también que participen directamente en su aplicación:

a) En pie de igualdad, los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, o, si no existiesen dichas organizaciones, los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados;

b) Las personas de reconocida competencia para representar los intereses generales del país y que hayan sido nombradas previa consulta exhaustiva con las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores interesadas, cuando tales organizaciones existan y cuando tales consultas estén de acuerdo con la legislación o la práctica nacionales.

Artículo 5

Deberán adoptarse medidas apropiadas, tales como inspección adecuada, complementada por otras medidas necesarias, para asegurar la aplicación efectiva de todas las disposiciones relativas a salarios mínimos.

Artículo 6

No se considerará que el presente Convenio revisa ningún otro Convenio existente.

Artículo 7

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 8

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 9

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se hayan registrado.

2. Todo miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionados en el Párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este Artículo.

Artículo 10

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 11

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el Artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los Artículos precedentes.

Artículo 12

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia, la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 13

1. En caso de que la conferencia adopte un nuevo Convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo Convenio contenga disposiciones en contrario:

a) La ratificación, por un Miembro, del nuevo Convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el Artículo 9, siempre que el nuevo Convenio revisor haya entrado en vigor;

b) A partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo Convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el Convenio revisor.

Artículo 14

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

CONVENIO N° 156 DE LA OIT

CONVENIO SOBRE LOS TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES

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 3 junio 1981 en su sexagésima séptima reunión;

Tomando nota de los términos de la Declaración de Filadelfia relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, que reconoce que 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 y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades;

Tomando nota de los términos de la Declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras y de la resolución relativa a un plan de acción con miras a promover la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1975;

Tomando nota de las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo que tienen por objeto garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo, especialmente del Convenio y la Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951;

del Convenio y la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, y de la parte VIII de la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975;

Recordando que el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, no hace referencia expresa a las distinciones fundadas en las responsabilidades familiares, y estimando que son necesarias normas complementarias a este respecto;

Tomando nota de los términos de la Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, 1965, y considerando los cambios registrados desde su adopción;

Tomando nota de que las Naciones Unidas y otros organismos especializados también han adoptado instrumentos sobre igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres, y recordando, en particular, el párrafo decimocuarto del preámbulo de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas

las formas de discriminación contra la mujer, 1979, en el que se indica que los Estados Partes reconocen que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia;

Reconociendo que los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares son aspectos de cuestiones más amplias relativas a la familia y a la sociedad, que deberían tenerse en cuenta en las políticas nacionales;

Reconociendo la necesidad de instaurar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo con responsabilidades familiares, al igual que entre éstos y los demás trabajadores;

Considerando que muchos de los problemas con que se enfrentan todos los trabajadores se agravan en el caso de los trabajadores con responsabilidades familiares, y reconociendo la necesidad de mejorar la condición de estos últimos a la vez mediante medidas que satisfagan sus necesidades particulares y mediante medidas destinadas a mejorar la condición de los trabajadores en general;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, cuestión que constituye el punto quinto del orden del día de la reunión, y Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha 23 de junio de mil novecientos ochenta y uno, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981:

Artículo 1

1. El presente Convenio se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

2. Las disposiciones del presente Convenio se aplicarán también a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

3. A los fines del presente Convenio, las expresiones hijos a su cargo y otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén se entienden en el sentido definido en cada país por uno de los medios a que hace referencia el artículo 9 del presente Convenio.

4. Los trabajadores y las trabajadoras a que se refieren los párrafos 1 y 2 anteriores se designarán de aquí en adelante como **trabajadores con responsabilidades familiares** .

Artículo 2

El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores.

Artículo 3

1. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

2. A los fines del párrafo 1 anterior, el término **discriminación** significa la discriminación en materia de empleo y ocupación tal como se define en los artículos 1 y 5 del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

Artículo 4

Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deberán adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

- a) permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo;
- b) tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social.

Artículo 5

Deberán adoptarse además todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

- a) tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades locales o regionales;
- b) desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar.

Artículo 6

Las autoridades y organismos competentes de cada país deberán adoptar medidas apropiadas para promover mediante la información y la educación una mejor comprensión por parte del público del principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y acerca de los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares, así como una corriente de opinión favorable a la solución de esos problemas.

Artículo 7

Deberán tomarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales, incluyendo medidas en el campo de la orientación y de la formación profesionales, para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades.

Artículo 8

La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.

Artículo 9

Las disposiciones del presente Convenio podrán aplicarse por vía legislativa, convenios colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales, decisiones judiciales, o mediante una combinación de tales medidas, o de cualquier otra forma apropiada que sea conforme a la práctica nacional y tenga en cuenta las condiciones nacionales.

Artículo 10

1. Las disposiciones del presente Convenio podrán aplicarse, si es necesario, por etapas, habida cuenta de las condiciones nacionales, a reserva de que las medidas adoptadas a esos efectos se apliquen, en todo caso, a todos los trabajadores a que se refiere el párrafo 1 del artículo 1.
2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá indicar en la primera memoria sobre la aplicación de éste, que está obligado a presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, si, y con respecto a qué disposiciones del Convenio, se propone hacer uso de la facultad que le confiere el párrafo 1 del presente artículo, y, en las memorias

siguientes, la medida en que ha dado efecto o se propone dar efecto a dichas disposiciones.

Artículo 11

Las organizaciones de empleadores y de trabajadores tendrán el derecho de participar, según modalidades adecuadas a las condiciones y a la práctica nacionales, en la elaboración y aplicación de las medidas adoptadas para dar efecto a las disposiciones del presente Convenio.

Artículo 12

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 13

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 14

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 15

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas

ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 16

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 17

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 18

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 14, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 19

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.



**TEXTO DEL CONVENIO SOBRE EL TRABAJO DECENTE
PARA LAS TRABAJADORAS
Y LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS**

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.º de junio de 2011 en su centésima reunión;

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;

Reconociendo la contribución significativa de los trabajadores domésticos a la economía mundial, que incluye el aumento de las posibilidades de empleo remunerado para las trabajadoras y los 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;

Considerando que el trabajo doméstico sigue siendo infravalorado e invisible y que lo realizan principalmente las mujeres y las niñas, muchas de las cuales son migrantes o forman parte de comunidades desfavorecidas, y son particularmente vulnerables a la discriminación con respecto a las condiciones de empleo y de trabajo, así como a otros abusos de los derechos humanos;

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

Recordando 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;

Observando la especial pertinencia que tienen para los trabajadores domésticos el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), y la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), así como el Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales: Principios y directrices no vinculantes

para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos (2006);

Reconociendo las condiciones particulares en que se efectúa el trabajo doméstico, habida cuenta de las cuales 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;

Recordando otros instrumentos internacionales pertinentes, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, y en particular su Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres y Niños, así como su Protocolo Contra el Tráfico Ilícito de Migrantes por Tierra, Mar y Aire, la Convención sobre los Derechos del Niño y la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al trabajo decente para los trabajadores domésticos, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha ... de junio de dos mil once, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011.

Artículo 1

A los fines del presente Convenio:

- a. la expresión «trabajo doméstico» designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos;*
- b. 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;*
- c. una persona que realice trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional, no se considera trabajador doméstico.*

Artículo 2

1. El presente Convenio se aplica a todos los trabajadores domésticos.
2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa celebración de consultas con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan, excluir total o parcialmente de su ámbito de aplicación a:

-
- a) categorías de trabajadores para las cuales esté previsto otro tipo de protección que sea por lo menos equivalente; y
 - b) categorías limitadas de trabajadores respecto de las cuales se planteen problemas especiales de carácter sustantivo.

3. Todo Miembro que se acoja a la posibilidad prevista en el párrafo anterior deberá, en la primera memoria relativa a la aplicación de este Convenio que presente con arreglo al artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, indicar toda categoría particular de trabajadores que se haya excluido en virtud del citado párrafo anterior, así como las razones de tal exclusión, y en las memorias subsiguientes deberá especificar todas las medidas que hayan podido tomarse con el fin de extender la aplicación del presente Convenio a los trabajadores interesados.

Artículo 3

1. Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar la promoción y la protección efectivas de los derechos humanos de todos los trabajadores domésticos, en conformidad con las disposiciones del presente Convenio.

2. Todo Miembro deberá adoptar, en lo que respecta a los trabajadores domésticos, las medidas previstas en el presente Convenio para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber:

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

3. Al adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos y los empleadores de los trabajadores domésticos disfruten de la libertad sindical y la libertad de asociación y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, los Miembros deberán proteger el derecho de los trabajadores domésticos y de los empleadores de trabajadores domésticos a constituir las organizaciones, federaciones y confederaciones que estimen convenientes y, con la condición de observar los estatutos de estas organizaciones, a afiliarse a las mismas.

Artículo 4

1. Todo Miembro deberá fijar una edad mínima para los trabajadores domésticos compatible con las disposiciones del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), edad que no podrá ser inferior a la edad mínima estipulada en la legislación nacional para los trabajadores en general.

2. Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que el trabajo efectuado por los trabajadores domésticos menores de 18 años pero mayores de la edad mínima para el empleo no los prive de la escolaridad obligatoria, ni comprometa sus oportunidades para acceder a la enseñanza superior o a una formación profesional.

Artículo 5

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia.

Artículo 6

Todo Miembro deberá adoptar medidas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos, como los demás trabajadores en general, disfruten de condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente, así como, si residen en el hogar para el que trabajan, de condiciones de vida decentes que respeten su privacidad.

Artículo 7

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos sean informados sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, de preferencia, cuando sea posible, mediante contratos escritos en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, que incluyan en particular:

- a) el nombre y los apellidos del empleador y del trabajador y la dirección respectiva;
- b) la dirección del lugar o los lugares de trabajo habituales;
- c) la fecha de inicio del contrato y, cuando éste se suscriba para un período específico, su duración;
- d) el tipo de trabajo por realizar;
- e) la remuneración, el método de cálculo de la misma y la periodicidad de los pagos;
- f) las horas normales de trabajo;
- g) las vacaciones anuales pagadas y los períodos de descanso diarios y semanales;
- h) el suministro de alimentos y alojamiento, cuando proceda;
- i) el período de prueba, cuando proceda;
- j) las condiciones de repatriación, cuando proceda; y
- k) las condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo, inclusive todo plazo de preaviso que han de respetar el trabajador doméstico o el empleador.

Artículo 8

1. En la legislación nacional se deberá disponer que los trabajadores domésticos migrantes que son contratados en un país para prestar servicio doméstico en otro país reciban por escrito una oferta de empleo o un contrato de trabajo que sea ejecutorio en el país donde los trabajadores prestarán servicio, que incluyan las condiciones de empleo señaladas en el artículo 7, antes de cruzar las fronteras nacionales con el fin de incorporarse al empleo doméstico al que se refiere la oferta o el contrato.

2. La disposición del párrafo que antecede no regirá para los trabajadores que tengan libertad de movimiento con fines de empleo en virtud de acuerdos

bilaterales, regionales o multilaterales o en el marco de organizaciones de integración económica regional.

3. Los Miembros deberán adoptar medidas para cooperar entre sí a fin de asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones del presente Convenio a los trabajadores domésticos migrantes.

4. Todo Miembro deberá especificar, mediante la legislación u otras medidas, las condiciones según las cuales los trabajadores domésticos migrantes tienen derecho a la repatriación tras la expiración o terminación del contrato de trabajo en virtud del cual fueron empleados.

Artículo 9

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos:

- a) puedan alcanzar libremente con el empleador o empleador potencial un acuerdo sobre si residirán o no en el hogar para el que trabajan;
- b) que residen en el hogar para el que trabajan no estén obligados a permanecer en el hogar o a acompañar a miembros del hogar durante los períodos de descanso diarios y semanales o durante las vacaciones anuales; y
- c) tengan derecho a conservar sus documentos de viaje y de identidad.

Artículo 10

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 y 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 o en convenios colectivos o con arreglo a cualquier otro mecanismo acorde con la práctica nacional.

Artículo 11

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos se beneficien de un régimen de salario mínimo, allí donde ese régimen exista, y que la remuneración se establezca sin discriminación por motivo de sexo.

Artículo 12

1. Los salarios de los trabajadores domésticos deberán pagárseles directamente en efectivo, a intervalos regulares y como mínimo una vez al mes. A menos que la modalidad de pago esté prevista en la legislación nacional o en convenios colectivos, el pago podrá efectuarse por transferencia bancaria, cheque

bancario, cheque postal o giro postal o por otro medio de pago monetario legal, con el consentimiento del trabajador interesado.

2. En la legislación nacional, en convenios colectivos o en laudos arbitrales se podrá disponer que el pago de una proporción limitada de la remuneración de los trabajadores domésticos revista la forma de pagos en especie no menos favorables que los que rigen generalmente para otras categorías de trabajadores, siempre y cuando se adopten medidas para asegurar que los pagos en especie se hagan con el acuerdo del trabajador, que se destinen a su uso y beneficio personal, y que el valor monetario que se atribuya a los mismos sea justo y razonable.

Artículo 13

1. Todo trabajador doméstico tiene derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable. Todo Miembro, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales, deberá adoptar medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, a fin de asegurar la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores domésticos.

2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior podrán aplicarse progresivamente en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

Artículo 14

1. Todo Miembro, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico y actuando en conformidad con la legislación nacional, deberá adoptar medidas apropiadas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad.

2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior podrán aplicarse progresivamente, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

Artículo 15

1. Para proteger efectivamente contra las prácticas abusivas a los trabajadores domésticos contratados o colocados por agencias de empleo privadas, incluidos los trabajadores domésticos migrantes, todo Miembro deberá:

a) determinar las condiciones que regirán el funcionamiento de las agencias de empleo privadas que contratan o colocan a trabajadores domésticos, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales;

b) asegurar la existencia de un mecanismo y procedimientos adecuados para la investigación de las quejas, presuntos abusos y prácticas fraudulentas por lo que se refiere a las actividades de las agencias de empleo privadas en relación a los trabajadores domésticos;

c) adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas, tanto en su jurisdicción como, cuando proceda, en colaboración con otros Miembros, para

proporcionar una protección adecuada y prevenir los abusos contra los trabajadores domésticos contratados o colocados en su territorio por agencias de empleo privadas. Se incluirán las leyes o reglamentos en que se especifiquen las obligaciones respectivas de la agencia de empleo privada y del hogar para con el trabajador doméstico y se preverán sanciones, incluida la prohibición de aquellas agencias de empleo privadas que incurran en prácticas fraudulentas y abusos;

d) considerar, cuando se contrate a los trabajadores domésticos en un país para prestar servicio en otro país, la concertación de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales con el fin de prevenir abusos y prácticas fraudulentas en la contratación, la colocación y el empleo; y

e) adoptar medidas para asegurar que los honorarios cobrados por las agencias de empleo privadas no se descuenten de la remuneración de los trabajadores domésticos.

2. Al poner en práctica cada una de las disposiciones de este artículo, todo Miembro deberá celebrar consultas con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

Artículo 16

Todo Miembro deberá adoptar medidas, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, a fin de asegurar que todos los trabajadores domésticos, ya sea en persona o por medio de un representante, tengan acceso efectivo a los tribunales o a otros mecanismos de resolución de conflictos en condiciones no menos favorables que las condiciones previstas para los trabajadores en general.

Artículo 17

1. Todo Miembro deberá establecer mecanismos de queja y medios eficaces y accesibles para asegurar el cumplimiento de la legislación nacional relativa a la protección de los trabajadores domésticos.

2. Todo Miembro deberá formular y poner en práctica medidas relativas a la inspección del trabajo, la aplicación de las normas y las sanciones, prestando debida atención a las características especiales del trabajo doméstico, en conformidad con la legislación nacional.

3. En la medida en que sea compatible con la legislación nacional, en dichas medidas se deberán especificar las condiciones con arreglo a las cuales se podrá autorizar el acceso al domicilio del hogar, en el debido respeto a la privacidad.

Artículo 18

Todo Miembro, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, deberá poner en práctica las disposiciones del presente Convenio por medio de la legislación y de convenios colectivos o de otras medidas adicionales acordadas con la práctica nacional, extendiendo o adaptando medidas existentes a fin de aplicarlas también a los trabajadores domésticos o elaborando medidas específicas para este sector, según proceda.

Artículo 19

El presente Convenio no afecta a las disposiciones más favorables que sean aplicables a los trabajadores domésticos en virtud de otros convenios internacionales del trabajo.

Artículo 20

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 21

1. El presente Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.
2. El Convenio entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, el presente Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha de registro de su ratificación.

Artículo 22

1. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, contado a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia surtirá efecto un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no invoque el derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años y, en lo sucesivo, podrá denunciar este Convenio durante el primer año de cada nuevo período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 23

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de todas las ratificaciones y denuncias que le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General señalará a la atención de los Miembros de la Organización la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 24

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, para su registro de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones y denuncias que haya registrado.

Artículo 25

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de inscribir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 26

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión del presente Convenio, y a menos que en el nuevo convenio se disponga otra cosa:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata del presente Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 22, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. El presente Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 27

Las versiones inglesa y francesa del texto del presente Convenio son igualmente auténticas.

Se ha impreso un número limitado de copias del presente documento para reducir al mínimo el impacto ambiental de las actividades de la OIT y contribuir a la neutralidad climática. Se ruega a los delegados y a los observadores que lleven consigo sus copias cuando asistan a las reuniones y que se abstengan de pedir copias adicionales. Todos los documentos de la CIT se pueden obtener en línea en la dirección www.ilo.org.

MATRICES DE ENTREVISTAS

MATRIZ DE VACIADO DE LOS DATOS OBTENIDOS

PREGUNTA 1

¿Existe coherencia entre la Constitución de la Republica en lo relativo a las Garantías que protegen a todos los trabajadores y las disposiciones contenidas en el Régimen Especial del Trabajo Doméstico?

SUJETO	RESPUESTA	ANALISIS
<p>ENTREVISTADO 1</p> <p>ENTREVISTADO 2</p> <p>ENTREVISTADO 3</p> <p>ENTREVISTADO 4</p>	<p>No, Habría que mirar la norma sobre norma, y hacer un análisis de la práctica, es muy importante distinguir entre el código y la práctica; Hay una violación constitucional de derechos, usted está violentando derechos fundamentales, lo que dice la OIT, trabajo digno, este es no solamente tener un buen salario, sino las condiciones esenciales para vivir y desarrollarse, pueda que el código sea bueno o malo, pero lo que termina caracterizando a la gente es la práctica, y lo otro es un análisis abstracto en donde uno dice esta norma está limitando económicamente digamos los ingresos del trabajador, las normas omiten o no consagran la seguridad social, hablan de jornadas de trabajo más elevadas entonces en la realidad la discriminación constitucional recaería en concreto sobre la norma pero también sobre la realidad</p> <p>No, El problema es que el Código de Trabajo separa en regímenes especiales a los trabajadores domésticos y agrícolas, pero estos deberían de estar sujetos a los mismos derechos que otorga la constitución a los trabajadores en general, es como que el código denigra al trabajador domestico por la clase de servicios que da, para mí que no existe coherencia al analizar la realidad de estos trabajadores.</p> <p>No, podemos tomar como ejemplo la figura del salario, la constitución establece que todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo, pero cuando nos vamos a la norma secundaria ahí no viene a establecerse que el trabajador del servicio doméstico tenga un salario mínimo.</p> <p>No hay coherencia, basta con ver que el Código de Trabajo contempla una división que desfavorece al trabajador domestico al privarlo de la protección del salario mínimo, seguridad social, entre otros derechos.</p>	<p>Al analizar todas las respuestas, los entrevistados indican que no existe coherencia entre la norma secundaria que contempla el Régimen Especial y la Constitución salvadoreña, para ello el entrevistado 1 y 2 se basaron en la realidad jurídica que este tipo de trabajadores experimentan, lo cual es contraria al principio de bienestar social que la Constitución enmarca para todo ciudadano.</p> <p>Por otra parte al analizar la posición de los entrevistados en lo relacionado a la norma jurídica en concreto, el Código de Trabajo en lo relativo al Régimen Especial disminuye ciertos derechos que la Constitución consagra en favor de todo trabajador; como lo son el Salario mínimo, seguridad social, jornadas de mayor duración, etc.,</p>

PREGUNTA 2

¿Existe a su criterio equidad en la aplicación del principio de igualdad entre el trabajador doméstico y el trabajador perteneciente al Régimen General?

SUJETO	RESPUESTA	ANALISIS
<p>ENTREVISTADO 1</p> <p>ENTREVISTADO 2</p> <p>ENTREVISTADO 3</p> <p>ENTREVISTADO 4</p>	<p>No, porque en la realidad social existe discriminación hacia el trabajador doméstico, en cuanto a eso el Estado debe buscar un equilibrio, como mecanismo de protección hacia el trabajo doméstico el cual tiene una connotación especial. Una cosa es ser diferente y otra cosa es ser desigual, el trabajo doméstico es diferente a otro tipo de trabajo pero no significa que debe de carecer de menos derechos o más derechos.</p> <p>No hay equidad ya que existe desigualdad en razón de que no debería de haber una separación de régimen alguno, ya sea doméstico o agrícola, todos son trabajadores y todos deberían de tener los mismos derechos, no debería de haber desigualdad en el momento en que el legislador crea la ley.</p> <p>No, lo que pasa es que cuando volvemos hablar del trabajo doméstico en la ley secundaria estamos contradiciendo lo que es el principio de igualdad, ya que la constitución ofrece garantías y derechos por igual a todos los trabajadores. Ejemplo: no obstante no estar en este apartado el derecho a la libertad sindical lo tienen, lo único que no hacen uso de ello; una contradicción clara es el hecho que constitucionalmente se establece que todo trabajador tiene derecho a un salario mínimo, cuando en este apartado se puede pactar libremente, la norma secundaria debe de permanecer subordinada a la norma primaria es decir la constitución.</p> <p>Considero que el Principio de Igualdad si es respetado, pero el problema es la aplicabilidad de la Ley, la ley no se cumple por la realidad de nuestro país, si cada patrono diera todo lo que le corresponde por ley al empleado domestico la situación de estos seria otra, no veo problema en cómo está escrita la ley, obvio que existen vacíos, pero en realidad el problema radica en la aplicabilidad de la ley.</p>	<p>Tres de los sujetos entrevistados indican que no existe equidad en la aplicación del Principio de Igualdad entre los trabajadores de ambos regímenes, las razón que indica el primero de los entrevistados se remite a la realidad social y jurídica del Trabajador doméstico, puesto que socialmente este tipo de trabajadores sufren de discriminación la cual no es tratada por el Estado por medio de los cuerpos legales correspondientes; lo que hace referencia a la disminución de derechos en favor del Régimen Especial. El segundo entrevistado, profundiza en la división de regímenes, apuntando que esta es causante de detrimento en materia de derechos a los trabajadores domésticos, considerando también que el acto de formulación de la ley no es equitativo o de igual a igual entre los sujetos a quienes se les aplicara. En el mismo sentido, a criterio del entrevistado 3, es indispensable y jurídicamente necesario que la norma secundaria mantenga subordinación a la norma primaria, en razón del Principio de Igualdad. Por otro lado, el entrevistado 4, indica que el Principio de Igualdad es respetado, pero es la aplicabilidad de la ley lo que dificulta y perjudica la realidad del trabajador doméstico.</p>

PREGUNTA 3

¿Considera usted que existe una efectiva tutela de los derechos de las trabajadoras y trabajadores domésticos por parte de las instituciones responsables?

SUJETO	RESPUESTA	ANALISIS
<p>ENTREVISTADO 1</p> <p>ENTREVISTADO 2</p> <p>ENTREVISTADO 3</p> <p>ENTREVISTADO 4</p>	<p>No, lo que pasa es que en El Salvador, pasada la guerra, se aplicó todo la política neoliberal en los noventas, y eso signífico abrir exportaciones, dolarizar y reducir garantías laborales, hubo reducción de impuesto, se convirtió en un país de evasión de impuestos, si no hay aporte social no puede haber desarrollo, como la gente no paga impuestos como sacaremos adelante al país, lo que queda es cambiar el modelo neoliberal, este se acabó con la crisis en Europa ya mostro que no funciona, tiene que ver un mayor crecimiento económico para robustecer a las instituciones encargadas de velar porque se cumplan los derechos</p> <p>No, porque yo creo que a quien le corresponde el mayor trabajo es al Ministerio de Trabajo, nosotros únicamente aplicamos justicia, la cual es efectiva según los hechos que se presentan, el Ministerio de Trabajo debería de hacer mejor su trabajo, porque a ellos les corresponde revisar si se los trabajadores tienen seguro, si no abusan de sus horarios, nosotros no podemos andar en esas áreas que prácticamente son administrativas; deben de velar porque se cumpla lo que está en el código de trabajo, a nosotros nos corresponde velar porque se cumpla el debido proceso; quizás la observación de incumplimiento es para ellos.</p> <p>NO, nadie supervisa este Régimen en la realidad, en la norma si está consagrado esa tutela pero, ¿ante quien van exigir sus derechos? Primero y segundo ¿sabe el trabajador domestico que tiene derechos? Por lo general no lo saben, existe una falta de orientación por parte de las instituciones encargadas de ello, entonces la tutela o mejor dicho quien velara por ese cumplimiento de la norma, ya sabemos que es el ministerio de trabajo, pero ante el desconocimiento del trabajador doméstico y la falta de voluntad o de recursos institucionales, no hay manera de hacerlos cumplir.</p> <p>No, es que las instituciones no pueden ser efectivas porque muchas veces el trabajador ni si quiera conoce sus derechos, no se acerca al Ministerio de Trabajo para interponer una denuncia o exponer su problema.</p>	<p>El patrón de respuesta de los entrevistados indican una negativa ante la actuación de las entidades estatales obligadas a tutelar los derechos de los trabajadores domésticos; sin embargo el ente que recibe mayor observación es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el cual está obligado según el Art. 1 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores; vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo y previsión social; promover la superación técnica, económica, moral, social y cultural de los trabajadores, etc.</p> <p>Lo anterior se relaciona con dos aspectos que respectivamente expresan el entrevistado 1 y 4; donde para el primero existe una necesidad de robustecer la institucionalidad por medio de recursos económicos, lo que llevaría a proporcionar herramientas para enfrentar y cumplir los distintos mandatos que la ley les apunta, mientras que el ultimo entrevistado atribuye la situación a que los trabajadores no denuncia o exponen su problema.</p>

PREGUNTA 4

Considera usted, tomando como base la realidad, ¿Qué existen las condiciones sociales y jurídicas para que el trabajador domestico pueda ejercer los derechos constitucionales consagrados para todas y todos los trabajadores?

SUJETO	RESPUESTA	ANALISIS
<p>ENTREVISTADO 1</p> <p>ENTREVISTADO 2</p> <p>ENTREVISTADO 3</p> <p>ENTREVISTADO 4</p>	<p>Como ya he mencionado, debido a que este sector es generalmente excluido, estos carecen de la información pertinente, provocando "ignorancia" en la población trabajadora en lo que respecta a sus derechos constitucionales que le revisten, por lo que es imposible que este los ejerza en tal condición.</p> <p>No, no los puede ejercer porque culturalmente este tipo de trabajadores no conoce la ley entonces es lógico que no puedan exigirlos; existe desinformación que genera abusos por parte del patrono, se violentan sus derechos constitucionales porque este no se pronuncia ya sea por ignorancia, necesidad o por miedo a perder su trabajo, se dan malos tratos, juegan con su necesidad con la intención de que le prescriba la acción al trabajador; en ese sentido en nuestro medio el trabajador es atropellado</p> <p>No, esto debido a que es un tema muy sensible. Es notable que no exista voluntad política del gobierno salvadoreño de integrar a este tipo de trabajador informándole, educándole y asesorándole para que este pueda exigir sus derechos.</p> <p>No, podría ejercer sus derechos a pesar de estar establecidos para todos, primero porque este tipo de trabajadores son ignorantes de la ley y segundo por la realidad del país, porque no creo que sea posible que todo patrono pueda cumplir con cada una de las obligaciones que la ley le confiere, por la realidad económica y social en que vivimos..</p>	<p>De acuerdo a lo planteado por los entrevistados, existen un elemento que condiciona a los trabajadores domésticos de poder ejercer sus derechos, este es la Ignorancia de los empleados, al no conocer o poseer indicios de los derechos que le acompañan en la calidad de empleador, sin embargo tal situación se combina con la ineficacia de las instituciones para llevar a cabo la debida promoción de estos. Es lógico entonces que ante la ignorancia se hace imposible que los sujetos sobre quienes recaen una gama de derechos, utilicen los mecanismos legales para hacerlos valer.</p>

PREGUNTA 5

¿Considera usted que es necesaria una reforma en el Régimen Especial del Trabajo Doméstico?

SUJETO	RESPUESTA	ANALISIS
<p>ENTREVISTADO 1</p> <p>ENTREVISTADO 2</p> <p>ENTREVISTADO 3</p> <p>ENTREVISTADO 4</p>	<p>Sí, no solo del régimen, ide todo el código! pero Las reformas legales se hacen siempre copiando los códigos y así no se hace una reforma integral institucional, lo que queremos es hacer son debates nacionales y tiene que haber concertación. Hay que lograr que la gente lo enfoque sobre derechos y no sobre reglas, todo se ve procesal, que las notificaciones, etc. Quitar todo eso e irse a lo principal, ¿Cuál es el problema que tiene el señor o la señora? Miremos los hechos. Porque lo despidieron, definir sobre lo concreto, nuestro código está bien limitado, en materia específica de trabajo doméstico, hay que hacer normas específicas también, porque la cultura no la podemos saltar, la cultura de interpretación hasta ahora a comenzado a calar, buscar un código de principios no lo van entender y no lo van aplicar y es al contrario. El régimen especial del trabajo doméstico no es para discriminar si no para brindar protección.</p> <p>Si, desde el punto de vista de querer proteger al trabajador domestico; el problema es q no nos volvemos constitucionalistas, dejando de lado la constitución, el Código de Trabajo no necesita solo reformas, sino que la creación de un nuevo Código que tome en cuenta las garantías constitucionales y los tratados internacionales.</p> <p>Si es necesaria, se necesita una reforma integral de todo el código, para que nuestra norma nacional este acorde con la nueva norme internacional y los convenios de la OIT. Todo el código necesita una reforma integral, necesitamos tener un nuevo código de trabajo.</p> <p>Si, sería buena una reforma al Régimen, todo el Código necesita reformas, si no me equivoco las ultimas fueron hace dos años pero no tocaron este tema, ustedes saben que el derecho es cambiante, entonces sí sería necesaria hacer una reforma en sentido de garantizar los derechos de los trabajadores del régimen doméstico y mejorar así sus condiciones laborales.</p>	<p>La Reforma del Régimen Especial es necesaria desde todo punto de vista, sin embargo no solo apuntan a la reforma del dicho régimen, sino que trascienden a todo el Código de Trabajo, basado en la realidad de los hechos sociales, la Constitución y convenios internacionales en materia laboral.</p>

PREGUNTA 6

¿Las disposiciones contenidas en el Régimen especial de los trabajadores domésticos, tienden a buscar su debida protección y desarrollo?

SUJETO	RESPUESTA	ANALISIS
<p>ENTREVISTADO 1</p> <p>ENTREVISTADO 2</p> <p>ENTREVISTADO 3</p> <p>ENTREVISTADO 4</p>	<p>No, este es un sector muy desprotegido, existe falta de estabilidad laboral, existe discriminación, falta del mínimo vital, etc. No solo se trata del salario mínimo, sino de las condiciones mínimas que toda persona deba tener para su autodesarrollo, pueda integrarse socialmente. El tipo de contratación de manera verbal también tiende a contribuir aún más a una falta de estabilidad laboral. Normalmente el trabajador domestico por no tener servicios de acceso, no demanda, no tiene pagar abogado, los plazos son muy cortos para poder demandar, etc.</p> <p>No, basta con ver que el Gobierno de El Salvador no ratifico el tratado de la OIT relativo al trabajo doméstico; la regulación distinta a que está sujeto el trabajador domestico propicia la vulneración de los derechos de los trabajadores y eso mismo no permite su desarrollo.</p> <p>No, porque el llamado "régimen especial" tiende a ser un régimen discriminatorio, el desarrollo de un trabajador domestico no se refleja en la norma sino en las prestaciones que el patrono le brinda en la realidad, un ejemplo claro sería el caso que un patrono le permita ir a estudiar a una empleada doméstica, pero la norma en si viene a establecer el horario y que casi siempre tiene que estar a disposición del patrono, ¿cómo se va a superar el trabajador domestico de esa manera?, no se puede.</p> <p>No, únicamente les ayuda a subsistir; un desarrollo jamás, eso jamás; para empezar los salarios que tienen son muy precarios, la ley en realidad no procura propiciar el desarrollo económico ni si quiera consigue dignificar la vida del trabajador.</p>	<p>Es visible la negativa de los entrevistados ante la posibilidad de que las normas actuales sean susceptibles de impulsar el desarrollo y protección de los trabajadores domésticos; puesto que el sentido que poseen no están consagradas con el motivo de brindar seguridad y estabilidad jurídica, por el contrario al tenor de los comentarios brindados, es visible que las normas son más un modelo de subsistencia amparado en un marco legal.</p>

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFIA

1. Buen, Néstor del, Jornada de trabajo y descansos remunerados, México, Editorial Porrúa, Tomo Uno, año 1993.
2. Buen, Néstor de, Derecho de Trabajo , Tomo Segundo , Séptima Edición, Editorial Porrúa, México, 1987
3. Baños Pacheco, Orlando, Derecho de Trabajo en la Constitución, Aniversario XXV de la Constitución de El Salvador, Editorial Corte Suprema de Justicia, Unidad técnica de Comunicaciones, de fecha 25 de Junio de 2007, El Salvador.
4. Couture, Eduardo J. Fundamentos del Derecho Procesal Civil. Tercera Edición, Ediciones Depalma, Buenos Aires, Argentina. 1977.
5. Cabanellas de Torres, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental Editorial Helista. Undécima edición, 1993. I.S.B.N.: 950-9065-98-6.
6. Cabanellas de Torres, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral, Tomo I Buenos Aires: Bibliográfica Omeba. 1968.
7. De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta Edición. Editorial Porrúa, Avenida Republica de Argentina N. 15, México, Enero 1977.
8. De Semo, Giorgio. El Contrato de Trabajo. Editorial Nápoli, Buenos Aires, Argentina, año 1947

9. De Gioldino, Irene Vasilachis. "Métodos Cualitativos I. Los Problemas Teóricos – Epistemológicos" Centro Editor de América Latina.
10. Diccionario Manual Sopena enciclopédico Ilustrado. 2 t. --- Sopena, 1956, Barcelona.
11. Diccionario de la Lengua Española, editado y elaborado por la Real Academia Española (RAE). última 22.^a edición, de 2001
12. Gaete, Barrios Alfredo, Derecho del Trabajo, Empresa Editora, ZIGZAG, S.A. Santiago de Chile, 1943.
13. Núñez Mancía, Ena Lilian 1970; Jurisprudencia laboral: Sentencias de la Corte Suprema de Justicia de El Salvador / Ena Lilian Muñoz Mancía. - 1a. Ed. – San Salvador, El Salv.: Departamento de Ciencias Jurídicas UCA, 2008.
14. Osorio, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Editorial Helista S.R.L Buenos Aires Argentina, 1982

NORMAS LEGALES UTILIZADAS

1. Constitución de la República de El Salvador. Decreto Legislativo N° 38 de fecha 15 de diciembre de 1983. D.O N° 234. Tomo N° 281.
2. Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador. Acordada en Bogotá, Colombia el día 02 de Mayo de 1948.
3. Convenio N° 111 de la OIT, relativo a la Discriminación en materia de empleo y ocupación. Ratificado por El Salvador en el año de 1995.
4. Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos, adoptado en Ginebra por la OIT el día uno de Junio del año 2011.
5. Convenio N° 131 de la OIT, relativo a la Fijación de Salarios Mínimos, con especial referencia los países en Desarrollo. Ratificado por El Salvador en el año de 1995.
6. Convenio N° 156 de la OIT, sobre la Igualdad de Oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras. Ratificado por El Salvador en el año de 2000.
7. Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos. Ratificado por el Salvador en el año de 1979.

8. Código de Trabajo. Decreto Legislativo N° 15 de fecha 30 de Junio de 1972. D.O N° 142.Tomo N° 236.
9. Ley del Instituto Salvadoreño del Seguro Social. Decreto Legislativo N° 1263, publicado en el Diario Oficial N. 226, Tomo 161, de fecha 11 de Diciembre de 1953.
- 10.Reglamento para la aplicación del Régimen del seguro Social. Decreto Ejecutivo N° 37, publicado en el Diario Oficial N° 88, Tomo 163, de fecha 12 de Mayo de 1954.
- 11.Reglamento de creación y aplicación del régimen especial de salud y maternidad para los trabajadores, Decreto Ejecutivo N° 74, publicado en el Diario Oficial N° 101, Tomo 387, de fecha 31 de Mayo de 2010.
- 12.Ley de Sistema de Ahorro Para Pensiones. . Decreto Legislativo N° 927, publicado en el Diario Oficial N° 243, Tomo 333, de fecha 23 de Diciembre de 1996.
- 13.Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia, (LEPINA), Decreto Legislativo N° 839, publicado en el Diario Oficial N° 68, Tomo 383, de fecha 16 de Abril de 2009.
- 14.Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, Decreto Legislativo N° 682, publicado en el Diario Oficial N° 81, Tomo 331, de fecha 11 de Abril de 1996.

DIRECCIONES ELECTRONICAS CONSULTADAS

1. Agencia AFP. San Salvador.

Dirección URL: <http://www.radiolaprimerisima.com>

2. Competencias en materia Penal. Secretaria General. Corte Suprema de Justicia.

Dirección URL: http://www.csj.gob.sv/secretaria/secretaria_04.htm

3. Corte Interamericana de Derechos Humanos, Organización de Estados Americanos. “Conclusiones y Recomendaciones. Segundo Informe sobre la situación de Derechos Humanos en Colombia”. Washington, D.C. marzo 1994. Dirección URL:

http://www.hchr.org.co/documentoseinformes/documentos/html/recomendaciones/reco1_9.html

4. Portal Digital “El País”, Montevideo Uruguay. Dirección URL: <http://www.elpais.com.uy/081228/pnacio-389906/nacional/Alarma-social-es-un-criterio-para-encarcelar-segun-lo-estime-el-Juez> .

5. Diálogo Centroamericano. Centro para la Paz y la Reconciliación de la Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano. San José, Costa Rica.

Dirección URL: <http://www.ciponline.org/dialogue/9709es05.htm>.

6. Diccionario de la Lengua Española. Vigésima Segunda Edición.

Dirección URL: <http://buscon.rae.es>

7. Flores Sandra. "Justicia Sin rostro en Colombia". Dirección URL:
<http://www.proceso.com.mx/prisma.html?sec=3&nta=48137>
8. <http://www.jurisprudencia.gob.sv>
9. Ley No. 15.859. Código del Proceso Penal. Uruguay. Dirección URL:
<http://sip.parlamento.gub.uy/leyes/ AccesoTextoLey.asp?Ley=15859&Ancho>
10. Ley de Enjuiciamiento Criminal de España, Real Decreto 14 de septiembre de 1982. Dirección URL:
<http://www.Juecesdemocracia.es/LegislacionActual/Ley%20de%20Enjuiciamiento%20Criminal.pdf>.
11. Martínez, Carlos; Argueta, Karla. Noticia Periodística: "Los planes Mano Dura agravaron el problema". Periódico Digital El Faro. 19 de junio de 2006. Dirección URL:
http://www.elfaro.net/secciones/Noticias/20060619/noticias3_20060619.asp.
12. Marín, Nidia. Organización Editorial Mexicana. Publicado el día 3 de febrero de 2008. Dirección URL: <http://www.oem.com.mx/laprensa/notas/n581463.htm>

13. Márquez, Carlos. Agente France Presse “Secuestros ponen en jaque a El Salvador”. El Nuevo Heráld. Agosto 2001. Dirección URL: <http://www.latinamericanstudies.org/elsalvador/Secuestros.htm>

14. Real Decreto Ley No 1 del 4 de enero de 1977 por el que se crea la Audiencia Nacional. Dirección URL: <http://www.derecho.com/l/boe/real-decreto-ley-1-1977-crea-audiencia-nacional/>

15. The University of British Columbia, Department of Political Science. Dirección URL: <http://weblogs.elearning.ubc.ca/peru/archives/023912.php>