

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS



ALCANCES Y LIMITACIONES DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES
TRABAJADORAS DEL SECTOR DOMÉSTICO EN EL SALVADOR

TRABAJO DE GRADO PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS

PRESENTADO POR:
AVILÉS DE HERNÁNDEZ, TIRSA BERENA ARELI
ESCALANTE, MARCELA ELIZABETH
LARIN CANIZALES, JACKELINE LISSETH

DOCENTE ASESOR:
MSC. ALEJANDRO BICMAR CUBIAS RAMÍREZ

CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, 19 DE MAYO DE 2020

TRIBUNAL CALIFICADOR

DRA. SANDRA CAROLINA RENDÓN RIVERA
PRESIDENTA

LIC. MIGUEL ANGEL PAREDES
SECRETARIO

MSC. ALEJANDRO BICMAR CUBÍAS RAMÍREZ
VOCAL

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

Msc. Roger Armando Arias Alvarado
RECTOR

PhD. Raúl Ernesto Azcúnaga López
VICERRECTOR ACADÉMICO

Ing. Juan Rosa Quintanilla
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO

Ing. Francisco Alarcón
SECRETARIO GENERAL

Lic. Rafael Humberto Peña Marín
FISCAL GENERAL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

Dra. Evelyn Beatriz Farfán Mata
DECANA

Dr. Edgardo Herrera Medrano Pacheco
VICEDECANO

Licda. Digna Reina Contreras De Cornejo
SECRETARIA

Msc. Hugo Dagoberto Pineda Argueta
DIRECTOR DE ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS

Msc. Diana del Carmen Merino de Sorto
DIRECTORA GENERAL DE PROCESO DE GRADUACIÓN

Msc. María Magdalena Morales
COORDINADORA DE PROCESO DE GRADUACIÓN
DE LA ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios todo poderoso por darme el maravilloso regalo de la vida, por permitirme culminar con éxito mi carrera universitaria, por ser mi guía, proveedor y la luz que me ilumina en todo momento.

A mis padres: por su amor incondicional, por el esfuerzo realizado para sacarnos a mis hermanos y a mi adelante, por el apoyo que siempre me han brindado, por la dedicación y formación en cada una de las etapas de mi vida, por sus enseñanzas para que yo pudiese ser una mujer con principios y valores, sin ellos ninguno de mis logros hubiese sido posible.

A mi esposo: mi gran amor por creer en mí y en mis sueños, por su apoyo en toda mi carrera universitaria, por su calidez, por su paciencia, por construir un antes y un después lleno de metas, sueños y alegrías conmigo; por animarme a continuar y a ser perseverante en las diferentes circunstancias de la vida, por ser mi compañero inseparable, mi inspiración y mi mentor.

A mis hermanos y hermanas: por el amor, apoyo, palabras de aliento y ánimo que siempre me han dado en el momento correcto, me inspiran a querer ser mejor y a crecer en las diferentes áreas de mi vida.

A mis sobrinos y sobrina: por llenar mi vida de amor y alegría, por ser el motor que me impulsa a ser mejor ser humano y profesional cada día.

A mi suegra: por ser un ejemplo de superación, una mujer luchadora, excepcional, noble, con un gran corazón, quien me enseñó que no existen obstáculos cuando se tienen metas concretas.

A mis cuñadas: por su cariño, sororidad, amistad, consejos y apoyo en todo momento.

A mi prima: por ser más que un lazo sanguíneo, esa persona incondicional que me enseñó a seguir mis sueños y a no rendirme en el intento, con quien me identifico por ser una mujer luchadora, sencilla y transparente.

A mis abuelas Carmen y Angelina: por el amor infinito que me han brindado siempre, por los consejos que atesoro y tendré presente toda mi vida, por la calidez con la que me han acogido en sus brazos y por llevarme en sus oraciones pidiendo a Dios que me permitiera cumplir mi sueño de culminar esta etapa académica por la que tanto luche.

A mi mejor amiga: María Margarita Larreynaga Marroquín, mi hermana por elección, por su cariño, lealtad, por creer en mis proyectos de vida y apoyarlos

como suyos, por ser esa persona incondicional de toda la vida, por motivarme, compartir y celebrar los momentos más felices de mi vida.

A mis amigas y amigos: por estar siempre en las buenas y malas, por las palabras de ánimo en mis momentos de dificultad y por celebrar cada uno de mis logros.

A mis compañeras y compañeros: por coincidir en algún momento de nuestras vidas como estudiantes, por los gratos momentos que compartimos a lo largo de nuestra carrera universitaria.

A Irma Amaya, Sandra Guevara y María Isabel Rodríguez: por su ejemplo de superación, perseverancia, compromiso por reivindicar los derechos de las mujeres salvadoreñas, por su humildad, profesionalismo, por sus luchas incontables y sobre todo por la calidad humana que las caracteriza.

A mis amadas amigas: Margarita Posada y Mercedes Jovel, Q.E.P.D., por su sororidad, ejemplo, luchas, alegría, nobleza y amor, estoy segura que desde el cielo festejan conmigo este logro académico por el cual me animaron a continuar.

A mis maestras y maestros: por su dedicación en mi proceso de formación profesional.

A Rocky (mi mascota) por su amor desinteresado, por desvelarse conmigo, cuidarme y acompañarme largas noches durante la elaboración de mi tesis.

Jackeline Lisseth Larin Canizales

El camino ha sido largo, con muchos obstáculos por vencer y hoy puedo decir que gracias a Dios he concretado una de mis más anheladas metas, definitivamente este gran logro principalmente se lo dedico a **Dios** porque él me dio las fuerzas para no rendirme a pesar que hubieron momentos de flaqueza, me dio la fortaleza suficiente para no tirar la toalla y seguir luchando. Sinceramente no tengo como agradecerle a Dios se queda corta a todas las bondades que he recibo de parte de él en mi vida. Ha sido un gran viaje, el cual no he recorrido sola, a mi lado he tenido personas maravillosas que me han apoyado en todo mi desarrollo, entre ellos esta una de mis más grandes lumbreras mi amado padre **Saúl Isaías Avilés**, él me enseñó a que cuando uno tiene un sueño la mejor forma de hacerlo realidad es cuando uno menos duerme por lograrlo, sin duda alguna él ha sido una gran inspiración para mí, y aunque el ya no se encuentra en esta tierra puedo decir que me heredaste una gran riqueza que es el estudio, muchas gracias papá por siempre impulsarme a ser una mujer profesional, me hubiese gustado que estuvieses aquí para ver mi logro que gracias a tu apoyo he cumplido. La otra luz de mi vida, mi bella madre **Rosa Areli Rivas de Avilés**, desde que estaba pequeñita siempre has creído en mí, en mis capacidades y virtudes, gracias por darme la autoconfianza de creer en mi misma, en que puedo lograr todo lo que me proponga.

También quiero agradecerle a mis amados hijos **Alexander Isaías Hernández Avilés** y **Daira Naomi Hernández Avilés**, gracias porque con su amor y comprensión han sido un motor en mi vida, la motivación de salir adelante, y sin dejar atrás a mi bello esposo **Carlos Alberto Hernández Reyes** por estar allí impulsándome a no rendirme, ha sido un trayecto largo, cansado y duro pero sin duda alguna cuando se recorre con personas maravillosas se vuelve más ameno el viaje.

Gracias también a mi hermana **Hansi Areli Avilés Rivas** aunque eres la menor has dejado huella en mi vida, gracias por siempre brindarme sin dudar tu apoyo cuando lo he necesitado y estar a mi lado en momentos difíciles. Y gracias a todas las personas que de una u otra manera me apoyaron en este largo trayecto.

Tirsa Berena Areli Avilés de Hernández

INDICE

RESUMEN.....	I
LISTA DE SIGLAS Y ABREVIATURAS.....	II
INTRODUCCIÓN.....	III

CAPÍTULO I

EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL TRABAJO DOMÉSTICO

1. El trabajo doméstico en las diferentes edades históricas de la humanidad.....	1
1.1. El trabajo doméstico en la Edad Antigua.....	1
1.2. El trabajo doméstico en la Época Esclavista.....	3
1.3. El trabajo doméstico en la Edad Media.....	6
1.4. El trabajo doméstico en la Edad Moderna.....	8
1.5. El trabajo doméstico en la Edad Contemporánea.....	10
1.6. Evolución de las instituciones jurídicas del trabajo doméstico en El Salvador.....	13
1.7. Evolución normativa y política en el derecho internacional del trabajo doméstico.....	25
1.7.1. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible y el trabajo doméstico.....	29

CAPÍTULO II

FUNDAMENTOS DOCTRINARIOS DEL TRABAJO DOMÉSTICO

2. Aspectos doctrinales del trabajo doméstico.....	30
2.1. Conceptualización del trabajo doméstico.....	30
2.2. Naturaleza jurídica del trabajo doméstico.....	35
2.3. Características del trabajo doméstico.....	36
2.3.1. Condiciones sociales del trabajo doméstico remunerado.....	39

2.4. Contrato en el trabajo doméstico.....	45
2.4.1. Elementos del contrato de trabajo doméstico.....	48
2.5. Sujetos de la relación laboral del trabajo doméstico.....	54
2.6. La seguridad social para trabajadoras domésticas.....	55

CAPÍTULO III
MARCO JURÍDICO NACIONAL E INTERNACIONAL DEL TRABAJO
DOMÉSTICO

3. Análisis jurídico del trabajo doméstico.....	57
3.1. Marco jurídico nacional sobre trabajo doméstico.....	57
3.1.1. Análisis de la Constitución de la República de El Salvador referente al trabajo doméstico.....	57
3.1.2. Análisis de la legislación secundaria que tiene relación con el trabajo doméstico.....	59
3.1.2.1. Análisis del Código de Trabajo referente al régimen especial del trabajo doméstico.....	59
3.1.2.2. Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de La Discriminación Contra las Mujeres.....	65
3.1.2.3. Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo...66	
3.1.2.4. Ley de la Procuraduría General de la República.....	67
3.1.2.5. Reglamento de Creación y Aplicación del Régimen Especial de Salud y Maternidad para los Trabajadores Domésticos.....	68
3.1.3. Análisis de la Sentencia de la Sala de lo Constitucional sobre el salario mínimo de las personas trabajadoras del hogar.....	69
3.2. Análisis normativo internacional del trabajo doméstico.....	71
3.2.1 Análisis reflexivo a la Convención Sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos No. 189 de la Organización Internacional del Trabajo.....	72

3.2.1.1. Regulación del trabajo infantil en el sector doméstico Convenio 189 OIT.....	74
3.2.1.2. Garantía de prestaciones laborales en el Convenio 189 de la OIT.....	75
3.2.1.3. Protección de la integridad a trabajadoras domésticas Convenio 189 OIT.....	75
3.2.1.4. Derecho al contrato de trabajo en el Convenio 189 OIT.....	76
3.2.1.5. Derechos laborales de personas migrantes en el sector doméstico Convenio 189 OIT.....	77
3.2.1.6. Potestad bilateral de residir en el lugar de trabajo Convenio 189 OIT.....	79
3.2.1.7. Derecho a la igualdad Convenio 189 OIT.....	79
3.2.1.8. Derecho al salario Convenio 189 OIT.....	80
3.2.1.9. Previsión de riesgos en lugares de trabajo Convenio 189 OIT.....	81
3.3. Análisis comparado de las legislaciones que regulan el trabajo doméstico en la República Oriental de Uruguay, el Reino de España y los Estados Unidos Mexicanos.....	81
3.4. Estado actual del trabajo doméstico en El Salvador.....	84
3.5. Análisis de la Política Nacional de la Mujer de El Salvador.....	87
3.6. Algunas consideraciones para incorporar las instituciones del convenio 189 a la legislación laboral salvadoreña.....	88
CONCLUSIONES	
BIBLIOGRAFÍA	

RESUMEN

Inicialmente el presente trabajo de investigación realiza un análisis histórico del trabajo doméstico comenzando con la edad antigua, sobre todo en la época esclavista, posteriormente se estudia la edad media respecto al trabajo que realizaron las mujeres para los señores feudales, la edad moderna se caracterizó por la explotación de las mujeres indígenas, en la edad contemporánea parte de las mujeres se dedicaban a la industria y otras al trabajo doméstico remunerado, posteriormente se abordan las instituciones jurídicas salvadoreñas desde la colonia, la independencia, la legislación nacional y la evolución internacional del trabajo doméstico.

Prosigue con el desarrollo de los aspectos doctrinarios del trabajo doméstico entre ellos el concepto, definición de trabajo y trabajador doméstico, la naturaleza social de esta materia, las características, el contrato con sus elementos entre ellos el consentimiento, objeto y causa, la relación jurídica laboral de las personas que convergen y los derechos sociales.

Consecuentemente se realiza un análisis constitucional sobre el trabajo doméstico, de los alcances y limitaciones del régimen especial del sector laboral en comento según lo regulado en el Código de Trabajo, se estudian las instituciones que contiene el convenio internacional número 189 de la OIT, además se realiza una comparación de la legislación Uruguaya, Española y Mexicana sobre dicha temática, posteriormente se elabora un examen reflexivo de la situación actual de las mujeres trabajadoras domésticas en El Salvador y finalmente se realizan consideraciones de una reforma a favor de este sector laboral.

LISTA DE SIGLAS Y ABREVIATURAS

SIGLAS

AL Asamblea Legislativa

DL Decreto Legislativo

DO Diario Oficial

CNSM Consejo Nacional del Salario Mínimo

CT Código de Trabajo

OIT Organización Internacional del Trabajo

CONV Convenio

EHPM Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples

ISDEMU Instituto Salvadoreño para el desarrollo de la mujer

ISSS Instituto Salvadoreño del Seguro Social

LIE Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de La Discriminación Contra las Mujeres

ME Ministerio de Economía

MH Ministerio de Hacienda

OEA Organización de los Estados Americanos

OIT Organización Internacional del Trabajo

ONG Organizaciones No Gubernamentales

ONU Organización de las Naciones Unidas

PGR Procuraduría General de la República

SCN Sala de lo Constitucional de El Salvador

UE Unión Europea

ABREVIATURAS

Art. Artículo

Cn. Constitución

Inc. Inciso

Ord. Ordinal

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación jurídica denominado: “Alcances y Limitaciones de los Derechos de las Mujeres Trabajadoras del Sector Doméstico en El Salvador”, tiene como propósito evidenciar las vulneraciones a las que son expuestas las mujeres trabajadoras domésticas, al no contar con una legislación secundaria eficaz que garantice sus derechos. Las razones que justifican esta investigación son por una parte visibilizar la participación de estas mujeres en la vida económica del país y por otra hacer palpable que son víctimas de violaciones de Derechos Humanos en materia laboral respecto al tema salarial, discriminación, equidad, igualdad de oportunidades, ya que, el Código de Trabajo de 1972, no garantiza tales derechos, por lo que es importante conocer la situación actual de las mujeres trabajadoras del sector doméstico; de ahí que la utilidad es contribuir al análisis de las normas vigentes y de las nuevas instituciones jurídicas contenidas en el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo para incorporarlas a nuestra legislación.

Aunado a lo anterior, el legislador salvadoreño no ha realizado reformas a la normativa vigente, por lo que no se cuenta con los nuevos avances en esta materia, en razón de ello, se vuelve necesario hacer una revisión de los alcances y limitaciones de los derechos de la mujeres trabajadoras del sector doméstico de El Salvador, para proponer perspectivas de soluciones a las mismas. Y es que, el Trabajo Doméstico es una institución jurídica de gran importancia debido a que regula la relación del patrono y trabajador en el ámbito del hogar. Sin embargo, la poca importancia que nuestro país ha tenido sobre dicho tema, no ha permitido regularlo de forma adecuada, muestra de ello es que no se ha realizado reforma a los artículos que componen esta

legislación y mucho menos se cuenta con un proyecto consensuado por parte de la Asamblea Legislativa sobre un estudio a fondo de los mismos. Lo anterior vuelve necesario un replanteamiento sistematizado sobre la legislación en esta materia, para mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras del sector doméstico por lo que se formula la siguiente pregunta ¿Cuáles son los alcances y limitaciones de los Derechos de las mujeres trabajadoras del sector doméstico en El Salvador?, la cual será explicada en el desarrollo de esta investigación.

Por tanto, se ha desarrollado una investigación jurídica monográfica para explicar este fenómeno a través del proceso de descubrimiento, descriptivo y explicativo con la finalidad de dar respuesta adecuada en procura de mejorar la protección de las personas que trabajan en este sector, para ello se realizara una mixtura del método general de la Ciencias Sociales y en particular la Ciencia Jurídica, con énfasis en la metodología cualitativa (calidad), la lógica y la argumentación que servirá para analizar la actual normativa y las nuevas instituciones jurídicas de las trabajadoras del hogar. Lo anterior permitirá comprobar o descartar el problema de investigación; de tal manera que también servirá para desarrollar los objetivos, es decir, determinar cuáles son los alcances y limitaciones de los Derechos de las mujeres trabajadoras del sector doméstico respecto al marco histórico, doctrinal y jurídico, los cuales se podrán lograr a través del estudio de carácter documental, así como en los diferentes cuerpos normativos vigentes.

El trabajo se estructura en tres partes: iniciando con el estudio del capítulo uno, donde se desarrolla un análisis histórico del trabajo doméstico, su evolución paulatina que abarca desde el surgimiento de los primeros seres humanos, explicando la división del trabajo en la edad antigua, su influencia en los roles

de género y la construcción de las primeras sociedades patriarcales imponiendo a los hombres el rol de proveedores mientras que las mujeres eran relegadas a desarrollar actividades del hogar. Llegamos a la época esclavista y nos damos cuenta que las actividades domésticas son relegadas a las mujeres solo que en dicha época las mujeres eran maltratadas y torturadas. Continuando en la edad media las mujeres tenían que realizar actividades domésticas en su hogar y en las casas de los nobles; por otra parte, se aborda el sometimiento de las mujeres indígenas a inicios de la edad moderna y se hace un abordaje sobre las condiciones que han vivido las mujeres en la época contemporánea. Por otra parte, podemos encontrar la evolución legislativa del trabajo doméstico a nivel nacional e internacional.

El segundo capítulo de esta investigación aborda la parte dogmática y doctrinaria del trabajo doméstico y en ella podemos encontrar las diferentes definiciones y sus principales instituciones, la naturaleza jurídica, sus características, los sujetos de esta relación, la jornada laboral y el descanso de la misma, licencias, vacaciones, remuneración, condiciones de seguridad social y rescisión del contrato.

En el tercer capítulo de esta investigación encontramos un análisis del marco normativo jurídico a nivel nacional iniciando con lo relativo a los artículos constitucionales que regulan el trabajo doméstico, prosigue el estudio de la legislación secundaria la cual nos da a conocer las limitantes legales a las que se enfrentan las trabajadoras domésticas, en razón de derechos laborales, insuficiente protección social lo que se traduce en múltiples vulneraciones de derechos fundamentales; se reflexiona sobre la normativa internacional centrándose en el convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo, se realiza un estudio comparativo de las legislaciones de Uruguay, España y

México, además se elabora una reflexión sobre el estado de las mujeres trabajadoras del hogar remuneradas en nuestro país y se finaliza con unas consideraciones sobre las nuevas instituciones jurídicas que debería contener una nueva legislación sobre esta clase de trabajo.

CAPÍTULO I

EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL TRABAJO DOMÉSTICO

Este capítulo tiene como propósito desarrollar aspectos y acontecimientos importantes en el devenir histórico del trabajo doméstico en la edad antigua, época esclavista, edad media, edad moderna y edad contemporánea, así como en el progreso y reconocimiento del mismo. Se estudia la evolución de las instituciones jurídicas salvadoreñas desde el período colonial hasta la actualidad respecto a la constitución y leyes secundarias sobre esta materia, en la que podemos comprender que los derechos de las personas trabajadoras domésticas en nuestra legislación han evolucionado paulatinamente; pero aún es necesario mejorar las condiciones de este sector laboral. Asimismo se aborda de manera cronológica la evolución normativa a nivel internacional en cuanto a los convenios y pactos que son aplicables al sector doméstico y que en gran medida han sido una protección para las trabajadoras del hogar remuneradas ya que les garantiza un trabajo digno.

1.- El trabajo doméstico en las diferentes edades históricas de la humanidad

1.1.- El trabajo doméstico en la Edad Antigua

Según los historiadores, los pueblos antiguos no poseían un sistema organizado para resguardar sus datos históricos de forma fidedigna¹, sin embargo, convergen en su análisis al mencionar que el trabajo doméstico²

¹ Miguel Hernáinz Márquez, *Cuadernos de política social, Antecedentes históricos y legales del servicio doméstico*, (Madrid, España: Instituto de estudios políticos, 1959), 8.

² Friedrich Engels, *El Papel del Trabajo en la Transformación del Mono en Hombre*, (México: Fontamara, 2016) 5.

surgió desde los orígenes de la civilización humana, precisamente con la división del trabajo cuando el hombre se autoimpuso el rol de proveedor (cazador o agricultor) y a la mujer se le relegó a realizar las tareas del hogar³ entre las que se podrían destacar: el cuidado de los hijos e hijas, adultos mayores, personas enfermas, preparación de alimentos, limpieza del lugar donde habitaban, entre otras.

De lo anterior podemos decir que las mujeres a lo largo de esta época desempeñaron labores de trabajo en favor del colectivo al que pertenecían. Pero también es un hecho incuestionable que el no reconocimiento de la mujer como un sujeto, ha dado lugar a su invisibilidad en el marco de las relaciones de trabajo.

En esta época con la división sexual,⁴ las mujeres se encargaron en mayor medida de las responsabilidades del hogar, afectando sus posibilidades de ocio, de trabajo remunerado y su participación en la política, también se dio la estigmatización del trabajo doméstico, pues dicha labor se tomó como una obligación natural que le correspondía realizar específicamente a las mujeres,⁵ pues para las sociedades antiguas tal actividad se tomó como trabajo no productivo, por lo cual carecía de relevancia, ya que, se pensaba que dicha acción no contribuía en gran manera al mejoramiento del grupo tribal al cual pertenecían.

³ Evangelina Lizbeth Martínez Munguía y Roxana Marroquín Hernández, *Investigación Reconociendo el Trabajo Doméstico Remunerado en El Salvador*, (El Salvador: Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, 2015), 12.

⁴ Claudia Anzorena, "Utopía y praxis latinoamericana internacional de filosofía iberoamericana y teoría social: Estado y división sexual del trabajo: las relaciones de género en las nuevas condiciones del mercado laboral". (Universidad de Zulia, No. 41, 2008, 53.

⁵ Elizabeth, Peredo Beltrán, *Mujeres y trabajo: cambios impostergables*, (Veraz Comunicação, Porto Alegre, Brasil, 2003), 98.

De ahí que, la existencia de una división del trabajo entre hombres y mujeres, ha sido construida desde una perspectiva androcéntrica, es decir, contada y reconstruida por hombres y retroalimentada por una especie de alianza entre el sistema patriarcal, legitimado a través de la diferenciación natural o biológica, para algunos incluso religiosa; y por último sobre todo por la ignorancia del derecho a considerar a las mujeres como sujetos de derecho.

En razón de ello, se ha demostrado en los últimos años la evidencia de que la división del trabajo no es una cuestión natural, de sexos, de fortaleza o debilidad, sino que ha venido determinada por las relaciones de dominación de los hombres sobre las mujeres, supeditándolas siempre a tareas consideradas femeninas y en gran medida, desvalorizadas, desprestigiadas y con poco peso social: cuidado de infantes, personas ancianas o enfermas, labores domésticas, lavado de ropa, preparación de alimentos, tareas del hogar, entre otras⁶.

1.2. El trabajo doméstico en la Época Esclavista

A medida que la civilización fue evolucionando en su organización política, también surgieron nuevas relaciones sociales⁷, que pueden clasificarse en dos grupos o clases principales, los primeros eran hombres libres que podían disponer de su voluntad y que su único límite eran las normas de convivencia donde residían, la segunda clase eran los esclavos, quienes eran personas sometidas a realizar tareas que sus captores les imponían, en muchos casos

⁶ Chamocho Cantudo, M. Á. y Ramos Vázquez, I. Introducción jurídica a la historia de las relaciones de trabajo. (Dykinson. Madrid, España), 32.

⁷ Evangelina Lizbeth Martínez Munguía y Roxana Marroquín Hernández, *Investigación Reconociendo el Trabajo Doméstico Remunerado en El Salvador*, (Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, El Salvador, La Libertad, 2015), 12.

dichas labores requerían de un esfuerzo físico que sobrepasaba sus propias capacidades.

La anterior noción de esclavitud venía siendo justificada desde la antigüedad por filósofos como Platón, Aristóteles, Jenofonte, Cicerón o Tácito, como una condición consustancial a la propia naturaleza de la humanidad. Aristóteles defendió la existencia de distintos tipos de hombres, reconocidos por sus características físicas, que habían nacido naturalmente para servir, para luchar, para gobernar, o para dedicarse al trabajo intelectual. La condición jurídica de la persona esclava era la de privación de libertad personal, considerándose en dominio de otra persona libre.

En razón de esta nueva realidad, se delimitaron aún más los roles de género, de ahí que si bien a las mujeres siempre se les delegaba trabajos domésticos, pero en esta época las esclavas,⁸ tenían que realizar labores del hogar, sin tener algún tipo de contraprestación de carácter material mucho menos económica, en tanto que dicha situación era considerada como natural y necesaria⁹ para el progreso de los imperios antiguos entre los que se destaca el de Mesopotamia, el Egipto, el Griego y el Romano.

Durante esta etapa de la historia humana, muchas de las mujeres esclavas sufrieron humillaciones, violaciones, vejámenes físicos y psicológicos, entre otros sufrimientos, pues, para las sociedades antiguas patriarcales las consideraban como meros objetos,¹⁰ que carecían de cualquier tipo de derechos incluso los fundamentales, en tanto que se podía disponer de ellas

⁸ Carla Rubiera Cancelas, "El Futuro del Pasado "Las esclavas en la regulación jurídica. Algunas Notas desde el digesto", Ed. 2º (Asturias, No. 2, 2011), 441.

⁹ Aristóteles, *La Política*, 2º Ed, (Bruguera, Madrid, España, 1981), 63.

¹⁰ Carla Rubiera Cancelas, El Futuro del Pasado, No. 2 "Las esclavas en la regulación jurídica. Algunas Notas desde el digesto", (Fahrenheit Ediciones, Asturias, España, 2011), 450.

sin ningún tipo de limitación más que la capacidad que tuvieran para soportar el maltrato físico, por ello, no era extraño que muchas de estas murieran por el sometimiento al trabajo agotador y forzado durante el tiempo que se dedicaban a realizar las actividades del hogar o cualquier otro trabajo que se les señalará.

Sobre este punto es importante recordar las instituciones de trabajo en el mundo romano¹¹ una de ellas era el colonato, esta es una institución típica que se produjo sobre todo en explotaciones agrícolas y tiene como objeto la vinculación del trabajador agrícola a la producción. Esta institución encuentra su punto tras la terminación de las conquistas romanas, cuando las grandes masas de esclavos son vendidas a los grandes latifundistas, lo cual trajo el encarecimiento del precio de los mismos.

De ahí que, los grandes propietarios optaron entonces por el colonato, en función del cual, parcelaban sus propios latifundios entregándolos a trabajadores libres, generalmente por un periodo de 5 años, por una renta en dinero o en especie generalmente un porcentaje de la cosecha. En ese contexto los trabajadores libres que eran pequeños propietarios y que con esta nueva realidad vinieron a menos, encontraron en esta institución una fórmula para seguir subsistiendo, trabajando en lo que mejor sabían hacer. El latifundista encuentra en el colonato la forma de explotación de la tierra sin hacerlo de forma directa y sin la obligación de cuidar de las personas esclavas.

Y es que, en el mundo romano las mujeres siempre fueron consideradas seres dependientes o jurídicamente vinculadas a un hombre, por su inferioridad

¹¹ Chamocho Cantudo, M. Á. y Ramos Vázquez, I. Introducción jurídica a la historia de las relaciones de trabajo. (Dykinson. Madrid, España), 43.

natural, aunque se pueden distinguir diversas situaciones o estatus de la mujer y también diversas etapas desde la época de la República hasta el Imperio. De entre las distintas situaciones o estatus jurídicos de la mujer romana, destacan todos aquellos que giran en torno a la importante figura del paterfamilias, que era la primera autoridad de derecho público y privado en el mundo romano.

Todas las mujeres del núcleo familiar, así como las esclavas, estaban bajo su potestad a través de diversas fórmulas, entre ellas, la patria potestad, que el paterfamilias tenía sobre sus hijas o descendientes, sin ninguna capacidad jurídica, la manus, que el paterfamilias tenía sobre su esposa y la dominicata potestas, que el paterfamilias tenía sobre sus esclavas, con condición jurídica de cosa.

1.3. El trabajo doméstico en la Edad Media

Al inicio de la edad media, las relaciones sociales en los estados europeos se modificaron, puesto que las personas que vivían en esta región del planeta para poder sobrevivir, necesariamente y en muchos casos de forma obligatoria tenían que residir en pequeñas porciones de terrenos dentro de un espacio determinado llamado feudo.¹²

Durante este período, para los historiadores la sociedad se dividía en dos grupos, los primeros eran los nobles (sujetos con poder político, económico y militar) los cuales concedían al segundo grupo denominado vasallos (hombres

¹² Faustino Martínez Martínez, Foro, Nueva Época, No. 3 “De Amor y de Feudos: Lectura Jurídica del Cancionero de Ajuda”, (Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España, 2006), 180.

libres pero sin recurso más que su fuerza física)¹³ una morada en la que podían residir con el objeto de formar una familia y en contraprestación, por un lado debían realizar trabajo agrícola para producir las tierras donde ellos vivían pero de la cual no gozaban de su beneficio y por otro lado había otros sujetos que deberían prestar su servicio militar para que en caso de guerra contra un feudo enemigo, tenían que brindar su apoyo en labores de protección del reino al que pertenecían¹⁴.

En el caso de las mujeres que vivieron en esta época, debían trabajar tanto en sus propias casas,¹⁵ como en los hogares de la clase noble y además debían estar a las órdenes de las esposas de los señores feudales en las actividades de tipo doméstico, entre las que se destaca: la educación de los hijos e hijas, la asistencia a los enfermos, la elaboración de los alimentos, el abastecimiento de agua y leña, lavar la ropa, coser y limpiar, entre otras actividades.

De ahí que, muchas mujeres de esta época estaban vinculadas contractualmente a la labor de sirvientas o nodrizas, ejemplo de ello es que en el año 1351, el rey Pedro I estipuló la tasa de salario para este oficio indicando que a las mujeres destinadas al trabajo doméstico de criar hijos ajenos se les pagara una cuantía de dinero dependiendo de si lo criaban en casa ajena o en su propia casa. Ahora bien, la mayor parte de las mujeres en las ciudades medievales, trabajaban en condiciones precarias, sin remuneración y en actividades menos productivas, desde el punto de vista económico, que la de los hombres.

¹³ Tatiana Muñoz Brenes, "Un día en la vida de una familia campesina de la Alta Edad Media: Un diario mental colectivo", *San José, Costa Rica*, No. 1 (2018), 123.

¹⁴ Santiago Argüello, "El dominium feudal según el primer medievalismo, Boulainvilliers (s. XVIII) y su versión sobre el origen de Francia", *Estudios Medievales* No. 15 (2019), 17.

¹⁵ María Francisca, Gámez Montalvo "Funciones de la mujer en la sociedad medieval andaluza", *Universidad de Granada*, No. 18-19 (1994), 63.

De ahí que, entre los factores que contribuyeron al aumento del trabajo de la mujer en la época medieval, se encuentran fundamentalmente los relacionados con la economía de subsistencia familiar, prácticamente autárquica, a la que a las mujeres no les quedó otro remedio que contribuir, aunque de forma callada, no reconocida y generalmente no remunerada.

Pero también hay que tener en cuenta la nueva concepción organicista de la sociedad impuesta por el cristianismo, así como la importante reducción del número de esclavos y de esclavas que se va produciendo paulatinamente durante la Edad Media, cuando la esclavitud dejó de estar bien vista entre cristianos y sólo se permitió sobre otros pueblos.

1.4. El trabajo doméstico en la Edad Moderna

Esta época conocida con el nombre de modernidad, comprendido desde el siglo XVI hasta fines del siglo XVIII, caracterizado por ser la precursora de lo que sería el régimen de libertad industrial.¹⁶ En este período se dio lo que se conoce como la colonización de nuevos territorios por los europeos, el cual tuvo aparejado la prácticas de explotación que no existían para los pueblos ancestrales; conforme se fue ampliando y diversificando la demanda del mercado internacional ¹⁷ las autoridades españolas, ¹⁸ obligaron a los indígenas a producir bienes materiales de consumo mediante los cuales los invasores pretendían comercializarlos con los otros Estados europeos.

¹⁶ Rodolfo A. Napoli, *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, (Argentina La ley, 1969), 25.

¹⁷ Juan Carlos Solórzano Fonseca, "Pueblos de indios y explotación en la Guatemala y El Salvador coloniales", *Anuario de Estudios Centroamericanos*, No.8, (1982), 131.

¹⁸Ibíd. 125.

De ahí que, sucesivamente a esta explotación también vino aparejado un aumento de la carga laboral en desmejora de los nativos de este continente, ya que, no recibían una contraprestación suficiente para mejorar sus condiciones materiales de existencia y por el contrario las ganancias obtenidas fueron utilizadas para el enriquecimiento de la corona de castilla.

Asimismo, la presencia de españoles en tierra americana supuso un incremento en la carga del trabajo doméstico, pues se sabe que pasaron muchos años, para que permitieran la llegada de mujeres peninsulares¹⁹ a sus colonias recién establecidas en el “nuevo mundo”. Mientras aquella real prohibición estuvo vigente, fueron las mujeres indígenas²⁰ las que debieron asumir la preparación de alimentos, el aseo de ropas y el cuidado de los sitios de alojamiento de las tropas extranjeras.

Durante esta época las mujeres indígenas fueron reducidas abiertamente al cubil doméstico²¹ donde el hombre ejercía sobre ellas su dominio, en el que no hubo un marco jurídico que abogará por la igualdad de condiciones laborales entre hombres y mujeres, que evitará el abuso del esclavismo disfrazado donde la parte patronal en muchas ocasiones no realizaba el pago monetario y si lo hacía era en especie.

Aunado a lo anterior, además de juzgarlas individualmente, también se ha venido reproduciendo de manera implícita las relaciones sociales de subordinación de las mujeres con respecto a los hombres, abriendo la brecha

¹⁹ Jorge Vargas Méndez, *Mujer y Mercado Laboral* (El Salvador 2006, San Salvador El Salvador), 75.

²⁰ *Ibíd.* 75

²¹ Omar Daniel Cangas Arreola, *El amor se volvió mujer. Las mujeres y el amor en el México colonial*, (Universidad Autónoma de ciudad Juárez, Ciudad Juárez, México, 2006), 14.

para que con mayor frecuencia éstas sean afectadas por prácticas inhumanas, como las agresiones físicas, psicológicas y sexuales.

1.5. El trabajo doméstico en la Edad Contemporánea

De acuerdo a los historiadores, a finales del siglo XVIII, la humanidad cuestionó el régimen político imperante en la época, pues la monarquía no podía resolver los asuntos más importantes que eran exigidos por la población. De ahí que los pensadores de esta época elaboraron modelos de cómo se debía estructurar el Estado y esto pasaba con el cambiar de las relaciones sociales existentes, ya que, se pretendía crear un gobierno que fuera elegido por los ciudadanos libres a través del voto y no por herencia como fue en la Edad Media.

Si bien, en este período de la historia se generaron las condiciones para el surgimiento de los Estados democráticos modernos, sin embargo, para las mujeres no significó una mejora en sus condiciones, pues carecían de derechos fundamentales como el poder votar y elegir autoridades, además con el surgimiento de la legislación civil y penal de esa época se reguló situaciones que las sometían frente a sus padres o esposos.

Otro acontecimiento importante de esta época fue el surgimiento de la revolución industrial²², ya que, esto significó la diversificación y división del trabajo, tal situación tuvo como consecuencias inmediatas la necesidad de contratar más mano de obra, sin embargo, esta no podía ser absorbida por los

²² Es el proceso de transformación económica, social y tecnológica, a partir de este momento se inició una transición que acabaría con siglos de una mano de obra basada en el trabajo manual y el uso de la tracción animal, siendo estos sustituidos por maquinaria para la fabricación industrial y para el transporte de mercancías y pasajeros.

hombres, pues estos no eran suficientes para producir los bienes materiales que necesitaba la humanidad en la incipiente globalización, es así que las grandes corporaciones internacionales, necesitaron contratar a las mujeres para que llenaran los puestos de trabajo (industrial, comercio o profesional).

En razón de ello, muchas de ellas que por siglos fueron relegadas al trabajo doméstico, pasaron al trabajo formal remunerado lo cual no significó en un inicio gozar de las mismas prestaciones que los hombres, sino por el contrario recibían una remuneración menor a pesar de realizar igual trabajo y por otra parte, al finalizar la jornada laboral tuvieron que realizar las actividades propias del hogar como el cuidado de los hijos e hijas, limpieza, alimentación, entre otras de la misma naturaleza.

Finalmente, con la llegada del siglo XX, se dieron dos acontecimientos importantes que impactaron a la humanidad, pues, se dieron la primera y segunda guerra mundial y con ello el surgimiento de la industria ²³ armamentista a gran escala, lo anterior propició el aumento de mujeres en el área laboral formal en disminución de los hombres, pues, estos últimos tenían que prestar sus servicios en los ejércitos de los países que en ese momento estaban en conflicto.

Sobre este punto hay que recordar que durante la Primera Guerra Mundial, en 1919, se creó la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en ésta se reconocen los derechos laborales para el beneficio de la clase trabajadora tanto para hombres como para mujeres al declarar que la justicia social es la base para la paz universal. Por otra parte, al terminar la Segunda Guerra

²³ Guillermo Cabanellas de Torres, *Compendio de Derecho Laboral*, Tomo II, Ed 3°, (Heliastas, Buenos Aires, Argentina, 1992), 1141.

Mundial, en 1945, se creó la Organización de las Naciones Unidas (ONU), dependencia que reconoce la necesidad de promover niveles de vida más elevados, trabajo permanente, condiciones de progreso, desarrollo económico y social²⁴.

Aunado a ello, durante este período histórico surgieron colectivos y sindicatos que lucharon por mejorar las condiciones laborales, pues, éstas eran paupérrimas debido al alto grado de peligrosidad en el manejo de las máquinas y la poca o nula regulación de la seguridad ocupacional, pues, con la aparición del maquinismo se incrementaron los accidentes de trabajo y ante la producción de masas.

Lo anterior, hizo patente el abuso del trabajador al aumentar las jornadas de trabajo sin condiciones higiénicas y de seguridad, lo que da lugar a la explotación por parte de los patronos y que a su vez origina protestas de los obreros, por lo que los Estados se ven en la necesidad de crear normas protectoras del trabajo, por ello, se fue asentando en la sociedad la necesidad de regular ciertos hechos concebidos como derechos sociales, como una evolución de los derechos fundamentales.

Entre estos derechos sociales destacaron de forma notoria, los que posteriormente conformaron el derecho del trabajo, como son el derecho a un empleo o trabajo digno, derecho a un salario por la prestación laboral, derecho a la protección social en caso de necesitarlo, derecho a la jubilación, derecho a un seguro de desempleo, derecho a bajas laborales por maternidad,

²⁴ Roberto Sanromán Aranda, Derecho laboral, (Editorial McGraw Hill Interamericana, D. F, México), 2.

enfermedad, accidentes, entre otros²⁵; muestra de la necesidad de regular el derecho laboral fueron los grandes desastres de las empresas productoras verbigracia el gran incendio de la fábrica de confección de camisas Triangle Waist Co, acaecido el día 25 de marzo de 1911, donde murieron ciento veintinueve trabajadoras.

En este contexto, al haber una mayor demanda para que las mujeres trabajaran más tiempo en la industria, también se necesitó que otra parte de la población que por lo general siempre recayó en mujeres con baja escolaridad o migrantes, se dedicaran a labores domésticas, aparejado a ello, también surgió una nueva legislación que tenía por objeto regular la relación laboral entre patrono y trabajadora del hogar desde un ámbito social y no civil como había sido en los siglos anteriores.

1.6. Evolución de las instituciones jurídicas del trabajo doméstico en El Salvador

Respecto a la legislación que ha regido en el territorio salvadoreño, hay que separar las instituciones jurídicas del período colonial y las posteriores a la independencia. Sobre lo primero, es importante recordar tal como se mencionó anteriormente, con la llegada del Almirante Cristóbal Colón al continente Americano comenzó la edad moderna, es por ello que muchos autores consideran que este fue el acontecimiento más trascendente para el reino de España en el siglo XV²⁶, pues causó una revolución total en el campo científico, con la reformulación de todas las teorías geográficas, astronómicas

²⁵ Chamocho Cantudo, M. Á. y Ramos Vázquez, Introducción jurídica a la historia de las relaciones de trabajo. (Dykinson. Madrid, España), 24.

²⁶ Santiago Barberena, Historia de El Salvador época antigua y de la conquista, (Tomo I, Ministerio de Educación, Dirección de Publicaciones, San Salvador, El Salvador, 1980), 266.

y filosóficas que habían perdurado por siglos²⁷, lo cual repercutió en las Ciencias Sociales en las áreas de la historia, política, economía, sociología y en especial el derecho.

La situación mencionada motivo al imperio Español a establecer nuevas instituciones en las ciencias jurídicas y de esta manera nace el Derecho Indiano, siendo esto el conjunto de leyes y disposiciones de gobierno promulgadas por los reyes del imperio Español y por otras autoridades subordinadas a ellos para establecer un régimen jurídico especial en las Indias el cual estaba formado²⁸ por todas las Reales Cédulas, Reales Ordenes, Provisiones, Pragmáticas y Ordenanzas dictadas por la Corona o los organismos facultados para ello, con la finalidad de ser aplicados en los territorios conquistados como fue el salvadoreño.

Según el Dr. Rodríguez Ruiz, al mencionar las instituciones de carácter social y económico de las primeras providencias en materia de trabajo doméstico fue la Real Cédula del 14 de agosto de 1509, la cual resolvió una petición dirigida por los españoles residentes en la Española para que se les repartiera indios de por vida. Sin embargo, la referida real cédula estableció el carácter temporal del repartimiento y que este no significaba la esclavitud: "...deben señalarse -- decía--- por plazos renovables de uno a tres años no como esclavos sino como naborías"; (naborías significa "indio libre" dedicado al **servicio doméstico**)..."²⁹. (El subrayado y negritas no es del original).

²⁷ Napoleón Rodríguez Ruiz, Historia de las instituciones jurídicas salvadoreñas, (Sección de publicaciones Corte Suprema de Justicia, Primera Edición, San Salvador, El Salvador, 2006), 27

²⁸ Ibíd. 36.

²⁹ Ibíd. 70.

Otra institución jurídica era la Mita y si bien no era de origen española, era ocupada por los incas (antes de la conquista), para organizar la propiedad y la industria agrícola. Además, esta se caracterizaba por que un indio trabajaba para el emperador o los señores principales en el que se les pagaba un salario justo.

Sin embargo, los españoles retomaron dicha normativa, la modificaron y las desnaturalizaron convirtiendo este sistema como mecanismo para regular la libertad de los indios y la producción agrícola con la finalidad siguiente: "...en virtud de la cual los indios de las distintas comarcas que vivían libremente dentro siempre de un régimen de tutela y sin más obligaciones pecuniarias que el pago del tributo, estaban además obligados a trabajar un número determinado de días al año -15- en la mita de servicios domésticos..."³⁰.

Dichas instituciones fueron utilizadas principalmente en las dos décadas posteriores a la conquista, pues, los españoles impusieron a los pobladores diversas cargas que constituían el botín al cual creían tener derecho por haber vencido a los pueblos originarios y convertirse de esta manera en conquistadores de los nuevos territorios.

Según historiadores, en distinto territorios incluso en los que se conoce como San Salvador sometieron a los indios, con la finalidad de explotarlos como mano de obra, pues, no les importaban sus derechos como seres humanos.³¹ Agregado a lo anterior, el reino español se organizó para iniciar una etapa de aculturación del conquistado, reemplazando el idioma, la religión y las costumbres; dicho imperio creó dos instituciones, que eran el repartimiento y

³⁰ *Ibíd.* 94.

³¹ José Antonio Fernández, "Historia de El Salvador", (Tomo I. Ministerio de Educación. Gobierno de El Salvador 1994), 84

la encomienda, estas nacieron unidas y así permanecieron durante su primera etapa.

En términos prácticos el repartimiento tenía dos aspectos, en primer lugar, consistía en repartir indios y tierras para trabajarlas y como segundo aspecto, se justificaba en que los indígenas eran entregados para que el favorecido velase por la cristianización, de allí que repartir indios y encomendarlos fuese, en esa primera etapa, una misma cosa.

Ahora bien, en los primeros años el repartimiento y la encomienda estimularon las empresas de la conquista y el arribo de grupos inmigrantes, pues, la explotación del indio generó riqueza y poder político de los encomenderos, lo que iba siendo negativo para la corona, ya que, le privaba de la posibilidad de explotarlos.

Y es que, con las cuadrillas de indios encomendados, rápidamente extrajeron el poco oro existente en los cauces de los ríos. Esto obligó a los españoles a buscar otras actividades económicas lucrativas en las cuales utilizar su mano de obra, pues de lo contrario tendrían que subsistir de las milpas sembradas por sus encomendados, quienes además les proveían de tejidos, gallinas y otros productos. Pero las demandas de los españoles ahora venían a sumarse a la catástrofe demográfica que había comenzado aún antes de la conquista, por una parte, las exigencias de los españoles trastornaron el funcionamiento de la economía de subsistencia de los indios.

A partir de 1550, el imperio español impuso nuevas instituciones jurídicas y sociales que terminaron de definir a los pueblos originarios como grupo subordinado. Las bases fundamentales de esta organización fue el pueblo de

indios, donde se encontraba a la población con el fin de controlarla, cristianizarla y explotarla más racionalmente. La agrupación en nuevos pueblos, con sus propias tierras comunales, terminó con lo que aún sobrevivía de las formas de gobierno anteriores a la conquista³².

El final del dominio español llegó con el proceso de independencia de América, lo cual trajo consigo nuevos cambios en el derecho, por lo que, para regular las nuevas relaciones sociales se crearon leyes supremas, en ese contexto en nuestro país se promulgó la Constitución de 1841, con la cual se legitima el nuevo orden, sin embargo dicha situación no favoreció a las mujeres y por el contrario las regulaciones fueron adversas en especial para las mujeres trabajadoras del hogar,³³ pues, en su artículo 8 literalmente prescribía como causal de suspensión de los derechos del ciudadano, el hecho de: "...ser sirviente doméstico...". Lo anterior, situó a las personas que realizaban trabajos domésticos en un estado de ausencia de ciudadanía y derechos políticos, factores que eran más agravantes para las mujeres.

Esta disposición muestra la marginación y desprotección de que fuera objeto este sector laboral, ya que, las normas en lugar de ser favorables fueron perjudiciales. Sin embargo, esta disposición sobre el estado de sirviente doméstico, como causa de pérdida de los derechos de ciudadano, fue eliminada al ser derogada la Constitución de 1841, por la Constitución de 1864,³⁴ es decir, que pasaron veintitrés años para que el nuevo constituyente

³² Claudia Beatriz Guzmán y Laura Senaida Serrano Torres, "La extensión y naturaleza de los derechos de los trabajadores domésticos determinados por el código de trabajo de acuerdo con las condiciones y peculiaridades de dicho trabajo en la colonia Miralvalle del municipio de San Salvador, durante el período de enero a septiembre de 2006", (Universidad de El Salvador, El Salvador, San Salvador, 2007), 5.

³³ Ricardo Gallegos, *Constituciones de El Salvador*. (España, Diana, 1961), 316.

³⁴ Decreto de Asamblea Constituyente, sin número, publicada por el poder ejecutivo en fecha 20 de marzo de 1864.

salvadoreño, mejorará las condiciones de las mujeres, al no incluir una norma constitucional de igual equivalencia.

En cuanto a la legislación secundaria, el artículo 1923 y siguientes del Código Civil Salvadoreño de 1859³⁵, contemplaba el arrendamiento de criados domésticos, el cual consistía en que una parte le prometía prestar a la otra mediante un pago, cierto servicio, por el período de un año, dicho acto debía constar por escrito y era posible renovarlo indefinidamente, se le acuñó la categoría de “forzoso cumplimiento” y el “criado doméstico” podía terminar el arrendamiento pero estaba obligado a permanecer en esa condición, hasta que hubiese reemplazo. El criado que sin causa grave contravenía la disposición, debía pagarle al amo una cantidad equivalente al salario de dos semanas.

La mujer que se contrataba como nodriza, era obligada a permanecer en el servicio mientras duraba la lactancia o no era reemplazada. El criado que se retiraba sin causa grave antes de cumplir el plazo, debía pagar al amo como indemnización la cantidad equivalente al salario de un mes. De igual manera, el amo que en un caso análogo despedía al criado debía pagar la misma suma, además de la que correspondía por el servicio prestado para que tuviese efecto esta disposición. Era causa grave respecto del amo la ineptitud del criado y cualquier acto de infidelidad o insubordinación; también, todo vicio habitual que perjudicase el servicio o alterase el orden doméstico.

Toda enfermedad contagiosa del uno daba derecho al otro para poner fin al contrato. Tenía igual derecho el amo si el criado, por cualquier causa, se

³⁵ Decreto Ejecutivo de fecha 23 de agosto de 1859, publicado en la Gaceta Oficial No. 85, Tomo No. 8, de fecha 14 de abril de 1860.

inhabilitaba para el servicio por más de una semana. Una vez fallecía el amo, subsistía el contrato con sus herederos y no podía cesar si no en los términos que lo hubiese hecho el difunto. El reclamo del salario no devengado, prescribía quince días después de la fecha de vencimiento.

De lo apuntado, se puede decir que la regulación del código civil sobre el *servicio doméstico* nada tenía que ver con las posteriores del *trabajo doméstico*, pues, esta clase de actividades casi no tenía ningún tipo de protección, ya que el patrono era casi el propietario del servidor, convirtiéndose por lo tanto esta actividad en una de las más sacrificadas, menos protegidas y peor pagadas.

Vale la pena señalar que la Constitución de 1872, si bien, esta comenzó a considerar el trabajo como un derecho fundamental, pues, en el artículo 17 estableció que: *“El Salvador reconoce derechos anteriores y superiores a las leyes positivas; tiene por principio la libertad, la igualdad, la fraternidad; y por bases la familia, el trabajo, la propiedad y el orden público.”*³⁶ Lo cual, indicaba que el trabajo y la ocupación como bases de la moralidad y del progreso nacional, son necesarios y por consiguiente obligatorios.

Sin embargo, fue hasta la promulgación de la Constitución Política de 1950,³⁷ que surgieron nuevas disposiciones referentes al trabajo doméstico, con un enfoque diferente al de las constituciones predecesoras, ya que, no prescribieron normas relativas a la suspensión de los derechos de ciudadano por: *“...ser sirviente doméstico...”*; y por el contrario, se reguló de mejor

³⁶ Decreto Constituyente, sin número, de fecha 9 de noviembre de 1872, Publicado en el D.O. No. 80, Tomo 1, de fecha 16 de Noviembre de 1972.

³⁷ Decreto Constituyente No. 14 de fecha siete de septiembre de 1950, D.O. de fecha 14 de septiembre 1950.

manera, los derechos y obligaciones de este sector laboral al incorporar a las trabajadoras domésticas, dentro del Capítulo II denominado Trabajo y Seguridad Social, específicamente en el artículo 190, que a su tenor literal decía que: *“...los trabajadores agrícolas y domésticos tienen derecho a protección en materia de salarios, jornada de trabajo, descansos, vacaciones, indemnizaciones por despido y en general, a las prestaciones sociales. La extensión y naturaleza de los derechos antes mencionados serán determinadas de acuerdo con las condiciones y peculiaridades del trabajo...”*.

En cuanto a la legislación secundaria que se dictó antes del primer Código de Trabajo, esta dejó fuera de su campo de aplicación a los trabajadores del servicio doméstico, ejemplo de ello fue una ley que en materia de jornada de trabajo y descanso semanal que se dictó el 25 de enero de 1951, pues, el artículo 9 disponía: *“...todo trabajador tiene derecho a un día de descanso remunerado por cada semana laboral...”*. Sin embargo, el artículo 5 inc. 2º establecía que: *“...no están comprendidos en lo dispuesto en el inciso anterior, los trabajadores agrícolas o domésticos...”*, excluyendo al sector doméstico de obtener dicho beneficio.

Ahora bien, en esa misma década se creó la Ley de Sindicatos de Trabajadores, de fecha 13 de agosto de 1951, que en el Art. 1 disponía lo siguiente: *“...Los empleados privados y obreros mayores de catorce años, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas, tienen derecho de asociarse libremente para la defensa de sus intereses económicos y sociales comunes, formando asociaciones profesionales o sindicatos; pero en ningún caso podrán pertenecer a más de un sindicato. Las disposiciones de esta ley no se aplicarán a los trabajadores que desempeñan labores propias*

de agricultura ni a los domésticos...". De lo anterior, una vez más el sector doméstico fue excluido en ese tiempo.

Otra normativa creada en esa década fue la Ley de Contratación Individual de Trabajo, decretada del 19 de marzo de 1953, la cual, al definir su campo de aplicación establecía en su artículo 1 lo siguiente: "*...la presente ley regula las relaciones laborales entre trabajadores y patronos privados...*".

No obstante la referida normativa excluía a las relaciones laborales que emanen de trabajos verificados en el propio hogar del trabajador o en lugar libremente elegido por este, fuera de la vigilancia o dirección del patrono, cuando este proporcione las materias primas en todo o en parte y a las relaciones emanadas del servicio doméstico. Nuevamente el legislador secundario dejó por fuera a las personas trabajadoras del hogar, al no garantizar que estas pudieran obtener un contrato individual de trabajo por parte de su patrono.

En cuanto a la Ley de Vacaciones, decretada en fecha 11 de noviembre de 1953, que disponía en su Art. 1 lo siguiente: "*...la presente ley se aplicará a todos los trabajadores que presten sus servicios bajo la dependencia de patronos privados. Se aplicará también a los trabajadores de la Fábrica de Hilados y Tejidos de San Miguel, actual dependencia del Instituto de Vivienda Urbana. Se exceptúan de la aplicación de esta ley, los trabajadores a domicilio, los que prestan sus servicios en el campo en labores propias de la agricultura y la ganadería, y los trabajadores domésticos...*". En esta oportunidad el legislador secundario, no reconoció el derecho que tiene las personas trabajadoras del hogar a su derecho de vacaciones remuneradas por prestar servicio a un patrono.

En cuanto a la Ley del Seguro Social, del 3 de diciembre de 1953, (la cual ha tenido una serie de reformas pero que sigue vigente), el artículo 3 establece en un primer momento, que el seguro social se aplicaría a los trabajadores que dependieran de un patrono, no importando el tipo de relación laboral que vinculara al empleador con su trabajador, dejando abierta la posibilidad de ir ampliando dicho beneficio, aun a aquellos trabajadores que no dependieran de un patrono. La misma Ley establece que la extensión, forma, condición y clase de trabajadores que gozarán de los beneficios del Seguro Social, será establecido y regulado por un Reglamento que en cada oportunidad al efecto se dictará.

Sin embargo, El 10 de mayo de 1954, por Decreto Ejecutivo No. 37 se promulgó el primer Reglamento de Aplicación del Seguro Social, el cual estableció quienes a partir de aquel momento quedan incorporados a los beneficios del Seguro Social; excluyendo expresamente a las trabajadoras domésticas, pues, en el Art. 2 estableció que: “...*El Régimen del seguro Social no será aun aplicable b) A los trabajadores domésticos...*”. En esa misma línea se dictó el Reglamento de los Seguros de Invalidez, Vejez y Muerte, en fecha 25 de septiembre de 1968, al establecer en su Art. 3 lo siguiente: “...*Quedan exceptuados transitoriamente de lo dispuesto en el artículo anterior: b) Los trabajadores domésticos...*”³⁸.

A raíz de las anteriores y otras exclusiones en 1956 se fundó la Fraternidad de Mujeres Salvadoreñas, un organismo de clara oposición al régimen de José María Lemus, en ese contexto la situación de las mujeres trabajadoras del

³⁸ Melvin Castillo. Situación de los Trabajadores Domésticos en Nuestra Legislación. Monografía, (USAM, El Salvador, San Salvador 1997), 112.

hogar vuelve a ser retomada en los estatutos de esta agrupación al establecer lo siguiente: “...*Que las mujeres que trabajan en los servicios domésticos tengan derecho a gozar de seguridad social y a ser protegidas por las leyes laborales...*”; asimismo se planteaba: “...*Que las mujeres puedan asegurar el principio de igual pago por igual trabajo y que el Estado establezca guarderías infantiles...*”. Pese a los esfuerzos realizados por sus integrantes la discriminación y la desigualdad continuaron inmutables, ya que no había voluntad política por parte de los gobernantes³⁹.

Para el año de 1963, se promulgo el primer Código de Trabajo de El Salvador,⁴⁰ el cual introdujo, en aquel momento mejores condiciones para las personas trabajadoras del hogar, ya que, dedicaba un capítulo exclusivamente a este sector laboral, en primer lugar el artículo 70, definió a la persona que desempeña trabajo doméstico como aquella dedicada “...*en forma habitual y continua a servicios de asistencia personal o a labores propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular...*”, sin generar “...*lucro o negocio para el patrono...*”.

En este artículo, se descarta a las personas que realizan esas mismas labores en empresas industriales, comerciales, sociales, entre otras. Además, este Código reconocía los derechos siguientes: salario, suministro de alimentación y habitación, descanso de diez horas, día de descanso remunerado cada dos semanas o medio día cada semana, el recargo del cien por ciento si se trabaja día de asueto, día de descanso remunerado cada dos semanas o medio día cada semana.

³⁹ María Candelaria Navas, “Los movimientos de mujeres y feministas en la transición de posguerra y su aporte a los cambios socioculturales en El Salvador”, Realidad No. 151 (2018): 74

⁴⁰ Decreto Legislativo, No. 241, de fecha 22 de enero de 1963, publicado en el D.O. N° 22, Tomo N° 198, de fecha 1 de febrero 1963.

Para el año 1972 se promulgo el Código de Trabajo (que aún se encuentra vigente), mantuvo las instituciones de la normativa precedente específicamente en el Título “*Del trabajo sujeto a regímenes especiales*”, Capítulo III “del trabajo doméstico”; los cuales se desarrollan a partir del Art. 76 al 86. Además, prohibió pedir al trabajador prueba de VIH (no así para otras enfermedades), se agregaron dos horas de descanso siendo la jornada de doce horas y se estableció la acumulación de días de descanso. Le asigna responsabilidad del patrono en extender una constancia de trabajo.

En cuanto a la Constitución de 1983, establece en el artículo 3 el principio de igualdad, a la no discriminación para el goce de los derechos civiles sin que tenga importancia la nacionalidad, raza, sexo o religión. Asimismo, en esta Constitución, se destaca la inclusión de la seguridad social a los trabajadores domésticos, pues no se incluía en las anteriores. El legislador en el Capítulo II, Sección Segunda “Trabajo y Seguridad Social”, enuncia la protección de los trabajadores domésticos, específicamente en el Art. 45⁴¹ que literalmente dice: “...*Los trabajadores agrícolas y domésticos tienen derecho a la protección en materia de salarios, jornada de trabajo, descansos, vacaciones, seguridad social, indemnizaciones por despido y, en general a las prestaciones sociales...*”.

De ahí que, en cierta medida para el año 2010 para cumplir los postulados constitucionales y las exigencias de los movimientos de mujeres, se reglamentó el régimen especial de salud y maternidad para las trabajadoras domésticas,⁴² mediante el cual el Instituto Salvadoreño del Seguro Social,

⁴¹ Constitución de la República de El Salvador (El Salvador, Asamblea Legislativa 1983).

⁴² Reglamento sobre el Régimen Especial de Salud y Maternidad para las Trabajadoras Domésticas, (El Salvador, Asamblea Legislativa, 2010).

incorporó a las personas que realizan esta labor al régimen de previsión social y con dicha acción gubernamental se espera mejorar la salud y seguro ocupacional de las mujeres que se dedican a esta labor. No obstante es un beneficio limitado no obliga al patrono a inscribirla, además solo cubre a la trabajadora sin poder afiliarse a su esposo, hijos e hijas como en otros sectores laborales. Es por lo anterior, que se puede decir que la situación histórica de las trabajadoras domésticas salvadoreñas ha sido desfavorable y si bien ha habido ciertas reformas estas no son sustanciales ya que nunca ha habido un cumplimiento efectivo de las mismas lo cual causa un detrimento en los derechos de dicha población laboral.

1.7. Evolución normativa y política en el derecho internacional del trabajo doméstico

De acuerdo a la doctrina, los Estados deben de cumplir con las obligaciones internacionales derivadas de los tratados que tengan relación con la protección y respeto a los Derechos Humanos y con garantías fundamentales⁴³ de la persona para lograr la plena efectividad de los derechos, lo anterior deviene porque estos instrumentos son estándares⁴⁴ que la comunidad internacional ha establecido para el desarrollo de una sociedad moderna.

No obstante lo anterior, los pactos y convenios que han sido ratificados por El Salvador tienen poca relación con el trabajo doméstico, pues, no regulan situaciones directamente relacionada hacia este sector, no obstante lo anterior, los mismos contienen principios generales que desde una visión Pro

⁴³ Florentín Meléndez Padilla, *Doctrina Militar y Relaciones Ejército Sociedad*, (San Salvador, El Salvador, 1994,) 112.

⁴⁴ Sandra, Serrano, *Los estándares internacionales de los derechos humanos: un sistema de derechos en acción* (Comisión Nacional de Derechos Humanos México: Ciudad de México, México, 2015) 67.

Homine⁴⁵ son igualmente aplicables a cualquier clase de trabajo, en especial a los que se dedican a las labores del hogar.

En ese marco tenemos que la Conferencia General de la Organización del Trabajo fue convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, el 25 de mayo de 1927 y en su décima reunión; decidido adoptar diversas proposiciones y recomendaciones relativas al seguro de enfermedad de los trabajadores de la industria, del comercio y del servicio doméstico.

En cuanto a nuestro continente tenemos la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948) el cual reconoce el derecho al trabajo en condiciones dignas, a una remuneración conveniente, al descanso, ocio y a la seguridad social.

En esa medida, la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948,⁴⁶ reconoce la dignidad humana como valor fundamental de protección; instrumento que, además, reconoce el derecho al trabajo y otras garantías que surgen de este, la persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo sin discriminación alguna, a igual salario por igual trabajo. Asimismo, tienen derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad.

⁴⁵ Laura V, Córdova P, “*El principio pro homine como base para la legislación de medidas de protección de género*”, (Madrid, España, No. 48, 2019), 67.

⁴⁶ Adoptada por la tercera Asamblea General de las Naciones Unidas, París, de fecha 10 de diciembre de 1948.

Ese mismo año se creó la Carta Interamericana de Garantías Sociales de la Organización de los Estados Americanos, instrumento que garantiza que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas, satisfactorias, a la protección contra el desempleo, el derecho a la protección del salario, jornada, descanso, indemnización por despido injusto y demás prestaciones sociales, a las personas que desarrollan trabajo remunerado.

Por su parte, la Conferencia Internacional del Trabajo en el año 1965 determinó las condiciones de empleo de los trabajadores domésticos, donde se reconoce la urgente necesidad de establecer un nivel de vida mínimo compatible con el respeto de la persona y de la dignidad humana, que es esencial para la justicia social, en beneficio de los trabajadores domésticos en los países tanto desarrollados como en desarrollo. Y es que no se debe olvidar que durante años, la mujer no ha sido tomada en cuenta por la historia, porque la cultura ha sido y es patriarcal, es decir, basada en el dominio masculino.

Por ello, en 1975, fue declarado por la Organización de las Naciones Unidas como año internacional de la mujer y posterior a tal fecha se han realizado conferencias mundiales en las que se han discutido los problemas que afectan a las mujeres y cómo resolverlos. Es así que en estas reuniones mundiales se ha reconocido que existe la discriminación contra la mujer y que debe ser eliminada.

En el año 1979, se aprobó la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer⁴⁷, estableciendo que los Estados

⁴⁷ Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer "Convención de Belém Do Pará, suscrita por El Salvador el 14/11/1985, ratificada mediante D. L. No. 705, del 2/06/1981, y publicada en el D.O. N°. 105 del 9/06/1981.

partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular, el derecho al trabajo propio del ser humano entendiéndose mujeres y hombres; por lo tanto, se deben propiciar las mismas oportunidades de empleo; así como adoptar todas las medidas para eliminar la discriminación en los empleos.

Otro instrumento importante es la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Belém do Pará”⁴⁸ 1994, como instrumento de protección para las mujeres en todos los ámbitos de su vida incluyendo el laboral.

Seguidamente en el año de 1995, se realizó la Conferencia Mundial de Beijing⁴⁹ y en dicha actividad los países participantes reconocieron el grave problema de las personas que trabajan en el sector doméstico; por lo que, en dicha actividad se instó a los Estados, a realizar políticas de promoción y prevención de derechos para las personas que realizan tal labor.

Finalmente, la Organización Internacional del Trabajo, adopta, con fecha dieciséis de junio de dos mil once, el Convenio 189⁵⁰ “Sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos”, instrumento internacional específico que beneficia a las personas que realizan labores

⁴⁸ Aprobada por la Organización de los Estados Americanos en fecha 9 de junio de 1994, suscrita por El Salvador el día 16 de agosto de 1995, ratificada por el Decreto Legislativo N° 430, de fecha 23 de agosto de 1995, publicado en el D.O. N° 154, Tomo 328, del 23 de agosto de 1995.

⁴⁹ Convenio Sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, Adopción: Ginebra, 100ª reunión CIT, de fecha 16 junio 2011, entrada en vigor 05 septiembre 2013.

⁵⁰189.pdf.OIT,2011<https://www.ilo.org/legacy/spanish/buenosaires/trabajoinfantil/resource/docs/sabermas/normativa/c>

remuneradas del hogar en el cual se garantiza que los empleos deben ser de calidad, respetando los derechos humanos y laborales, que la remuneración debe ser adecuada al trabajo desempeñado, a la seguridad jurídica y social del empleo, posibilidad de capacitación, formación y actualización, protección social en el empleo y en la sociedad, que se desarrolle en condiciones de libertad, equidad para todos los miembros de la sociedad, dignidad como eje transversal de la relación laboral entre otras prerrogativas.

1.7.1. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible y el trabajo doméstico

Los ODS,⁵¹ son un instrumento que apuestan al desarrollo humano; para el cual, plantean algunos objetivos. Estos instan, a los estados a asumir e impulsar políticas que eliminen las brechas de desigualdad y discriminación, así, en cuanto al trabajo doméstico el objetivo 8.8 plantea: mandata, proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres y las personas con empleos precarios.

Con este mandato, los estados deben garantizar que el trabajo doméstico sea un espacio seguro, estable y con estricto respeto a los derechos fundamentales, donde las personas que ejercen este oficio especialmente las mujeres sean tratadas con dignidad, gocen de las mismas prerrogativas que puede tener cualquier otro trabajador y en definitiva que puedan desarrollarse plenamente.

⁵¹ Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible Una oportunidad para América Latina y el Caribe (Naciones Unidas, mayo de 2016) 17.

CAPÍTULO II

FUNDAMENTOS DOCTRINARIOS DEL TRABAJO DOMÉSTICO

El propósito de este capítulo es esbozar los fundamentos doctrinarios del trabajo doméstico, para ello se desarrolla el origen del concepto, su evolución, estableciendo las definiciones que se utilizan, naturaleza jurídica y su tutela por el derecho laboral, prosiguen las características, condiciones sociales de las personas que laboran en este sector, situaciones a las que se enfrentan, las instituciones que debe contener el contrato y sus elementos, finalmente los sujetos que intervienen en la relación laboral.

2. Aspectos doctrinales del trabajo doméstico

2.1. Conceptualización del trabajo doméstico

Para abordar los aspectos conceptuales del trabajo doméstico, es necesario establecer algunos aspectos generales del derecho de trabajo⁵², en primer lugar el concepto de trabajo guarda relación entre resultados y consecuencias, así es relativamente usual hablar del trabajo como actividad productiva, es decir, la materialización de un esfuerzo de la actividad humana.

Sin embargo, la acción ejercida por las personas en el ámbito del trabajo formal debemos entenderla como una conducta activa que no solo comprenda el dinamismo o movimiento, sino de una manera de actuar que siempre conlleva un costo para el que lo realiza, desde luego, supone una inversión de tiempo ya que mientras lo ejecuta renuncia a cualquier otro empleo de su posible

⁵² José Alfonso Reyes Gaytán, Derecho individual del trabajo, (IURE editores, Ciudad de México, Estados Unidos Mexicanos, 2017), 33.

actividad, pero además porque requiere un esfuerzo físico, psicológico y de voluntad⁵³ que debe ser remunerado, en segundo lugar el derecho de trabajo son normas, concepto e instituciones que tienen sus orígenes en la primera revolución industrial, a partir de su formalización y existencia, por lo que, diversos Estados soberanos consideran la importancia de regular principios e instituciones que hoy en día se califican como derechos y garantías laborales.

Con relación al trabajo en la vida práctica se manifiesta como las acciones personales, subordinadas a cambio de un salario, de ahí que cada actividad tiene ciertas particularidades, por lo que consideramos oportuno señalar que el trabajo doméstico es una modalidad que por su naturaleza se distingue de otras prestaciones de servicio de carácter económico o de producción. En ese sentido una primera distinción es su concepto y sobre ello en la doctrina se menciona que la palabra *doméstico*, proviene del vocablo latín “domus”⁵⁴ que era ocupado por la cultura grecolatina para hacer referencia a la casa, domicilio u hogar de una persona o familia.

Esta noción fue evolucionando, así que, en los siglos posteriores se designó el concepto de *servicio doméstico*⁵⁵ para referirse a todas las acciones dirigidas al cuidado, atención, limpieza, seguridad de los hogares y personas a cambio de un salario, estas actividades eran realizadas por las criadas, cocineras, mandaderas, niñeras y cualquier otro similar, dichas actividades laborales son realizadas dentro de un hogar y estas no generan lucro económico para el patrono.

⁵³ Juan José Ríos Estavillo, *Derechos de los Trabajadores Domésticos*, (Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, México 2000), 4.

⁵⁴ Mario, De la Cueva, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo I, 11 ed, (Porrúa, Distrito Federal, México, 1988), 571.

⁵⁵ Guillermo Cabanellas de Torres, *Compendio de Derecho Laboral*, Tomo II, 3° Ed, (Editorial Heliasta, Buenos Aires, Argentina, 1992), 1138.

Ahora bien, este fenómeno social tuvo su relevancia en el derecho a partir de su incorporación en la ley sustantiva de los primeros estados, no obstante, es importante aclarar que en estas primeras regulaciones su tratamiento era meramente formal al no brindar garantías sociales a las personas⁵⁶ que realizan oficios del hogar.

Se consideraba que era un trabajo familiar sin ánimo de lucro. Otro concepto utilizado era el de *actividad doméstica*, para designar a la ama de casa, que satisfacía las necesidades personales o familiares vinculadas a su entorno laboral⁵⁷, de ahí que esta actividad se consideró con ciertas características peculiares, pues, son realizadas dentro de una residencia conllevando a la convivencia y cordialidad para realizar esta labor debido a que se enmarca dentro de la intimidad del hogar.

Ahora bien, para cierto sector de la doctrina se considera que el servicio doméstico son las prestaciones inherentes al funcionamiento de la vida interna de las familias,⁵⁸ es decir, tareas relativas a la preparación de alimentos, limpieza del hogar, cuidado de mascotas, cuidado de menores de edad, adultos mayores y personas con alguna enfermedad. Por lo anterior, se dice que el trabajo doméstico es una verdadera relación jurídica de trabajo, de naturaleza contractual y cuyo contenido se traduce en la prestación de servicios de mantenimiento del hogar.

⁵⁶ Mario de la Cueva, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, 571.

⁵⁷ Estela Milagros Ferreiros y Martha Alicia Morey, *Servicio Doméstico*, (Ediciones Centro Norte, Buenos Aires, República Argentina, 1989), 68.

⁵⁸ *Ibíd.* 46.

En este sentido, se considera que trabajador doméstico es aquel que realiza una labor de aseo, asistencia y en general, los trabajos propios o inherentes a la morada de una persona o familia, se entiende que como objeto de esta relación laboral se considera la prestación del servicio en el hogar familiar o personal con algunas modalidades: tareas, dirección y cuidado del hogar, cuidado y atención de los miembros de la familia o de quienes convivan en el domicilio familiar, entre otros. La razón de esta regulación se encuentra en la peculiaridad del lugar de trabajo (hogar familiar) y en la necesaria e imprescindible convivencia y mutua confianza entre trabajador y empleador.

Por ello, en los últimos años tanto la doctrina como las legislaciones, han convergido en conceptualizar el Trabajo Doméstico⁵⁹ para entender el fenómeno de las personas que trabajan en una casa familiar, asimismo su definición según el Convenio No. 189 OIT, sería “...*el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos...*” y en consecuencia el trabajador doméstico sería “...*toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo...*”.

En esa línea de pensamiento, para Julio C. Rojas el trabajador doméstico es el que presta servicios propios del hogar a una persona o a una comunidad familiar, tenga o no alojamiento en la casa de ella, percibiendo remuneración y siempre que el empleador no perciba ninguna clase de lucro⁶⁰, estos servicios pueden realizarse si el trabajador duerme en el lugar de trabajo o se regresa a su casa después de realizar las labores. Otra definición que nos da el autor es que el servicio doméstico lo presta una persona mediante jornada,

⁵⁹ Mario De la Cueva, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo I, 11 Ed, (Porrúa, DF, México, 1988), 572.

⁶⁰ Julio, Rojas, *Servicio Doméstico y su régimen político*. (Nueva América, Buenos Aires. República Argentina), 93

suelo, salario o remuneración y que es contratado por un patrono para trabajar al servicio del mismo, de su familia o dependientes, ya sea que se alberguen en el domicilio de este o fuera de él.⁶¹

De ahí que, en nuestra legislación se mantienen dichos postulados, pues, en el Art. 77 CT menciona que: *“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”*.⁶²

De igual manera el Reglamento de creación y aplicación del Régimen Especial de Salud y Maternidad para los Trabajadores Domésticos, Decreto Ejecutivo No. 74 de fecha 31 de mayo de 2010, publicado en el D. O, Tomo 378, No. 101 de fecha 1 de junio de 2010, establece que *“...toda aquella persona que realiza labores dependientes en forma habitual y continua, en el hogar, otros sitios de residencia o habitaciones particulares, que no importe lucro o negocio para el empleador...”*..

Si bien esta última definición mantiene la esencia del concepto contenido en el Código de Trabajo, la diferencia radica en la dependencia que conlleva la subordinación. Finalmente, parte de la doctrina ha justificado la necesidad de un nuevo concepto para poder definir este fenómeno y de esta manera superar el de trabajo doméstico, por ello la nueva conceptualización (que inclusive ya

⁶¹ Guillermo Cabanellas de Torres, *Compendio de Derecho Laboral*, Tomo I, 3a ed. (Heliasta, Buenos Aires, República Argentina, 1992), 755.

⁶² Código de Trabajo, Decreto Legislativo, N° 15 de fecha 30 junio 1972, D.O: N° 142 Tomo: N° 236 de fecha 31 de Julio de 1972.

fue regulada en países europeos como España), es el *trabajo del servicio del hogar familiar*.⁶³

2.2. Naturaleza jurídica del trabajo doméstico

Previo a establecer la naturaleza jurídica del trabajo doméstico, es importante recordar que la división histórica del derecho estuvo dominada bajo la teoría dualista, la cual establecía la existencia primeramente de un derecho privado que regula las actuaciones de los particulares y un derecho público que tiene por objeto regular las relaciones de administrador y administrado, el manejo de la cosa pública⁶⁴ el cual debía estar en función del interés general.

Sin embargo, en la actualidad dicha noción cambió bajo la teoría pluralista del derecho, la cual establece la distinción en función del interés o del sujeto, encontrando la existencia de ramas del derecho especializadas, las cuales no pueden encajar en ninguno de los grupos antes mencionados, de ahí que los juristas han denominado esta nueva rama como derecho social.

Bajo esta perspectiva esta nueva institución regularía el sistema de normas y disposiciones autónomas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores a favor de las personas, grupos y sectores de la sociedad integrados por individuos económicamente débiles, para lograr su convivencia con las otras clases sociales dentro de un orden justo.⁶⁵

⁶³ Juan M, Ramírez Martínez, *Curso de Derecho del Trabajo*, 11 Ed, (Tirant lo Blanch, Valencia, España, 2002) 493.

⁶⁴ Néstor, De Buen L, *Derecho del Trabajo*, (Porrúa, Distrito Federal. México, 1984) 88.

⁶⁵ Lucio, Mendieta y Nuñez, *Derecho Social*, (Porrúa, México, 1967), 66.

En atención a lo anterior, este sistema toma en cuenta tanto al interés particular de la persona como el interés general de la sociedad, además esta nueva disciplina posee un marco que tutela a los sectores económicamente débiles, de igual manera procura establecer un sistema de controles para transformar la contradicción de intereses de las clases sociales en una colaboración pacífica y con una convivencia justa, finalmente esta área limita las libertades individuales en favor de la colectividad.

En razón de las consideraciones apuntadas, se puede decir que la naturaleza jurídica del derecho al trabajo doméstico, es de derecho social⁶⁶ dentro del derecho laboral⁶⁷, en razón que el fin teleológico es la protección integral de las personas que trabajan en el hogar, pues las instituciones jurídicas tradicionales no responden a la tutela efectiva de estos grupos vulnerables, por lo que se vuelve necesario replantear nuevos parámetros de interpretación que respondan en forma efectiva a las demandas de los mismos.

2.3. Características del trabajo doméstico

Como se mencionó anteriormente el trabajo doméstico tiene una naturaleza jurídica especial, pues su prestación reviste de carácter económico de allí que esta modalidad de trabajo se realiza bajo ciertas características propias que lo distinguen de otras formas de trabajo. Entre las principales características se encuentran:

⁶⁶ Derecho laborales una disciplina jurídica comprendida dentro del Derecho Social, y su objeto es regular y armonizar las relaciones entre los trabajadores y empleadores

⁶⁷ Guillermo Cabanellas de Torres, *Compendio de Derecho Laboral*, Tomo II, 3° Ed, (Heliasta, Buenos Aires, Argentina, 1992), 1142.

Individual y se lleva a cabo en un hogar, esta propicia condiciones de privacidad y vulneración a sus derechos, debido a que, todo lo que pasa en la intimidad del hogar como el horario laboral, tareas asignadas, el trato personal, se queda de la puerta hacia dentro donde no hay testigos favorables en caso de conflicto laboral para la persona trabajadora.

Se organiza, en general por delegación de la mujer dueña de casa, ante la tolerancia legal de omitir el contrato por escrito que determine las funciones, se presta a que se asignen labores al libre arbitrio desde la parte patronal y que pueden derivar en abusos. Su contenido varía con el tiempo, lugar, clase social, condiciones culturales y es de definición imprecisa pues está condicionado por las personalidades y hábitos de los empleadores⁶⁸. La convivencia de la persona que trabaja en el hogar con una familia y que dicha actividad no genere lucro para el empleador⁶⁹.

La continuidad de la persona trabajadora en el lugar donde presta sus servicios encontrándose a órdenes de su patrono⁷⁰, carente de horarios, desde la mañana a la noche suele la persona trabajadora doméstica estar a las órdenes del dueño de la casa, con pequeños intervalos y ciertas salidas. No hay una limitante en cuanto al sexo de la persona que ejerce la actividad laboral, sin embargo, existe un predominio de mujeres realizando este trabajo. La variación de las tareas del servicio que realiza la persona trabajadora dentro de un hogar pudiendo ejercer labores de limpieza, alimentación y cuidado de menores de edad, personas adultas mayores y personas con enfermedades.

⁶⁸ Magdalena León, *Invisibilidad y Discriminación Del Trabajo Doméstico Remunerado (TDR) En América Latina*, Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, organizada por la CEPAL Quito, Ecuador, del 6 al 9 de agosto de 2007.

⁶⁹ Guillermo Cabanellas de Torres, *Compendio de Derecho Laboral*, Tomo II, 3° Ed, (Heliasta, Buenos Aires, Argentina, 1992), 1142.

⁷⁰ *Ibíd.* 1142.

Además de las características mencionadas para Cabanellas en el servicio doméstico hay un predominio femenino en la prestación de los servicios entre ellas mujeres solteras y jóvenes; también destaca la variable de la raza, quien se desempeña como trabajadora doméstica es la menos apreciada, como los negros en Estados Unidos y los indígenas en las colonias. Otra característica es la variación e indeterminación de las tareas “para todo servicio”, a diferencia de los especializados o calificados (chofer) que se les asigna una tarea en específico.

De acuerdo con la opinión de Juan D. Ramírez Gronda⁷¹, las características de la relación derivada del servicio doméstico serían las siguientes: Las tareas se realizan precisamente con relación al hogar. Se puede tratar de trabajos físicos o manuales, en forma preponderante (lavaplatos, cocinero, recamarera) o intelectuales (ama de llaves, preceptor), inherentes a la persona del empleador (dueño o patrono, jefe de familia) o a sus familiares (extensible a los invitados).

El servicio doméstico presume la convivencia en el ámbito familiar, sin embargo la convivencia no es exclusiva de la vida familiar pues se puede dar en otros ámbitos: cuarteles, pensiones, colegios, conventos, asilos, además, la convivencia no presume necesariamente lo doméstico, pues pueden existir “empresas familiares”. Es elemento esencial la falta de lucro por parte del empleador. En toda relación de trabajo doméstico, “la benevolencia” y “la confianza”, constituyen notas permanentes. Existe una diferenciación clara y

⁷¹Juan Jose Rios Estavillo, *Derechos de los Trabajadores Domésticos*, (Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, Distrito Federal, México, 2000), 33

marcada en las características de continuidad en materia de la prestación del trabajo.

De las características anteriores, es importante mencionar que los trabajadores domésticos carecen de estabilidad laboral, ya que según lo establece el Código de Trabajo, los primeros treinta días son de prueba y dentro de este término, cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato sin responsabilidad lo cual puede perjudicar a la persona trabajadora doméstica, pues, se le quitaría su fuente de sustento al no recibir pago por su servicio, además al carecer de indemnización no tendría los ingresos económicos suficientes para mantenerse o para cubrir los gastos de su familia mientras consigue otro trabajo.

2.3.1. Condiciones sociales del trabajo doméstico remunerado

Las condiciones generales del trabajo se encuentran reguladas en las leyes laborales⁷² que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares donde realizan su actividad, además determinan las prestaciones que deben percibir las trabajadoras por su servicio, entre las principales se pueden mencionar las siguientes: La imposibilidad de exigirles realizar actividades que vayan más allá de sus capacidades físicas. La necesidad de que las actividades sean proporcionales al servicio que presten. Que sean equivalentes para trabajos legales sin

⁷² Código de Trabajo establece en el Art. 1.- El presente Código tiene por objeto principal armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos, obligaciones y se funda en principios que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, especialmente en los establecidos en la Sección Segunda Capítulo II del Título II de la Constitución.

establecer distinciones por razón de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política⁷³.

En cuanto a las condiciones mínimas que se le debe garantizar al trabajador doméstico son: un salario mínimo y digno por el trabajo que realiza, asimismo se debe establecer la jornada de trabajo, incluyendo sus limitaciones, los días de descanso y vacaciones; los derechos y obligaciones recíprocas entre los trabajadores y el patrón, así como las demás prestaciones y servicios que se les reconozcan. Sobre estos mismos puntos, otros doctrinantes amplían lo siguiente⁷⁴, en cuanto a la jornada de trabajo y reposos, se considera que la primera es el tiempo que la persona está a disposición del patrón para prestar el trabajo y la segunda el tiempo para recuperar sus energías.

En ese orden de ideas, la jornada de trabajo debe ser limitada a un máximo de duración, lo anterior obedece a los principios de vitalidad (conservación y desarrollo de la personalidad integral de los trabajadores) y de productividad (rendimiento del trabajo). Y es que los estudios fisiológicos del ser humano realizados demuestran que la jornada de trabajo excesiva afecta el cuerpo de los trabajadores, ocasionándoles, por una parte, la fatiga fisicoquímica con la consecuente disminución de la atención que le puede provocar accidentes que afecten su integridad corporal y por la otra el daño de su salud precipitando su invalidez y aun su muerte.

Por otra parte, los trabajadores deberán disfrutar de reposo suficiente para tomar sus alimentos, como de descanso en la noche; en el Código de Trabajo

⁷³ Juan Jose Rios Estavillo, *Derechos de los Trabajadores Domésticos*, ed Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, México 2000, 39.

⁷⁴ *Ibíd.* 41.

en el Artículo 80 se establece que el trabajador doméstico no está sujeto a horario, pero gozara de un descanso mínimo de doce horas diarias, de las cuales diez serán nocturnas y continuas y las otras deberán destinarse para las comidas y además un día de descanso remunerado cada semana acumulables hasta el número de tres días. En conclusión para los trabajadores domésticos no se establecen los mismos derechos que se regulan para los trabajadores en general; es decir los trabajadores domésticos, no tienen un horario fijo pues éste se halla condicionado a las necesidades de la casa de habitación donde presten sus servicios.

En cuanto al tema salarial, en el Código de Trabajo en el Artículo 78 se establece que el salario puede ser en dinero y en especie, salvo pacto en contrario, la retribución de los trabajadores del servicio doméstico comprende, además del salario convenido, el suministro de alimentación y habitación; el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo⁷⁵. Las peculiaridades de este artículo respecto al salario giran en torno a que este es una retribución que debe pagar el patrón al trabajador por la prestación de sus servicios y que dicho pago puede ser en dinero o en especie.

Obligaciones de los patrones⁷⁶, entendiendo las características propias del trabajo doméstico antes mencionadas, el patrón debe cumplir con aquellas obligaciones de carácter general que le impone la ley, en nuestro Código de trabajo en el artículo 29 Ord. 5ª CT., se establece que son obligaciones de los

⁷⁵La retribución en dinero es una cantidad determinada de monedas de curso legal que se le paga al trabajador por su trabajo. La retribución en especie consiste en todos los servicios y bienes, distintos del dinero, que se le otorgan al trabajador por su trabajo.

⁷⁶ El Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Como sujeto de la relación laboral patrono y el trabajador, la ley le impone al patrón una serie de derechos y obligaciones que son necesarios para satisfacer las finalidades normativas de tal relación de trabajo y con el objeto que no exista vulneración derechos.

patronos guardar la debida consideración a los trabajadores, absteniéndose de maltratarlos de obra o de palabra, es importante mencionar que uno de los principios esenciales en materia de relaciones de trabajo, es el relativo a la dignidad, en el sentido de que tanto el patrón como el trabajador deben ser tratados como personas con dignidad, con inteligencia, con voluntad y con fines propios que deben cumplir por sí mismos, apreciando sobre todo el respeto que como seres humanos merecen.

Otra obligación importante del patrono es proporcionar al trabajador una habitación cómoda e higiénica para dormir, alimentación sana y condiciones de trabajo que aseguren la salud; sobre este aspecto el artículo 29 Ord. 4ª CT., menciona que el patrono debe proporcionar un lugar seguro para la guarda de las herramientas del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se prestan los servicios, el cual no debería ser cobrado al trabajador, ahora bien si consideramos que la relación laboral del trabajador doméstico se manifiesta en una continuidad y permanencia en tiempo de la persona, lo mínimo que tiene que garantizar el legislador como el patrono es que las condiciones en materia de habitación y alimentación que se le proporcionen al trabajador domestico sean de tal naturaleza que hagan posible la convivencia entre los sujetos de la relación.

Otra obligación del patrono es frente a la enfermedad del trabajador⁷⁷ entendidas como aquellas que se originan o adquieren por realizar sus labores diarias, así como las que se motivan por el medio en que se trabaja. Cuando estos supuestos no se circunscriben, entonces no estaremos en presencia de una enfermedad de trabajo y consecuentemente de un riesgo de trabajo.

⁷⁷ Código de Trabajo Prohibiciones Art. 30.- Se prohíbe a los patronos: 14º) Exigir a las personas que solicitan empleo la prueba del VIH como requisito para su contratación, y durante la vigencia del contrato de trabajo.

Ahora bien, cuando un trabajador padece de un estado patológico que no deriva por su origen o motivo del trabajo o del medio en que se desarrollan los servicios por parte del trabajador, estaremos entonces en presencia de una enfermedad que no es causada por el trabajo.

Para afrontar los riesgos, los accidentes y las enfermedades laborales los patronos en ciertos casos y actividades, se encuentran obligados a inscribir a sus trabajadores ante los beneficios y prestaciones que brinda el Instituto del Seguro Social; sin embargo, para el sector de las trabajadoras domésticas tanto la doctrina clásica como la legislación deja a voluntad de la persona empleadora la opción de inscribirla.

De ahí que, al no existir la obligatoriedad de inscribir al trabajador doméstico al régimen de seguro social, los doctrinantes clásicos sostenían que el patrono debería aplicar una serie de medidas para garantizar la salud de las personas que trabajan en este sector laboral, como por ejemplo pagar al trabajador doméstico el salario que le corresponda hasta por un mes si la enfermedad no es crónica o proporcionarle asistencia médica entretanto se logra su curación. Ahora bien si la enfermedad es crónica y el trabajador ha prestado sus servicios durante seis meses por lo menos, proporcionarle asistencia médica hasta por tres meses⁷⁸. Sin embargo, la doctrina y legislación moderna obligan al patrono inscribir al régimen del seguro social a la persona trabajadora doméstica.

Es importante mencionar que entre las condiciones sociales del trabajo doméstico, se encuentran sus obligaciones, es decir, las responsabilidades

⁷⁸Juan Jose Rios Estavillo, *Derechos de los Trabajadores Domésticos*, (Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, Distrito Federal, México 2000), 57.

que surgen de la relación laboral, entre las que podemos mencionar las siguientes: cuidar la buena relación de convivencia con su empleador, su familia y personas que habiten el hogar donde preste sus servicios, consideraciones de respeto mutuo, poner el mayor cuidado en la conservación del manejo de los bienes de la casa⁷⁹, guardar la debida fidelidad y confidencialidad de los asuntos familiares del hogar donde labore de forma habitual y continua.

Ahora bien en el trabajo doméstico, hay condiciones sociales que no se pueden pasar por alto, al momento de hacer un análisis sobre la situación que enfrentan las trabajadoras de este sector laboral, ya que existen diferentes modalidades de prestación del servicio entre los que podemos mencionar los siguientes:

1) puede desarrollarse puertas adentro, es decir, cuando la trabajadora duerme en la casa donde presta su servicio, 2) puertas afuera, cuando después de su jornada regresa a su casa; sobre las consecuencias de la primera modalidad se menciona en la doctrina que la persona vende su disponibilidad de tiempo, sacrificando su vida privada y afectiva, trabajando aisladamente de otras personas del gremio; por ello se dice que el trabajo doméstico es uno de los más duros y extenuantes por la cantidad de labores, la frecuencia con las que la realiza y el esfuerzo que requiere sobrepasan muchas veces las capacidades físicas de las personas que las ejecutan.

⁷⁹En términos generales, el menaje de casa es considerado como el conjunto de mercancías que conforman el mobiliario de casa, En términos generales, el menaje de casa es considerado como el conjunto de mercancías que conforman el mobiliario de casa Sobre estos bienes debe recaer el cuidado de los trabajadores domésticos.

Por otra parte, sufren de ausencia de privacidad y vida sexual restringida, asimismo están expuestas al acoso sexual e inestabilidad en las relaciones de pareja. Además, este tipo de trabajo tiene rasgos serviles entre ellos podemos mencionar los siguientes:

1) Disponibilidad sin límites de horario y 2) Coexistencia de dos tipos de vida, es decir, la relación familia patronos y trabajadora, pues estos conviven en el mismo espacio. Agregado a lo anterior, hay una nula cobertura de Seguridad Social⁸⁰. Todo lo anterior demuestra que este es un trabajo expuesto a precariedad laboral y personal dado que, el ritmo y rutina que demanda, trasciende y anula el espacio de ocio, tiempo para conciliación entre el trabajo y responsabilidades familiares, el goce de la sexualidad y convivencia con la pareja.

2.4. Contrato en el trabajo doméstico

El trabajo doméstico es diferente en relación a otras relaciones laborales y esta se muestra, ante todo, en la duración del contrato, la retribución, el tiempo de trabajo y en la forma de concluir o dar por terminada la relación. Podemos observar a través de la historia internacional que el contrato de servicio doméstico no tenía atención legislativa ni por parte de los laboristas hasta 1956. Durante el siglo XIX, se encerró en escasos e inorgánicos y despectivos artículos de los códigos civiles. Por ejemplo en Argentina el código civil establecía: que el servicio de las personas de uno y otro sexo para el servicio doméstico sería juzgado por ordenanzas municipales o policiales⁸¹.

⁸⁰ Magdalena León, *Invisibilidad y Discriminación Del Trabajo Doméstico Remunerado (TDR) En América Latina*, Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, organizada por la CEPAL Quito, Ecuador, del 6 al 9 de agosto de 2007.

⁸¹ Guillermo Cabanellas de Torres, *Compendio de Derecho Laboral*, Tomo II, 3° Ed, (Heliasta, Buenos Aires, Argentina, 1992), 1143.

A nivel nacional podemos mencionar que en el Código Civil específicamente en el capítulo VII referente al “Arrendamiento de Criados Domésticos”, se regulaban las relaciones entre el patrono y el criado, pues en los Arts. 1775 y siguientes se establecía tal relación jurídica que prácticamente legalizaba una especie de esclavitud⁸² disfrazada, donde las personas arrendantes obligaban a que se les indemnizará si la trabajadora quería desistir del contrato. Ahora bien, la doctrina en las últimas décadas ha considerado el contrato de trabajo doméstico como un acuerdo de voluntades donde una de las partes se obliga a suministrar a la otra cierta prestación específica de carácter dominante material, dirigido a satisfacer las exigencias del hogar y la otra parte se obliga a una retribución en dinero a la cual se le agrega normalmente alimentación y alojamiento⁸³.

En principio la relación de servicios entre las trabajadoras domésticas y la parte patronal, no se consideraba contrato de trabajo, esto con la intención de no garantizarles protección y de esta manera mantenerles en desventaja frente al grupo del hogar⁸⁴. Sobre lo anterior Guillermo Cabanellas y Julio C. Rojas aunque reconocían que el servicio doméstico se ubica de forma marginalizada en la concepción de la relación laboral, justificaban que el trabajo doméstico es puramente familiar sin deseo o ánimo de lucro. La exclusión era el resultado del no reconocimiento del valor al trabajo doméstico remunerado y como

⁸² Claudia Beatriz Guzmán, Laura Senaida Serrano Torres, “La Extensión y Naturaleza de los Derechos de los Trabajadores Domésticos Determinados por el Código de Trabajo de acuerdo con las condiciones y peculiaridades de dicho trabajo en la Colonia Miralvalle del Municipio de San Salvador, durante el Período de enero a septiembre de 2006”, (Universidad de El Salvador, El Salvador, San Salvador, 2007), 22.

⁸³ Guillermo Cabanellas de Torres, *Compendio de Derecho Laboral*, Tomo II, 3a ed. (Buenos Aires Argentina, Eliastas S. R.L, 1992), 1139.

⁸⁴ Estela Milagros Ferreiros y Martha Alicia Morey, *Servicio Doméstico*, (Ediciones Centro Norte, Buenos Aires, República Argentina, 1989), 54.

consecuencia el olvido legislativo. Así la mayoría de legislaciones laborales al regular el contrato de trabajo, excluyen expresamente al servicio doméstico, por lo que podemos mencionar que la legislación nacional ha tenido el mismo comportamiento e incluso menciona que no es necesario la suscripción del mismo, pues, basta con que se le entregue el pago a la persona trabajadora, al respecto el Art. 76 CT., establece lo siguiente: “...*El contrato de trabajo para servicio doméstico puede celebrarse verbalmente...*”⁸⁵.

No obstante lo anterior, en la relación del trabajo doméstico existe la subordinación a un patrono, por lo que se puede decir que se configura un verdadero contrato laboral. Es por ello y con el objeto de evitar ambigüedades en algunas legislaciones se regulan casos particulares que no se consideraban una relación contractual de trabajo doméstico verbigracia cuando la persona presta sus servicios por un período inferior a un mes, cuando trabajan menos de 4 horas por día o lo hagan por menos de 4 días a la semana para el mismo empleador, ya que, no se configura la característica de continuidad y vocación de perdurabilidad que es propia de la relación jurídica laboral, además porque se consideraba como servicios esporádicos no pertenecientes al mundo del derecho del trabajo.

Pese a los anteriores postulados de los casos supra mencionados, no se puede obviar que por un período breve hay un patrón de continuidad que debe ser resguardado. En el Salvador, la característica de continuidad ocasional, se reconoce en el Inc. 2° del art. 77 CT., donde se prescribe lo siguiente: “*La prestación esporádica de servicios de índole distinta... no será suficiente para que el trabajador deje de ser considerado como doméstico.*” Con este inciso el

⁸⁵ Código de Trabajo de la República de El Salvador (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 1972) Art. 76.

legislador trata de reconocer la relación de trabajo doméstico existente aunque no sea jornada diaria o semanal completa.

Ahora bien, como se ha explicado anteriormente en nuestra legislación se excluye el contrato por escrito cuando se trata de personas trabajadoras del servicio doméstico, no obstante lo anterior se debería entender más ampliamente el sentido del contrato individual de trabajo, es decir, aquel en virtud del cual una o varias personas se obligan a ejecutar una obra, o a prestar un servicio (sin distinción alguna), a uno o varios patronos bajo la dependencia de estos y mediante un salario, lo cual implica que todo trabajador que reúna las condiciones de ser dependiente y de prestar un servicio o de ejecutar una obra a cambio de un salario, se encuentra sometido a un contrato individual, en razón de lo anterior las personas trabajadoras domésticas deben gozar en igualdad de condiciones de los derechos que la ley establece.

2.4.1. Elementos del contrato de trabajo doméstico

Es importante recordar que para el surgimiento de la relación laboral, es necesario que esta reúna ciertos elementos de validez, pues, no sólo basta la capacidad para contratar de las partes que lo celebran sino también es necesario la concurrencia del libre consentimiento, el objeto y la causa, los cuáles serán desarrollados a continuación:

1) El Consentimiento: en primer lugar, como consecuencia del carácter voluntario del trabajo que es objeto de regulación por parte del Derecho Laboral, este contrato exige la capacidad y anuencia libremente prestado el cual está presente en las partes contratantes, en ese sentido por capacidad de goce se entiende la facultad para adquirir derechos y contraer obligaciones,

pues, no se debe olvidar que el consentimiento en el contrato de trabajo posee una especial importancia para el trabajador, ya que, vale la pena recordar que anteriormente a las leyes laborales las personas que prestaban sus servicios no podían expresar su voluntad libremente, por ello en la actualidad es de vital importancia el consentimiento por parte del patrono y el trabajador.

Por lo que podemos decir que la potestad de la voluntad siempre cumple un papel importante dentro del contrato de trabajo, para que el consentimiento se realice basta con que las partes contratantes se pongan de acuerdo en celebrar un contrato individual de trabajo y que el contenido de este contrato se encuentre sujeto a lo que constituyen las leyes laborales.

Por otra parte, la prestación del consentimiento y sus vicios se rigen por las normas civiles, lo que supone que el error, la fuerza y el dolo son circunstancias que pueden afectar la validez del contrato de trabajo, de ahí que por la importancia de esto se desarrollara cada uno de los vicios mencionados:

a) El Error: este vicio tiene una especial importancia para el trabajador, pues el contrato de trabajo se celebra atendiendo las cualidades y capacidades de este. Es por ello que el error no puede provenir de la negligencia del empleador para poder beneficiarse. b) El Dolo: este vicio se constituye cuando el trabajador prometiére cualidades o habilidades inexistentes que son necesarias para la realización de su servicio, puede darse también cuando el trabajador ocultare información que de ser conocida por la parte patronal, podría haber impedido la contratación. Además el dolo se podría dar cuando el patrono falsificare datos de lo pactado con el trabajador en el momento de celebrar el contrato engañando así al trabajador, como podría pasar en lo que se refiere a la remuneración. c) La Fuerza: este vicio es el que se emplea para

forzar a cualquiera de las partes para llevar a cabo la celebración del contrato de trabajo.

En nuestra legislación se prohíbe el trabajo a menores de edad, ya que tiene por objeto protegerlos, en razón de ello, estos no pueden celebrar un contrato de trabajo, sin embargo los que han superado la edad mínima para trabajar, pero que aún no han alcanzado la mayoría de edad laboral tienen la capacidad de ejercicio limitada, es decir, necesitan de la autorización de sus padres o representantes para poder ser contratados.

2) El objeto del contrato de trabajo está constituido por los recursos que se desean intercambiar entre las partes contratantes, esto es, por un lado, la prestación de un servicio por parte del trabajador con la finalidad de obtener una remuneración y por otro lado, el empleador espera que el empleado realice una actuación de dar, hacer o no hacer. Por lo anterior podemos decir entonces que la prestación del servicio constituye el objeto del contrato. No obstante lo anterior, se debe tener presente las consideraciones siguientes: el objeto del contrato debe ser posible, tanto física como legalmente, además la imposibilidad sobrevenida no anula el contrato, sino que comportaría su resolución.

En razón de lo anterior el objeto debe ser lícito, esto es, no puede ser contrario a las leyes, la moral o las buenas costumbres. El incumplimiento de este requisito comporta la nulidad del contrato. Sería nulo el contrato de trabajo cuyo objeto fuera la perpetración de un delito por parte del trabajador, esto significa que la prestación debe fundamentarse en servicios que sean legales

y no contrarios a lo establecido por la ley. La licitud⁸⁶ puede ser dividida en dos, como son la ilicitud esencial que es la prestación de un servicio y por último la ilicitud prohibida por la legislación la cual impide contratar determinados tipos de prestaciones de servicio o de ciertas personas.

En ese orden de ideas el objeto debe ser determinado o determinable, es decir, el trabajo objeto de contratación laboral debe estar determinado o al menos, ser determinable sin necesidad de realizar un nuevo contrato. Normalmente, la determinación inicial del trabajo a realizar durante la vida de la relación laboral es muy genérica, en cuanto a que el contenido de los servicios u obras pactadas se desprende del grupo o categoría profesional asignada contractualmente al trabajador, pero es lo suficientemente precisa para que el empresario no pueda configurar a su arbitrio la prestación laboral⁸⁷.

La prestación de hacer algo debe ser determinada en la cantidad y especie. La cantidad de la prestación se vincula a la jornada y la especie de trabajo se vincula al tipo de tareas para realizar la prestación. El trabajador es contratado para cumplir tareas que estén acordes con su especialización, el patrono como prestación realiza la remuneración.

3) La causa: en el contrato de trabajo se manifiesta la voluntad de intercambiar una prestación de servicios por una determinada remuneración, con la finalidad de llevar a cabo una producción de bienes o servicios⁸⁸. En el caso de que no exista causa o ésta sea ilícita por ejemplo, si la prestación de

⁸⁶ La licitud del objeto del vínculo laboral puede ser causa de anulación del mismo y/o de carencia de efectos del vínculo laboral del caso y, por supuesto, no protegido por las leyes laborales. José Alfonso Reyes Gaytán, *Derecho individual del trabajo*, (IURE editores, Ciudad de México, Estados Unidos Mexicanos, 2017), 251.

⁸⁷ Josep M Blanch Ribas. *Teoría de las relaciones laborales: fundamentos*. (Editorial UOC, Barcelona, España, 2013), 298

⁸⁸ *Ibíd.* 298.

servicios constituyera un delito el contrato de trabajo será inexistente o nulo. Según Luigi Litala la causa es el motivo que ha influenciado directamente sobre la voluntad de la persona, determinándola en la celebración del contrato, es decir es el motivo que determina la creación de un contrato individual de trabajo⁸⁹.

Por otra parte, existen dos teorías que explican la causa como elemento, estas son la tesis objetiva y subjetiva, en la tesis objetiva la causa es la finalidad económica y social que cumple el contrato; en cambio la tesis subjetiva es el fin real y práctico que las partes se proponen contratar. La ilicitud de la causa trae consigo la nulidad del contrato y por el contrario de la licitud podemos decir entonces que este elemento es la razón por la cual asumen obligaciones los contratantes. Otro aspecto a considerar es que para el trabajador la razón de la contratación es la posibilidad de obtener una remuneración por la prestación de sus servicios y para el patrono la razón de dicho contrato es obtener un beneficio económico por el servicio del trabajador.

De ahí que, al igual que en el caso del consentimiento y del objeto, la causa del contrato debe cumplir ciertos requisitos: 1) Debe existir: si falta la causa, el contrato no producirá efecto alguno. 2) Debe ser lícita: la causa es ilícita cuando se opone a la ley o a la moral. 3) Que sea verdadera: la referencia a una causa falsa en el contrato dará lugar a su nulidad, salvo que se pruebe que existe otra verdadera y lícita.

Cabe mencionar otras dos posibilidades que afectan a la causa del contrato de trabajo: a) Si el contrato tiene causa lícita, pero con cláusulas contrarias al

⁸⁹ Luigi, Litala, "El contrato de trabajo", (editorial López y Etchegoyen S.R.L, Buenos Aires, Argentina, 1946), 116

derecho, manifestara nula sólo la parte afectada por dichas cláusulas y permanecerá válido el resto del contrato, pues, se entenderá completado por las normas jurídicas adecuadas. Y por otra parte, b) Cuando el contrato se anule, aún por causa ilícita o falsa, el trabajador podrá exigir la remuneración correspondiente al trabajo que ya hubiere prestado, como si el contrato hubiese sido válido, de no ser así, el patrono incurriría en un enriquecimiento injusto.

Por último, respecto a la forma del contrato de trabajo doméstico, cabe destacar que la idea de esta institución es la libertad de contratación, lo que supone que las partes pueden elegir el modo de celebración, que podría ser por escrito o verbalmente. Sin embargo, en nuestra legislación prevalece la forma verbal a la escrita. No obstante, si bien la relación laboral se materializa con la simple prestación del servicio y se presume su existencia, la formalización es la fuente de las obligaciones de la prestación de un servicio subordinado a cambio de un salario.

Otros doctrinantes como Vásquez Vialard consideraba tres elementos para el contrato de servicio doméstico: 1) se debe tratar de tareas inherentes al hogar; 2) Debe existir convivencia entre empleadores y la persona trabajadora doméstica; 3) La falta de lucro por parte del empleador. Por su parte Hernández Márquez, cita un mayor número de elementos los cuales se detallan a continuación: 1) Naturaleza del Trabajo, 2) Lugar de prestación del servicio, 3) Modo de realizarlo, 4) Necesidad del contrato, 5) Retribución y 6) Comunidad de vida⁹⁰. Estos elementos determinan condiciones y límites bajo las cuales se rigen las partes (patrono y trabajador).

⁹⁰ Estela Milagros Ferreiros y Martha Alicia Morey, *Servicio Doméstico*, (Ediciones Centro Norte, Buenos Aires, República Argentina, 1989), 54.

2.5. Sujetos de la relación laboral del trabajo doméstico

Estos sujetos son el trabajador doméstico y el patrono, los cuales detallaremos a continuación: Sobre el concepto *trabajador* es importante aclarar que no toda persona que trabaja es trabajador, ya que la posición que este sujeto ocupa es importante en la relación individual frente al patrono. De ahí que, el trabajador siempre será una persona física que presta un servicio subordinado a cambio de un salario, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio.

De lo anterior podemos decir que solo el ser humano es capaz de realizar el trabajo para otro, la anterior reciprocidad es la que permite que surjan derechos, pero también deberes y obligaciones de carácter laboral para ambas partes, las cuales de manera básica se establecen en las leyes secundarias de esta materia y estas tienen por objeto proteger al más débil frente a la relación de desigualdad que se tiene una con otra persona⁹¹.

Trabajadores domésticos son los que prestan servicios de aseo, asistencia y demás, propios e inherentes al hogar de una persona o familia⁹². En esta definición Cabanellas determina que trabajador doméstico es aquel que desempeña labores de naturaleza de cuidados exclusivamente dentro de un hogar. En ese orden de ideas, el trabajador al insertarse en el mundo laboral, es decir, al ámbito de organización y bajo las órdenes de su patrono, lo hace

⁹¹ Evangelina Lizbeth Martínez Munguía, *Investigación reconocimiento el trabajo doméstico remunerado en El Salvador*, (publicado en Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, El Salvador, La Libertad, 2015), 76.

⁹² Mario de la Cuevas, *EL Nuevo Derecho Mexicano del trabajo, 11a ed.* (México, Porrúa, S.A, 1988), 573.

bajo la premisa que puede tener conocimiento del trabajo a realizar, obedecer las órdenes o instrucciones que el empleador le imparte para la ejecución del servicio prestado, por ello, la dependencia que surge en el contrato individual de trabajo doméstico⁹³ es poder trabajar en cuestiones estrictamente del hogar de su patrono y que este no sea de carácter lucrativo, porque caso contrario estaríamos ante otro tipo de trabajo.

En cuanto al patrono, se puede decir que es la persona que ocupa los servicios del trabajador. De ahí que, en términos generales puede recaer en persona física que organiza y dirige la prestación de servicios del trabajador, por ello, no será trabajo doméstico cuando la contratación media una empresa⁹⁴, ya que, si fuera el caso, desnaturaliza el objeto de regulación de esta normativa. Otra definición de patrón o empleador es la persona física o moral que recibe el servicio y establece las condiciones en que se realiza éste. Por razones históricas e ideológicas, se le denomina patrón a la persona que tiene el poder económico o los medios de producción, sin embargo, la Organización Internacional del Trabajo ha adoptado el término empleador.

2.6. La seguridad social para trabajadoras domésticas

El término seguridad social fue utilizado por primera vez por Simón Bolívar, quien manifestaba que el sistema de gobierno más perfecto es aquel que produce mayor suma de felicidad posible, mayor seguridad social y mayor suma de estabilidad política.

⁹³ Mario De la Cueva, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo I, 11 Ed, (Porrúa, Distrito Federal, México, 1988), 573.

⁹⁴ Juan M. Ramírez Martínez, *Curso de Derecho del Trabajo*, 11 Ed, (Tiran lo Blanch, Valencia, España. 2002), 494.

En esta definición Bolívar idealiza un sistema con amplia cobertura, accesible y universal, por otro lado la OIT define la seguridad social como un conjunto de disposiciones legislativas, que crean un derecho a determinadas prestaciones, para diferentes categorías de personas, en contingencias específicas. Es decir que la OIT avala una sectorialización de acceso a la cobertura y el sector de trabajo doméstico debería incorporarse en la lógica de categoría específica.

En nuestro país, mediante Decreto Ejecutivo No. 37 del año 1954, se promulgó el primer Reglamento de Aplicación del Seguro Social, la cual excluyó expresamente a las personas trabajadoras domésticas en el Art. 2 que establecía lo siguiente: “...*El Régimen del seguro Social no será aún aplicable (...) b) A los trabajadores domésticos...*”⁹⁵. De igual manera quedó excluido en el Reglamento de los Seguros de Invalidez, Vejez y Muerte de 1968, según el Art. 3 que regulaba lo siguiente: “...*Quedan exceptuados transitoriamente de los dispuesto en el artículo anterior (...) b) Los trabajadores domésticos...*”.

A la fecha esta exclusión no se ha superado, porque si bien en el año 2010 mediante decreto ejecutivo se promulgo el Reglamento de Creación y Aplicación del Régimen Especial de Salud y Maternidad para los Trabajadores Domésticos, en el mismo se determina que es facultad de la parte empleadora decidir si inscribe o no a la persona trabajadora⁹⁶, lo anterior violenta los derechos humanos de las trabajadoras domésticas, pues, se les esta limitados su derecho a acceder al sistema provisional de salud, invalides y vejes.

⁹⁵ Claudia Beatriz Guzmán y Laura Senaida Serrano Torres, “La Extensión y Naturaleza de los Derechos de los Trabajadores Domésticos Determinados por el Código de Trabajo de acuerdo con las condiciones y peculiaridades de dicho trabajo en la Colonia Miralvalle del Municipio de San Salvador, durante el Período de enero a septiembre de 2006”, (Universidad de El Salvador, El Salvador, San Salvador, 2007), 31.

⁹⁶ Reglamento de creación y aplicación del Régimen Especial de Salud y Maternidad para los Trabajadores Domésticos, (El Salvador, Decreto Ejecutivo, 2010).

CAPÍTULO III

MARCO JURÍDICO NACIONAL E INTERNACIONAL DEL TRABAJO DOMÉSTICO

El propósito del presente capítulo es analizar el ordenamiento jurídico interno sobre el trabajo doméstico, iniciado con su fundamento constitucional, prosiguen las leyes secundarias sobre la materia y se estudia el decreto ejecutivo que incorpora a las mujeres a la seguridad social. Posteriormente, se hace una reseña de los instrumentos internacionales de la OIT y el estudio de la convención número 189. Además se señala el estado actual de las mujeres que trabajan en este sector, la política nacional de la mujer con especial énfasis en el trabajo doméstico y finalizamos con algunas consideraciones que debe contener una normativa que proteja de mejor manera a estas personas.

3.- Análisis jurídico del trabajo domestico

3.1. Marco jurídico nacional sobre trabajo doméstico

3.1.1. Análisis de la Constitución de la República de El Salvador referente al trabajo doméstico

El legislador constituyente salvadoreño entendiendo la importancia del trabajo en general destino en la Constitución un capítulo donde se desarrolla esta materia, específicamente la Sección Segunda, denominada: “El Trabajo y Seguridad Social”, de ahí que el Art. 37 regula lo siguiente: “...*El trabajo es una función social, goza de la protección del Estado y no se considera artículo de*

*comercio...*⁹⁷. Esta disposición, establece parámetros de protección al trabajador⁹⁸, poniendo límites a los patronos hacia el trato de los trabajadores, la extensión y naturaleza de los derechos antes mencionados serán determinadas por la ley de acuerdo con las condiciones y peculiaridades del trabajo.

Asimismo, la referida Carta Magna, les reconoce a las personas trabajadoras del sector doméstico el derecho a prestaciones laborales y seguridad social; así, el Art. 45 Cn., establece lo siguiente: *“...Los trabajadores agrícolas y domésticos tienen derecho a protección en materia de salarios, jornada de trabajo, descansos, vacaciones, seguridad social, indemnizaciones por despido y, en general, a las prestaciones sociales. La extensión y naturaleza de los derechos antes mencionados serán determinadas por la ley de acuerdo con las condiciones y peculiaridades del trabajo...”*⁹⁹.

La anterior normativa, en primer lugar, establece la especialidad de las trabajadoras del hogar remuneradas, por lo que el estado se encuentra obligado a brindarles protección salarial, la regulación de su jornada de trabajo y horas de descanso, a vacaciones anuales pagadas, a gozar de prestaciones sociales en la salud y pensiones, finalmente a que se les indemnice por causas imputables al patrono o por retiro voluntario.

⁹⁷ Decreto Constituyente N° 38 del día 15 de diciembre de 1983, publicado en el Diario Oficial N° 234, Tomo 281, del día 16 de diciembre de 1983.

⁹⁸ Bertrand Galindo, Francisco, Manual de Derecho Constitucional, Tomo II, (Centro de Información Jurídica, Ministerio de Justicia, El Salvador, San Salvador, 1998), 962.

⁹⁹ Decreto Constituyente N° 38 del día 15 de diciembre de 1983, publicado en el Diario Oficial N° 234, Tomo 281, del día 16 de diciembre de 1983.

3.1.2. Análisis de la legislación secundaria que tiene relación con el trabajo doméstico

3.1.2.1. Análisis del Código de Trabajo referente al régimen especial del trabajo doméstico

En nuestro país el primer cuerpo normativo que desarrolla los postulados constitucionales anteriormente mencionados es el Código de Trabajo, en ese contexto el título segundo, regula lo relativo al trabajo sujeto a régimen especial y en el capítulo tercero contempla lo referente al trabajo doméstico. Ahora bien, el Art. 76 CT., de dicho régimen estableció lo siguiente: *“...el contrato de trabajo para servicio doméstico puede celebrarse verbalmente. Si así fuere, el patrono estará obligado a extender al trabajador una constancia escrita en papel común...”*.

De lo anterior, el legislador secundario no estableció como obligación para este sector laboral un contrato de trabajo, tal situación acarrea normalmente serios problemas a la hora que el prestador o la prestadora del servicio doméstico necesite probar la existencia de sus derechos como obligaciones frente al contratante o terceros, esta es una clara desventaja no sólo en cuanto a la forma sino también al fondo, por cuanto se puede afirmar en algún momento que por la falta de contrato no se puede aplicar el beneficio de la presunción del artículo 413 del Código de Trabajo.

En cuanto al artículo 77 CT., tenemos que este contempla el concepto de “trabajadores del servicio doméstico”, que si bien este es utilizado por cierto sector de la doctrina y se menciona en los instrumentos internacionales, sin embargo, dicho lenguaje no es inclusivo, porque se refiere únicamente al

género masculino cuando la mayoría de personas que brindan este servicio son mujeres, en segundo lugar el concepto doméstico es peyorativo, ya que históricamente se ha utilizado como una palabra para designar o referirse a trabajos no esenciales, de ahí que, la doctrina moderna y en las nuevas legislaciones se está utilizando el termino trabajadoras del hogar remuneradas.

Respecto al art. 78 CT se estableció que: “...*la retribución de los trabajadores del servicio doméstico comprende, además del salario convenido, el suministro de alimentación y habitación...*”. De lo anterior, se puede decir que tal norma debió ser interpretada armónicamente con el Art. 38 Ord. 2° Cn., el cual establece que: “...*Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo, que se fijará periódicamente...*”.

Lo anterior, quiere decir que el salario mínimo debe establecerse de acuerdo al costo de vida urbana o rural según el caso, tomando como parámetro el costo de la canasta básica familiar, de ahí que dicho emolumento debe entenderse que es el piso que el patrono está obligado a dar como contraprestación por un servicio prestado por la persona trabajadora.

Sin embargo, esta situación no ha sido reconocida por el Estado salvadoreño a tal punto que las trabajadoras domésticas en El Salvador, no cuentan con el salario mínimo¹⁰⁰ que deberían recibir, pues la fijación del mismo queda a voluntad o arbitrio del o la empleadora y a la aceptación o no de las personas prestadoras del servicio. De hecho, el salario que reciben es de acuerdo con la voluntad del patrono, que en la mayoría de los casos no alcanza ni los

¹⁰⁰ Los trabajadores domésticos no deberían ser discriminados, sino que deberían disfrutar de una cobertura del salario mínimo equivalente a la que se ofrece a los demás trabajadores en general, en caso de que exista dicha cobertura.

doscientos dólares mensuales por jornadas extensas de trabajo, que incluyen noches y fines de semana; situación que va en detrimento de la dignidad humana de las personas trabajadoras de este sector, pues el pago mínimo debe establecerse al igual que las otras actividades del país.

De ahí que, vale la pena recordar que uno de los principios del derecho laboral es establecer la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor¹⁰¹ la cual se debe designar sin discriminación en cuanto al sexo¹⁰².

En relación a lo anteriormente expuesto, es que varias ciudadanas presentaron una demanda a la Sala de lo Constitucional por vulneración salarial debido a la inconstitucionalidad por omisión de no regular el salario mínimo en este sector¹⁰³, por ello, dicha sede judicial al emitir su sentencia estableció la inobservancia alegada y ordeno al Consejo Nacional del Salario Mínimo que discutiera el punto y que fuera remitido al Ministerio de Trabajo y Previsión Social para que emitiera el decreto respectivo.

Respecto al Art. 79 CT., este establece como exigencia para la trabajadora del hogar que entregue: “...*los comprobantes relativos a su buena salud...*”, dicha cláusula puede dar lugar a la terminación o suspensión sin responsabilidad para el patrono conforme al Art. 83 Ord. 1ª CT., por tener alguna enfermedad

¹⁰¹ El trabajo doméstico se encuentra entre las ocupaciones con remuneraciones más bajas en el mercado laboral. Según estimaciones realizadas por la OIT, las personas empleadas en el sector de trabajo doméstico tienen típicamente salarios que representan menos de la mitad del salario promedio del mercado.

¹⁰² El Convenio OIT N° 189 señala que los Estados deben incorporar a las trabajadoras domésticas a los sistemas nacionales de salarios mínimos y los obliga a no establecer discriminaciones por razón de sexo en las remuneraciones.

¹⁰³ La Sala de lo Constitucionalidad, Corte Suprema de Justicia de El Salvador, sentencia de fondo, en el proceso de Inconstitucionalidad con Ref. 143-2015de fecha 28/02/2020.

infectocontagiosa, lo anterior, es atentatorio, en primer lugar, porque ya no percibiría remuneración alguna y por otro lado al no contar con seguro social estatal queda a expensas del sistema de salud nacional su cuidado, agregado a que no recibiría un estipendio por enfermedad profesional.

De lo regulado en el Art. 80 CT., el legislador secundario estableció que: “...*El trabajador del servicio doméstico no está sujeto a horario, pero gozará de un descanso mínimo de doce horas diarias, (...) además de un día de descanso remunerado cada semana acumulables hasta el número de tres días...*”. Esta regulación en la práctica se presta a una serie de abusos por parte del empleador en cuanto al horario y jornada laboral. Además, dista de lo regulado en el Art. 38 Ord. 6° Cn.¹⁰⁴, y Art.161 inc. 5 CT.¹⁰⁵, respecto a la jornada laboral normal diurna de 8 horas y 44 horas semanales y las nocturnas 7 horas y 37 semanales, de ahí que se puede decir que pasa más tiempo en su lugar de trabajo que con su grupo familiar.

Por otra parte, el día de descanso remunerado lo encontramos incluido en el salario mensual, este según la ley puede acumularse hasta un número de tres días lo que implica en la realidad que él o la prestadora del servicio doméstico puede estar al servicio ininterrumpido del empleador o empleadora por un plazo de veintiún días consecutivos¹⁰⁶, esta flexibilidad que expresa el Código de Trabajo permite el abuso de empleadores y empleadoras, al no definir exactamente el horario laboral, se presta a que la trabajadora esté a la

¹⁰⁴ Constitución de la República de El Salvador (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 1983).

¹⁰⁵ Código de Trabajo de la República de El Salvador (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 1972).

¹⁰⁶ Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA). Mujer y Mercado Laboral: Trabajo reproductivo: debates para un nuevo contrato social en El Salvador. (Unidad de Investigaciones, El Salvador, San Salvador, 2008), 107.

disposición del empleador doce o más horas. Y es que, el art. 38 Ord. 7° de la Cn., claramente establece que todo trabajador tiene derecho a un día de descanso remunerado por cada semana laboral, en la forma que exija la ley. En relación a este mandato el Art. 90 y 173 CT., establecen que el patrono deberá conceder un día de descanso semanal a sus trabajadores, siendo este el día domingo.

En cuanto al Art. 81 CT., establece que: “...*El trabajador del servicio doméstico está obligado a prestar sus servicios en los días de asueto, siempre que así se lo pida el patrono...*”. De lo anterior, se puede decir que hay un mandato imperativo que debe acatar la persona trabajadora del hogar en prestar este servicio si fuera requerido los días que refiere el Art. 190 CT., es decir, el 1 de enero; el Jueves, viernes y sábado de la Semana Santa; el 1 de mayo; el 6 de agosto; el 15 de septiembre; el 2 de noviembre; y el 25 de diciembre. Y pese a que se le recarga al patrono, el cien por ciento por esa prestación, esto va en detrimento de la trabajadora en su derecho de recrearse y descansar con su familia.

Finalmente, de lo prescrito en los Art. 82 y 83 CT., donde se establecieron las causas especiales de rescisión sin responsabilidad para el patrono, la primera normativa es que la persona trabajadora doméstica podría finalizar su relación laboral en los primeros treinta días, pues se considera que la persona está en fase de prueba, en cuanto al segundo artículo las causas son: “... 1) *Adolecer de enfermedades infectocontagiosas...*”; “...2) *Tener el trabajador vicios o malos hábitos...*”; “...3) *Por cometer el trabajador actos graves de infidelidad o insubordinación contra el patrono...*”.

De lo anterior, se puede decir que el legislador deja indeterminado el tipo de enfermedad que sería el motivo por el cual se extinguiría la relación, en cuanto a la segunda causal se deja al arbitrio del patrono establecer las razones que a su consideración son contrarias a su moral, finalmente la tercera causal deja abierta la posibilidad de finiquitar este contrato por meras discrepancias que pueda tener el trabajador con el patrono y su familia.

Ahora bien dentro, de esta normativa especial citada se dejó por fuera aspectos que incluso están en el Art. 45 Cn., como son las vacaciones, seguridad social, indemnización por despido y en general a las prestaciones sociales. Sobre lo anterior, en primer lugar es importante recordar que las vacaciones anuales remuneradas sirven para que la persona trabajadora goce de un número de días continuos y remunerados de descanso y es que tal derecho está contenido en el Art. 38 Ord. 9º Cn., al establecer que todo trabajador que acredite una prestación mínima de servicios durante un lapso dado, tendrá derecho a vacaciones anuales.

Además, el Art. 177 CT., establece que son quince días de vacación más el treinta por ciento del salario correspondiente a esos días. De ahí que, si bien no se menciona este derecho para las trabajadoras domésticas, sin embargo, por el principio de igualdad y no discriminación debe ser reconocido como tal por los empleadores.

Otro aspecto que esta por fuera es el aguinaldo¹⁰⁷ entendido como una prima en dinero al que tiene derecho la persona trabajadora luego de haber servido

¹⁰⁷ Claudia Beatriz Guzmán, Laura Senaida Serrano Torres, "La Extensión y Naturaleza de los Derechos de los Trabajadores Domésticos Determinados por el Código de Trabajo de acuerdo con las condiciones y peculiaridades de dicho trabajo en la Colonia Miralvalle del Municipio de San Salvador, durante el Período de enero a septiembre de 2006", (Universidad de El Salvador, El Salvador, San Salvador, 2007), 32.

al mismo patrono como mínimo doscientos días ininterrumpidos durante un año; y es que, si bien el Art. 196 CT., obliga al patrono a dar a sus trabajadores, en concepto de aguinaldo, una prima por cada año de trabajo, esta no se materializa para las mujeres trabajadoras domésticas.

En cuanto a la seguridad social, son las prestaciones por invalidez, accidente de trabajo, muerte, jubilación entre otros, las cuales se convierten en obligación del Estado si las personas trabajadoras están aseguradas o son cotizantes de las AFP. Tales derechos están contemplados en el Art. 50 Cn, al establecer que la seguridad social constituye un servicio público de carácter obligatorio. Sin embargo, la falta de cobertura obligatoria de seguridad social para las trabajadoras domésticas violenta derechos fundamentales.

3.1.2.2. Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de La Discriminación Contra las Mujeres

El Art. 25 literal “h” de la LIE, ha establecido la promoción de normativas encaminadas a regular y homogenizar las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas a fin de que gocen de los beneficios y prestaciones laborales establecidas en el Código de Trabajo. De lo anterior, se puede decir que el Órgano Legislativo y el Órgano Ejecutivo deben proponer reformas para equiparar los beneficios laborales y sociales que tienen los trabajadores ordinarios con las personas que laboran en el sector doméstico. En ese mismo orden el Art. 27 de la LIE¹⁰⁸ reconoce el valor del trabajo doméstico, de lo anterior, se establece la obligación de las instituciones públicas en

¹⁰⁸ Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de La Discriminación Contra las Mujeres, (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 2011).

implementar leyes y políticas que protejan los derechos de las personas trabajadoras de hogar remunerado.

3.1.2.3. Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo

De acuerdo a los Arts. 44 y 50 Cn., se establece la obligación de mejorar las condiciones materiales en los lugares de trabajo, para desarrollar los postulados constitucionales se creó la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, la cual tiene por objeto que todo empleador debe adoptar y poner en práctica, en el lugar de trabajo, las medidas adecuadas de seguridad e higiene para proteger la vida, la salud y la integridad física de sus empleados¹⁰⁹.

De lo antes mencionado, se debe recordar que si bien esta normativa está diseñada para el resguardo de la integridad física y psíquica de los trabajadores de la industria y/o servicio para prevenir los peligros provenientes de las máquinas y de todo tipo de instalación¹¹⁰. Dicha normativa debe ser aplicada para la seguridad y protección de todos los trabajadores incluso del sector doméstico remunerado, pues, esto permitirá mejorar las condiciones laborales, para prevenir enfermedades, resguardar la maternidad, evitar los accidentes de trabajo, enfermedad profesional, invalidez y muerte¹¹¹.

¹⁰⁹ El derecho a la seguridad social se encuentra reconocido en el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, los que determinan que toda persona tiene derecho a la seguridad social como sistema que lo proteja “contra las consecuencias de la vejez y de la incapacidad que la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa”.

¹¹⁰ Juan M, Ramírez Martínez, *Curso de Derecho del Trabajo*, 11 Ed, (Tirant lo Blanch, Valencia, España, 2002), 496.

¹¹¹ En los últimos años, el fortalecimiento de los sistemas de seguridad social, resultado de iniciativas nacionales o de mandatos de organismos internacionales como la OIT, permitió que un número importante de países incorporará medidas para garantizar la protección social a las trabajadoras domésticas y sus familias, quienes por mucho tiempo han formado parte de los grupos excluidos.

3.1.2.4. Ley de la Procuraduría General de la República

De acuerdo al Art. 194, Romano II Cn., el cual establece las competencias de la Procuraduría General de la República (PGR), en materia laboral, el ordinal segundo literalmente prescribe que dicha institución prestará los servicios de: *“...asistencia legal a las personas de escasos recursos económicos y representarlas judicialmente en la defensa de su libertad individual y de sus derechos labores...”*.

Tal disposición debe entenderse en sentido amplio, pues, esta institución al brindar sus servicios a los trabajadores que lo soliciten, debe girar entorno, a promover los derechos laborales de los salvadoreños, así como auxiliar a los usuarios más vulnerables (como son las trabajadoras domésticas) en caso que se les violenten los mismos. El desarrollo de tal normativa la encontramos en La Ley de la Procuraduría General de la República, en dicho cuerpo normativo en sus Arts. 3, 12 No. 2, 16 Lit. c), 29, 30, 36, 39 Lit. h), 50 establecen como ejes de acción el promover y atender con especial énfasis en materia de género, asistencia legal en el área laboral a los y las trabajadoras.

Es así que, al analizar el informe de labores de la PGR, correspondiente al año 2019, la institución reconoce que han recibido más denuncias por parte de personas que trabajan en el sector doméstico, lo cual puede estar reflejando dos cosas; la primera, que hay un empoderamiento de sus derechos y acuden al sistema, la segunda que hay un incremento de personas que han sido vulneradas¹¹² y en consecuencia han necesitado de este organismo para

¹¹² Procuraduría General de la República, correspondiente de junio 2018 a mayo del 2019, (El Salvador, San Salvador, 2019), 74.

ejercer la defensa de sus derechos laborales, siendo el consolidado final de 414 personas atendidas. Y es que, la desprotección y desigualdad en este sector laboral, son el factor común en cada una de estas peculiaridades¹¹³.

3.1.2.5. Reglamento de Creación y Aplicación del Régimen Especial de Salud y Maternidad para los Trabajadores Domésticos

Al revisar la normativa secundaria salvadoreña sobre seguridad social, tanto el Código de Trabajo como la Ley del Seguro Social, no encontramos directrices específicas que regulen el trabajo doméstico, sin embargo, mediante decreto ejecutivo del año 2010, se estableció el Reglamento de Creación y Aplicación del Régimen Especial de Salud y Maternidad para los Trabajadores Domésticos y en su Art. 1 establece la creación del régimen especial de salud y maternidad para las trabajadoras domésticas, indicando su regulación, organización y funcionamiento para el efectivo cumplimiento del derecho a la seguridad social en el ISSS.

Además el Art. 3 Inc. 2 del reglamento, establece el plan de cobertura y prestación entre las que destaca el goce del subsidio económico en caso de maternidad. No obstante lo anterior, este régimen es criticado debido a que deja al arbitrio del patrono inscribir o no a sus trabajadores¹¹⁴. Además, la incorporación de las personas que realizan trabajo doméstico a este régimen especial, tiene la característica muy conveniente a los intereses de los empleadores ya que es de “*forma gradual y voluntaria*”.

¹¹³ Adim Leila, “El trabajo informal doméstico y los incentivos a la formalización inclusiva”, *Perspectivas Análisis Laboral*, N° 505, (2019): 21.

¹¹⁴ Reglamento de creación y aplicación del Régimen Especial de Salud y Maternidad para los Trabajadores Domésticos, (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 2007).

3.1.3. Análisis de la Sentencia de la Sala de lo Constitucional sobre el salario mínimo de las personas trabajadoras del hogar

La Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de El Salvador, emitió sentencia de fondo de fecha 28 de febrero de 2020, en el proceso de inconstitucionalidad con Ref. 143-2015, el cual había sido promovido por las ciudadanas Yeni Esperanza Quijada y otras, por la vulneración al salario justo para las trabajadoras domésticas, debido a la omisión en la que ha incurrido el Consejo Nacional del Salario Mínimo (CNSM), por no haber emitido el Decreto Ejecutivo para establecer el salario mínimo de este sector.

Sobre lo anterior, en un primer momento este tribunal mencionó que la inconstitucionalidad por omisión deriva en una actitud omisiva de la autoridad con potestad normativa la cual puede ser absoluta o parcial, de esta última puede existir una norma pero su alcance es insuficiente que puede causar ineficiencia del mandato constitucional. En segundo lugar, señaló que el derecho al salario está reconocido en el Art. 37 Cn., y tiene una visión dignificadora. Por otro lado, recordó que la relación laboral surge del vínculo jurídico entre un trabajador y un patrono al quien le presta sus servicios con la característica de subordinación, por lo que el trabajador debe cumplir con los lineamientos de su empleador.

En ese contexto los Art. 38 Ord. 2° Cn., y Art. 119 Incs., 1° y 2° CT establecen la garantía del salario mínimo. Posteriormente, la Sala procedió a analizar los postulados indicados, a la luz del trabajo doméstico concluyendo que son compatibles, pues existe una relación de dependencia entre la persona trabajadora del hogar y su empleador, pues este último debe pagar un salario.

Ahora bien, al examinar concretamente la pretensión determinaron que el Art. 38 Ord. 2° Cn., tiene relación con el Art. 45 Cn., los cuales protegen el salario mínimo de las personas que trabajan en el sector doméstico, en vista que: *“...no es posible afirmar que los trabajadores domésticos puedan ser discriminados en el goce del derecho al salario mínimo...”*¹¹⁵.

Ahora bien, para determinar el salario mínimo de este sector, la Sala mencionó que debe evitarse cualquier tipo de discriminación incluso la simbólica, pues este sector ha tenido apelativos peyorativos sobre todo a las mujeres que han sido denominadas con expresiones de “sirvientas” o “muchachas”, en segundo lugar, se debe tomar en cuenta que la mayoría de personas que laboran en este sector, no necesariamente duermen en la casa del patrono, por lo que, *“...al fijar dicho salario deben reconocerse dos situaciones fácticas distintas que justifiquen la existencia de una tabla de salario mínimo diferenciada...”*, las cuales deben cumplir las necesidades del trabajador y que serán vigiladas por los inspectores del Ministerio de Trabajo.

Por otra parte, desestimó los argumentos de la autoridad demandada respecto a que este régimen especial está exento del salario mínimo por no generar lucro, ya que, tanto la doctrina y la legislación de otros países, establecen que el trabajo no es un artículo de comercio y debe haber un salario mínimo incluso en el trabajo doméstico por ello es posible sostener que las atribuciones del CNSM regulado en el Art. 152 literales a, b y c CT., son aplicables a las trabajadoras del hogar, por lo que se deberá elaborar el proyecto de decreto para la fijación del mismo, pues han pasado 36 años desde la vigencia de la constitución y no se ha realizado el mandato de los Arts. 38 Ord. 2° y 45 Cn.,

¹¹⁵ La Sala de lo Constitucionalidad, Corte Suprema de Justicia de El Salvador, sentencia de fondo, en el proceso de Inconstitucionalidad con Ref. 143-2015 de fecha 28/02/2020.

por todo lo anterior la Sala declaró la existencia de la inconstitucionalidad por omisión alegada y ordenó dentro de los próximo 12 meses a partir de la notificación de la sentencia que se hagan las adecuaciones respectivas para garantizar el salario mínimo.

3.2. Análisis normativo internacional del trabajo doméstico

De acuerdo al Art. 144 Cn., que literalmente establece: “...*Los tratados internacionales celebrados por El Salvador con otros Estados o con organismos internacionales, constituyen leyes de la República al entrar en vigencia...*”¹¹⁶. En ese sentido nuestro país reconoce el principio de que los tratados internacionales al ser ratificados ingresan a nuestro cuerpo normativo interno¹¹⁷, en razón de ello, en el presente apartado se estudiarán los que tienen relación con la materia de protección al trabajo.

De lo apuntado anteriormente, si bien El Salvador ha ratificado varios convenios internacionales en materia laboral y de derechos de las mujeres, se puede decir que los fundamentales que se deberían tomar en cuenta para elaborar una reforma sobre el trabajo doméstico son los siguientes:

El Convenio Relativo al Trabajo Forzoso u Obligatorio, 1930 (No. 29), el Convenio Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación, 1948 (No. 87), Convenio Relativo a la aplicación de los principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949 (No. 98), el convenio Relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra

¹¹⁶ Constitución de la República de El Salvador, (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 1983).

¹¹⁷ Consejo Nacional de la Judicatura, Normas Internacionales Básicas sobre Derechos Humanos, (Taller grafico UCA, San Salvador, El Salvador, 1998), 23.

Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor, 1951 (No. 100), el Convenio Relativo a la Abolición del Trabajo Forzoso, 1957 (No. 105), el Convenio Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, 1958 (No. 111), Convenio sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo, 1973, (No. 138); Convenio Sobre la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación, 1999 (No. 182), Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW 1979. Ahora bien, las instituciones jurídicas mencionadas en dichos instrumentos han sido recogidas por la Convención Sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos No. 189 que será analizada subsecuentemente.

3.2.1 Análisis reflexivo a la Convención Sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos No. 189 de la Organización Internacional del Trabajo

En materia de derecho internacional, el convenio especializado sobre trabajo remunerado del hogar es el Convenio No. 189: “Sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos” 2011¹¹⁸, en el cual se establecen nuevos estándares que los estados deben incorporar en la legislación interna respecto a esta temática. Pese a ello, El Salvador a la fecha no ha ratificado este convenio, no obstante es necesario su análisis para conocer las nuevas instituciones jurídicas que protegen y garantizan los derechos laborales de este sector que históricamente ha sido desprotegido jurídicamente.

¹¹⁸ Adoptada durante la 100ª Reunión de la Organización Internacional del Trabajo, celebrada en Ginebra, Suiza, en fecha 16 de junio de 2011.

De ahí que en las primeras disposiciones del convenio están las definiciones más importantes sobre trabajo y trabajador doméstico ¹¹⁹, los sujetos obligados, el objeto de regulación, las medidas para asegurar la promoción y la protección efectiva de los derechos humanos de este sector laboral, entre ellas se destacan las siguientes:

La primera es la libertad de asociación¹²⁰ sindical y el derecho de negociación colectiva, puesto que la unidad de las personas que trabajan en este sector permitirá una mejor protección de sus derechos, tanto a nivel particular, es decir, con sus empleadores, como también cuando se está frente a las instituciones estatales entre las que destacan en un primer momento el Ministerio de Trabajo o los juzgados en materia laboral, no obstante al ser personas jurídicas colectivas que tienen reconocimiento, pueden eventualmente plantear sus exigencias a otras instituciones nacionales e internacionales.

Una segunda exigencia es la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso, esto porque el trabajo doméstico se desarrolla en el ámbito privado y ante la histórica desprotección legal se generan condiciones propicias para la trata de personas en modalidad de trabajo forzoso. De ahí que, mandata a los Estados a generar acciones encaminadas a la protección para evitar y proteger que el trabajo doméstico trascienda a explotación humana.

¹¹⁹ El Art. 1 Inc. 1, literal b) del Convenio No. 189 de la OIT, define trabajador doméstico como toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo.

¹²⁰ Art. 3 del Convenio No. 189 Sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, en fecha 16 de junio de 2011.

3.2.1.1. Regulación del trabajo infantil en el sector doméstico Convenio 189 OIT

Por otra parte, la Convención obliga a los Estados a abolir efectivamente todo trabajo infantil, dicho texto que también está contemplado en otros instrumentos internacionales, busca proteger el desarrollo integral de la niñez en todas las etapas de su crecimiento, con la finalidad que al momento de tener su edad productiva puedan elegir el tipo de profesión y oficio que deseen ejercer.

En razón de ello, esta convención menciona la instauración de una edad mínima¹²¹ que de acuerdo a otros instrumentos debe ser de quince o catorce años cuando el país no tenga suficiente desarrollo, tal norma es aplicable al trabajo doméstico, el anterior parámetro es tomando de las disposiciones del Convenio No. 138 de la OIT sobre la edad mínima de 1973¹²², en todo caso tal prerrogativa alcanza a las personas no mayores de dieciocho años según el Convenio No.182 de la OIT, sobre las peores formas de trabajo infantil de 1999¹²³.

Sin embargo, el Convenio 189 de la OIT establece que dicha edad no podrá ser inferior a la edad mínima estipulada en la legislación nacional para los trabajadores en general, por lo que se deberá adoptar medidas para asegurar que el trabajo efectuado por los trabajadores domésticos menores de 18 años

¹²¹ Art. 4 del Convenio No. 189 Sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, en fecha 16 de junio de 2011.

¹²² Suscrita por el gobierno de El Salvador, el día 12 de abril de 1994, y ratificado por la Asamblea Legislativa mediante Decreto Legislativo No. 82, de fecha 14 de julio de 1994 y publicado en el Diario Oficial, No. 161, Tomo 324, de fecha 1 de septiembre de 1994.

¹²³ Suscrita por el gobierno de El Salvador, el día 1 de junio de 2000, y ratificado por la Asamblea Legislativa mediante Decreto Legislativo No. 28, de fecha 15 de junio de 2000, y publicado en el Diario Oficial No. 134, Tomo 348, de fecha 18 de julio de 2000.

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.

3.2.1.2. Garantía de prestaciones laborales en el Convenio 189 de la OIT

Otra prerrogativa es que, este instrumento busca eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación, en el ámbito económico, por lo que, las personas que realizan tal labor deben ser remuneradas satisfactoriamente; además, se debe buscar que estas puedan tener los beneficios de seguridad social y de esta manera logren acceder a un seguro médico y económico por caso de enfermedad, maternidad y/o accidente ocupacional.

3.2.1.3. Protección de la integridad a trabajadoras domésticas Convenio 189 OIT

Este instrumento busca el goce a la protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia¹²⁴, tanto física como psicológica, por lo que el Estado a través de sus instituciones debe proteger a las personas que laboran en esta área y en caso de sufrir alguna vulneración tendrá que aplicarse sanciones a los infractores y buscar la reparación integral de la víctima. En ese orden de ideas, el Estado debe velar por el disfrute de un empleo con condiciones equitativas y decentes para que las personas trabajadoras del sector doméstico puedan desarrollar integralmente su labor; además, si por alguna circunstancia la persona debiera residir en el hogar¹²⁵ para el que trabaja,

¹²⁴ Art. 5 del Convenio No. 189 Sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, en fecha 16 de junio de 2011.

¹²⁵ Art. 6 del Convenio No. 189 Sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, en fecha 16 de junio de 2011.

dicho lugar debe estar acondicionado para que la persona prestadora del servicio tenga una vida adecuada en la que se respete su privacidad.

3.2.1.4. Derecho al contrato de trabajo en el Convenio 189 OIT

Otra exigencia internacional en este convenio, es que se deberán adoptar medidas para asegurar que las personas trabajadoras del hogar sean informadas sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, de preferencia, cuando sea posible, mediante contratos escritos ¹²⁶ de conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, que incluyan los siguientes requerimientos:

I) el nombre y apellidos tanto del empleador como del trabajador y la dirección respectiva; II) la dirección del lugar o los lugares de trabajo habituales; III) la fecha de inicio del contrato y cuando éste se suscriba para un período específico, su duración; IV) el tipo de trabajo a realizar; V) la remuneración, el método de cálculo de la misma y la periodicidad de los pagos; VI) las horas normales de trabajo; VII) las vacaciones anuales pagadas y los períodos de descanso diarios y semanales; VIII) el suministro de alimentos y alojamiento, cuando proceda; IX) el período de prueba, cuando proceda; X) las condiciones de repatriación, cuando proceda; y XI) 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.

¹²⁶ Art. 7 del Convenio No. 189 Sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, en fecha 16 de junio de 2011.

3.2.1.5. Derechos laborales de personas migrantes en el sector doméstico Convenio 189 OIT

Una disposición novedosa que contempla esta convención, es que las personas trabajadoras domésticas migrantes que sean contratadas en un país para prestar servicio doméstico en otro Estado¹²⁷, reciban por escrito una oferta de empleo o un contrato de trabajo que sea ejecutorio en el país donde los trabajadores prestarán servicio, además, se obliga a los empleadores a incluir las condiciones antes mencionadas de los trabajadores que cruzan las fronteras nacionales con el fin de incorporarse al empleo doméstico al que se refiere la oferta o el contrato. Por otra parte, obliga a los estados a legislar las condiciones según las cuales los trabajadores domésticos migrantes gocen del derecho a la repatriación tras la expiración o terminación del contrato de trabajo en virtud del cual fueron empleados.

Otras de las cláusulas novedosas de esta convención, es la protección efectiva contra las prácticas abusivas a los trabajadores domésticos nacionales o migrantes contratados o colocados por agencias de empleo privadas¹²⁸, por lo que se les obliga a dichas instituciones privadas a:

I) determinar las condiciones que regirán el funcionamiento de las mismas que contratan o colocan a trabajadores domésticos, II) 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

¹²⁷ Art. 8 del Convenio No. 189 Sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, en fecha 16 de junio de 2011.

¹²⁸ Art. 15 del Convenio No. 189 Sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, en fecha 16 de junio de 2011.

actividades de las agencias de empleo privadas en relación a los trabajadores domésticos; III) adoptar todas las medidas jurisdiccionales para proporcionar una protección adecuada y prevenir los abusos contra los trabajadores domésticos contratados o colocados en su territorio por agencias de empleo privadas.

En razón de ello, se obliga al Estado, incluir en las leyes o reglamentos las obligaciones respectivas de la agencia de empleo privada y del hogar para con el trabajador doméstico y que se prevean sanciones por su incumplimiento. Se tienen que realizar acuerdos bilaterales¹²⁹, regionales o multilaterales con el fin de prevenir abusos y prácticas fraudulentas en la contratación, la colocación y el empleo, con la finalidad de adoptar medidas para asegurar que los honorarios cobrados por las agencias de empleo privadas no se descuenten de la remuneración de las personas trabajadoras del sector doméstico.

Una obligación para el Estado suscriptor de esta convención, es adoptar medidas para asegurar que todos los trabajadores domésticos, ya sea de manera personal o por medio de un representante, tengan acceso efectivo a los tribunales o a otros mecanismos de resolución de conflictos¹³⁰ en condiciones no menos favorables que las condiciones previstas para los trabajadores en general. Asimismo, establece la creación de instituciones de quejas administrativas y/o judiciales eficaces y accesibles para la protección de los trabajadores domésticos.

¹²⁹ Art. 15 del Convenio No. 189 Sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, en fecha 16 de junio de 2011.

¹³⁰ Art. 16 del Convenio No. 189 Sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, en fecha 16 de junio de 2011.

3.2.1.6. Potestad bilateral de residir en el lugar de trabajo Convenio 189 OIT

Otra obligación que regula el convenio 189 OIT, es adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos¹³¹ puedan alcanzar libremente con el empleador o empleadores potenciales, un acuerdo sobre si residirán o no en el hogar para el que trabajan y en caso de residir en dicho lugar, que la persona no esté obligada a permanecer o a dar acompañamiento a miembros del hogar, durante los períodos de descanso diarios y semanales o durante las vacaciones anuales y tengan derecho a conservar sus documentos de viaje y de identidad en un lugar seguro donde solo tenga acceso dicha persona.

3.2.1.7. Derecho a la igualdad Convenio 189 OIT

Otras medidas del convenio para asegurar la igualdad de trato entre las personas trabajadoras domésticas y los trabajadores en general, es aparejar las horas normales de trabajo¹³² la compensación de las horas extraordinarias, los períodos de descanso diarios, semanales y las vacaciones anuales pagadas, de conformidad con la legislación nacional o convenios colectivos, para ello, se debe tomar en cuenta las características especiales del trabajo doméstico; por lo que, este instrumento sugiere como estándares mínimos los siguientes:

I) El período de descanso semanal deberá ser al menos de 24 horas consecutivas, II) Los períodos durante los cuales los trabajadores domésticos

¹³¹ Art. 9 del Convenio No. 189 Sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, en fecha 16 de junio de 2011.

¹³² Art. 10 del Convenio No. 189 Sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, en fecha 16 de junio de 2011.

no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición del hogar para responder a posibles requerimientos de sus servicios deberán considerarse como horas extraordinarias de trabajo.

3.2.1.8. Derecho al salario Convenio 189 OIT

Otra obligación para las instituciones que regulan las remuneraciones laborales, es asegurar que las personas que laboran en el sector doméstico se beneficien de un régimen de salario mínimo¹³³ y que este se establezca sin discriminación por motivo de sexo. En cuanto al salario y forma de pago, la convención es específica al mencionar que a los trabajadores domésticos se les pague directamente¹³⁴ en moneda de curso legal, sea fraccionado o en un solo pago al mes.

Además, deja la posibilidad que el pago podrá efectuarse por transferencia bancaria, cheque bancario, cheque postal, giro postal o por otro medio de pago monetario legal, siempre que se cuente con el consentimiento del trabajador interesado. Por otra parte, si bien este instrumento permite pagos en especie, dicha cláusula no es aplicable a nuestro país; pues el Art. 120 de la Cn., establece claramente que el salario debe pagarse en moneda de curso legal. Además el Art. 30 Ord. 9° CT., prohíbe a los patronos: “...*Pagar el salario con fichas, vales, pagarés, cupones o cualesquiera otros símbolos que no sean moneda de curso legal...*”.

¹³³ Art. 11 del Convenio No. 189 Sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, en fecha 16 de junio de 2011.

¹³⁴ Art. 12 del Convenio No. 189 Sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, en fecha 16 de junio de 2011.

3.2.1.9. Previsión de riesgos en lugares de trabajo Convenio 189 OIT

Entre los derechos que reconoce esta convención, es que el trabajador pueda realizar sus labores en un lugar seguro y saludable¹³⁵ con la finalidad de que este tenga condiciones dignas y que no dañen su integridad. Finalmente, esta convención impone la obligación de realizar medidas relativas a la inspección del trabajo, para que las agencias estatales verifiquen el cumplimiento de las normas laborales y en caso de incumplimiento se apliquen las sanciones correspondientes, para ello, se deberá tomar en cuenta las características especiales del trabajo doméstico, de conformidad con la legislación nacional que especifica las condiciones laborales.

3.3. Análisis comparado de las legislaciones que regulan el trabajo doméstico en la República Oriental de Uruguay, el Reino de España y los Estados Unidos Mexicanos

De acuerdo a los registros de la OIT, la República Oriental del Uruguay en el año 2012, fue el primer país que ratificó el Convenio 189 de la OIT¹³⁶, y además realizó las acciones pertinentes para incorporar dicha normativa mediante la Ley No. 18.065, que supuso la inclusión de este sector laboral de manera más adecuada a los estándares internacionales; por su parte el Reino de España, sin haber ratificado el referido instrumento internacional, en el año 2011 mediante Real Decreto No. 1620/2011, reformo su legislación para regular el servicio del hogar familiar¹³⁷.

¹³⁵ Art. 13 del Convenio No. 189 Sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, en fecha 16 de junio de 2011.

¹³⁶ Organización Internacional del Trabajo, "Promoción de la formación del trabajo doméstico en Uruguay" (Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Lima, Perú, 2015), 6.

¹³⁷ Elena Desdentado Daroca, "Las reformas de la regulación del trabajo doméstico por cuenta ajena en España", Vol. 7, Núm. 1, (Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España, 2016), 131.

Dicha normativa fue justificada debido a las particularidades que reviste esta actividad en el ámbito donde se presta, pues, el hogar familiar español, está vinculado a la intimidad personal y familiar¹³⁸ que se sustenta por la confianza entre el titular del hogar familiar y los trabajadores del mismo. Por su parte, los Estados Unidos Mexicanos primero reformo la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social, en materia de las personas trabajadoras del hogar y a finales del año 2019 el Senado de dicho país ratificó el referido Convenio.

De ahí que, en las referidas legislaciones tienen singularidades entre ellas, en primer lugar, se establece el concepto¹³⁹, definición y objeto del trabajo y trabajador del hogar, además instituye las limitaciones de la jornada laboral siendo esta de un máximo legal de ocho horas diarias, y de cuarenta y cuatro horas semanales, asimismo dispone el descanso intermedio, de igual manera se fijó como descanso semanal de treinta y seis horas ininterrumpidas, las cuales nueve serán nocturnas, en ese orden de ideas se estableció que el salario mínimo será fijado por Ley

Otra novedad es la indemnización por despido, solo en Uruguay se menciona el subsidio por desempleo, otros aspectos comunes son la cobertura del seguro social¹⁴⁰ y ocupacional por enfermedad común, de igual manera se establece la edad mínima de dieciocho años para trabajar, pero

¹³⁸ María José, Rodríguez Crespo, “La contratación Irregular de los Empleados del Servicio del Hogar Familiar”, *Lex Social*, No. 2, (Universidad Pablo de Olavides, Sevilla, España, 2019), 176.

¹³⁹ Laura, Triaca, *Trabajo Doméstico e Impacto de las Políticas Públicas en Uruguay*, (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Montevideo, Uruguay, 2011), 6.

¹⁴⁰ Publicado en el Diario Oficial de la Federación, Estados Unidos Mexicanos, en fecha dos de julio del año 2019.

excepcionalmente se podrá autorizar a los adolescentes mayores de quince años de edad.

En cuanto a la vigilancia y control de las actividades, administrativamente será el Ministerio o Secretaría del Trabajo y serán las sedes judiciales laborales que conocerán de estos procesos. Otras instituciones que son comunes en España y México es que el contrato es por escrito, la duración del contrato, establecen los contenidos de los derechos y deberes de las partes¹⁴¹; las herramientas que debe proporcionar el patrono, periodo de prueba, vacaciones y permisos, trabajo de personas migrantes.

Todo lo anterior se debe a que esta actividad se ha desarrollado en un entorno de discriminación especialmente hacia la mujer¹⁴², ya que, han sido ellas quienes fundamentalmente han llevado a cabo esta actividad y prácticamente la sociedad en general las ha invisibilizado¹⁴³, por lo anterior los legisladores de estos países reconocen que esta problemática es grave, pues, ha permitido el abuso de los empleadores, sin que los trabajadores reciban las contraprestaciones equivalentes al esfuerzo realizado y mucho menos se les garantiza su seguridad social, por tal razón las personas dedicadas al trabajo del hogar se encuentran en una situación vulnerable.

¹⁴¹ Elena Desdentado Daroca, "Las reformas de la regulación del trabajo doméstico por cuenta ajena en España", *Investigaciones Feministas*, "Género, migraciones y transformaciones de la reproducción social y de los cuidados en la Europa del Sur", Vol. 7, Núm. 1, (Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España, 2016), 137.

¹⁴² Renata Turrent Hegewisch, "Seguridad social para personas trabajadoras del hogar en México: una propuesta, Políticas para el Bienestar", No. 1, (CISS seguridad social para el bienestar, Ciudad de México, México, 2019), 19.

¹⁴³ Guadalupe Yolanda, Velázquez Abarca, "Trabajadoras y empleadoras: Un estudio exploratorio de las condiciones laborales de las "empleadas domésticas" (Universidad de Sonora, México, 2018), 44.

3.4. Estado actual del trabajo doméstico en El Salvador

Para estudiar el estado actual de las trabajadoras domésticas en El Salvador, es importante hacer una reseña estadística reportada por el Ministerio de Economía, en adelante MINEC, mediante la Dirección General de Estadísticas y Censos, en adelante Digestyc, a través de la Encuesta de Hogares del año 2018 publicada en junio del 2019.

De ahí que en nuestro país, hay una población total de 6, 642,767¹⁴⁴. De los datos obtenidos por la Digestyc, se calcula que son 3, 516, 910 mujeres, es decir, el 52.9% y en cambio los hombres son 3, 125,857, es decir, 47.1% de la población¹⁴⁵. De estos primeros datos, se puede mencionar que la mayor parte de la población la componen las mujeres y se podría pensar que estas tienen una participación más activa en el ámbito económico y laboral del Estado salvadoreño.

No obstante, lo anterior, dichos datos contrastan al analizar la población económicamente activa de esta nación, puesto que según el estudio de la Digestyc esta asciende aproximadamente a 3, 004,990 personas a nivel nacional, de las cuales 1,779, 815 son hombres quienes representan el 59. 2% de esa fuerza laboral y solamente 1, 225,175 son mujeres las que ejercen de manera activa participación laboral que equivale al 40.8%¹⁴⁶, por lo que, se puede inferir que hay una desigualdad al momento de las contrataciones de personas con base a su género.

¹⁴⁴ Dirección General de Estadísticas y Censos, Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2018, Ciudad Delgado, El Salvador, 2019, 3.

¹⁴⁵ *Ibíd.* 4.

¹⁴⁶ *Ibíd.* 23.

Otro dato interesante que revela la encuesta es la existencia de una diferenciación en la distribución de la población ocupada por género, pues por un lado, las mujeres desarrollan su actividad productiva de la forma siguiente: 1) Ramas de comercio, hoteles y restaurantes (44.7%), 2) Industria manufacturera (16.8%), 3) Servicios domésticos (10.6%); y 4) servicios comunales, sociales y de salud (9.5%) y por otro lado, los hombres laboran principalmente: 1) Agricultura y ganadería (24.7%), 2) Comercio, hoteles y restaurantes (22.1%), 3) Industria manufacturera (13.9%) y 4) construcción (10.4%).

De lo anterior, los hogares que cuentan con personas trabajadoras domésticas remuneradas son 124, 892, de los cuales 111,572 (89%) han empleado mujeres y solo 13,320 (11%) han contratado hombres¹⁴⁷. Lo anterior, es un fiel reflejo de la cultura machista que impera en nuestro país, pues según la construcción de los roles este tipo de trabajo debe ser ejercido por mujeres, ya que, les corresponde hacer el oficio del hogar, como es la limpieza de la casa, la elaboración de los alimentos y el cuidado de los menores entre otras actividades, mientras que el hombre debe desarrollar otro tipo de trabajo que contribuya a la producción del país y por ende mejor remunerado.

Tal afirmación es confirmada por la encuesta, puesto que el menor salario corresponde a las personas que trabajan en actividades clasificadas como “hogares con servicio doméstico” con tan solo \$159.41 dólares¹⁴⁸, que es totalmente desproporcional, pues el salario mínimo es de \$ 304.17 dólares¹⁴⁹,

¹⁴⁷ Dirección General de Estadísticas y Censos, Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2018, (El Salvador, Ciudad Delgado), 2019, 82.

¹⁴⁸ *Ibíd.* 29.

¹⁴⁹ *Ibíd.* 31.

lo cual deja en evidencia la vulneración económica a este sector laboral, sobre todo porque este salario no es considerado al momento de hacer los ajustes por el Consejo Nacional del Salario Mínimo salvadoreño.

Otro dato importante del trabajo doméstico remunerado, es que este se ha considerado como actividad económica “no calificada”, lo que se refleja en los siguientes datos: 111, 572 mujeres que trabajan en este ámbito, 14,485 no tiene nivel educativo y 73, 375 tienen entre 1° y 9° de estudio (primaria), lo anterior demuestra la causa fundamental que conduce a las mujeres en buscar ese tipo de trabajo, pues, no requiere una elevada formación académica. Por eso se le considera de un valor inferior al que se realiza en cualquier otra área económica. Por otro lado solamente 21,614 tiene grado de educación media y apenas 2,098 mujeres tienen conocimiento superior. Al analizar la participación laboral en el trabajo doméstico por edades, las mujeres de 16 a 29 años son 32, 347, las de edades de 30 a 49 años son 52,815 y las de 50 a más de 70 años 28,102¹⁵⁰.

Los datos arrojados reflejan que la población que trabaja en este sector es joven y que con inversión estatal en capacitación, fácilmente pudieran insertarse en otras áreas de la economía y en consecuencia estas pudieran mejorar su condición de vida. Sin embargo, dicha acción no se hace y por el contrario las mujeres que ejercen esta labor son afectadas por criterios discriminatorios y sexistas, además, es recurrente que para ser empleada en otra área de la economía se establezca como requisitos edades jóvenes, con educación y con experiencia, circunstancias con las que lastimosamente no cuenta la mayoría de población femenil en El Salvador.

¹⁵⁰ Dirección General de Estadísticas y Censos. “Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2018”. (El Salvador, Ciudad Delgado, 2019), 190.

3.5. Análisis de la Política Nacional de la Mujer de El Salvador

De acuerdo al Art. 3 de la Ley del Instituto Salvadoreño para El Desarrollo de la Mujer¹⁵¹, crea este organismo con el objeto de diseñar, dirigir, ejecutar, asesorar y velar por el cumplimiento de la Política Nacional de la Mujer, dicho documento fue elaborado en el año 2011 y actualizado en 2014, tiene como principios rectores la igualdad sustantiva, la progresividad, la no discriminación de las mujeres y para ello ha desarrollado una serie de ejes entre ellos la autonomía económica, la vida libre de violencia, educación incluyente, salud integral, cuidado, protección social y participación ciudadana.

Respecto al primer eje, es decir, el de autonomía económica, surge porque en el mercado de trabajo salvadoreño persiste el incumplimiento del principio de igualdad del salario y perjudica mayoritariamente a las mujeres, además, que muchas de las mujeres se encuentran en el sector informal, por otra parte, reconocieron que en el trabajo doméstico predominan las mujeres y estas no tienen acceso a la seguridad social, por lo que, era necesario visibilizar esta problemática mediante una política laboral y económica para que las mujeres accedan a los beneficios del desarrollo nacional.

Para ello los objetos son los siguiente: 1.1 denominado “...*Reducir de forma significativa la segmentación ocupacional y las prácticas discriminatorias en el ámbito laboral público y privado...*”, el cual tiene relación con el 1.1.2 denominado: “...*Ejercer una tutela efectiva de los derechos laborales de las mujeres, con énfasis en las ramas de trabajo doméstico, maquila, pesca y*

¹⁵¹ Decreto Legislativo No. 644 de fecha 29 de febrero de año 1996, publicado en el Diario Oficial No. 43, Tomo No. 330 de fecha 1 de marzo de 1996.

recolección de moluscos, acuicultura y sector no estructurado de la economía..."¹⁵². De lo anterior al revisar la evaluación de la política nacional de la mujer, la única acción ejercida fue que los inspectores del Ministerio de Trabajo realizaron desde el año 2010 al 2014 la cantidad de 275 inspecciones de las cuales 199 fueron mujeres y 76 hombres.

De los datos arrojados, se puede decir que la política nacional de la mujeres es limitada respecto a promover, mejorar y proteger las condiciones de las personas trabajadoras domésticas, en principio por que la única acción es de vigilancia que incluso ya era desarrollada por el Ministerio de Trabajo, en segundo lugar, no se mencionan acciones encaminadas en restituir sus derechos en caso de vulneración, tampoco se vislumbra acciones encaminadas al empoderamiento de sus derechos o crear programas de apoyo a este sector, ni mucho menos reformas legales en beneficio de las condiciones laborales de la población trabajadora del hogar.

3.6. Algunas consideraciones para incorporar las instituciones del convenio 189 a la legislación laboral salvadoreña

En El Salvador las personas que se dedican al trabajo del hogar han contribuido en el ámbito económico y social del país¹⁵³; pese a ello, este sector no ha sido valorado adecuadamente y por el contrario la mayoría sufren discriminación, explotación laboral e invisibilización de la sociedad y es que si bien sus derechos están reconocidos en el Art. 45 Cn., el Código de Trabajo¹⁵⁴

¹⁵² Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, Política nacional de las mujeres: actualizada: medidas al 2014, (San Salvador, El Salvador, 2015), 63

¹⁵³ Evangelina Lizbeth Martínez Munguía y Roxana Marroquín Hernández, *Investigación Reconociendo el Trabajo Doméstico Remunerado en El Salvador*, (Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, El Salvador, La Libertad, 2015), 122.

¹⁵⁴ Código de Trabajo (El Salvador, Asamblea Legislativa 1972).

ha regulado esta área del derecho insuficientemente para garantizar el pleno goce de los mismos.

De ahí que, la falta de una legislación moderna y acorde a la realidad salvadoreña ha representado un óbice forma y material que ha impedido diseñar políticas públicas dirigidas tanto a las personas proveedoras como a las beneficiarias del trabajo del hogar, favoreciendo la condición de informalidad de este empleo y desaprovechando el costo de oportunidad de potencializar los impactos positivos dentro de los hogares que son beneficiados por esta actividad.

En razón de lo anterior, se vuelve necesario una nueva regulación para las personas trabajadoras domésticas¹⁵⁵, si bien esta nueva normativa debería ser previamente consultada con todas las organizaciones de mujeres y con la sociedad civil en general así como con las principales agencias estatales que tienen impacto en esta área; como grupo consideramos que las potenciales instituciones jurídicas que debería contener esta nueva normativa son las siguientes:

Nuevo objeto de regulación, el cual debería girar en torno a garantizar los derechos de las personas trabajadoras del hogar, en cuanto a los principios rectores deben ser los de justicia social, se debería utilizar el concepto de “trabajador del hogar remunerado”¹⁵⁶, debería establecerse las horas laborales y un salario mínimo.

¹⁵⁵ Carlos Alberto Rivas Zamora y Silvia Carolina Rodríguez de Rivas Zamora, “Visibilizando el trabajo doméstico remunerado en El Salvador”, (Universidad de El Salvador, El Salvador, San Salvador, 2016), 155.

¹⁵⁶ Evangelina Lizbeth Martínez Munguía y Roxana Marroquín Hernández, *Investigación Reconociendo el Trabajo Doméstico Remunerado en El Salvador*, (Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, El Salvador, La Libertad, 2015), 28.

Se debería prohibir el trabajo infantil, fijar la edad mínima y dar protección al trabajo adolescente cuando proceda¹⁵⁷ deberían establecerse los derechos y deberes para las personas prestadoras del servicio entre ellas: a) un contrato escrito¹⁵⁸, b) jornada laboral de 8 horas diarias, c) descanso d) descanso para ingerir alimentos, e) trato digno, f) lugar de trabajo saludable y libre de cualquier tipo de violencia y discriminación, por lo que, la mujer trabajadora doméstica tendría derecho a un descanso remunerado antes y después del parto y a la conservación del empleo, g) la libertad de asociación y sindicalización, h) la negociación colectiva.

Entre las prestaciones sociales deberían considerarse las siguientes: a) el suministro de alimentación y habitación cuando se trate de modalidad de trabajo doméstico interna o por retiro de semana; b) ser informada sobre sus derechos y deberes; c) acceder a la justicia laboral mediante procedimientos sencillos y comprensibles, d) preservar sus documentos de identidad y pertenencias en un espacio seguro en el lugar de trabajo, e) que se les otorgue el equipo de protección personal, ropa de trabajo, herramientas especiales y medios técnicos de protección para las labores que le sean asignadas, sin detrimento de su salario; y f) permisos para atender consultas médicas y gestiones para el ejercicio de sus derechos o los de sus hijas e hijos.

Las incapacidades por enfermedad deberían de ser remuneradas en consecuencia tener derecho a permiso con goce de sueldo en casos

¹⁵⁷ Xochitl Bendeck, "Análisis Legislativo sobre Trabajo Doméstico en El Salvador y Propuesta de Reforma Legislativa", (Centro de Documentación Judicial, El Salvador, San Salvador 2004), 17.

¹⁵⁸ Mayra Beatriz Santamaría Hernández y Héctor Armando Barrera Padilla, "Las prestaciones Laborales del trabajador doméstico en El Salvador", (Universidad de El Salvador, El Salvador, San Salvador, 2012), 241.

especiales como los siguientes: I) licencia por maternidad; II) licencia para control médico en caso de maternidad; III) por nacimiento de hijo; IV) por matrimonio; V) por el fallecimiento del cónyuge o conviviente, hijos, padres; VI) por el fallecimiento de un hermano, VII) permiso de carácter personal. En cuanto a las causales de terminación del contrato¹⁵⁹, podrían ser más taxativas ejemplo de ello:

a) por ser víctima de cualquier forma de abuso y acoso sexual de parte de los patronos o cualquier miembro del ámbito familiar; b) por recibir maltrato físico, psicológico de la persona empleadora, su cónyuge, ascendientes, descendientes o cualquier acto que dañe la dignidad de la persona trabajadora en el lugar de trabajo o fuera del lugar de trabajo; c) por tener la persona empleadora o cualquier otra persona que viva permanentemente en el hogar o que la visite con frecuencia, vicios o malos hábitos; y, d) por ser obligada a realizar labores insalubres o peligrosas en condición de embarazo. Las personas trabajadoras del hogar remuneradas deberían tener derecho a indemnización de acuerdo con lo establecido en el Código de Trabajo y la ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria, derecho a la seguridad social¹⁶⁰ y vigilancia estatal.

¹⁵⁹ Xochitl Bendeck, "Análisis Legislativo sobre Trabajo Doméstico en El Salvador y Propuesta de Reforma Legislativa", (Centro de Documentación Judicial, El Salvador, San Salvador 2004), 16.

¹⁶⁰ Ingrid Madai Castro Martínez, "La eficacia de la incorporación de las empresas domésticas al sistema de seguro social, a través del reglamento de creación y aplicación del régimen especial de salud y maternidad para los trabajadores domésticos, en el municipio de San Salvador", (Universidad de El Salvador, El Salvador, San Salvador, 2012), 134.

CONCLUSIONES

Históricamente el trabajo doméstico ha sido asignado a las mujeres, pues, se ha enmarcado como una actividad no productiva de bienes o servicios de carácter económico, de lo anterior deviene la desvalorización y discriminación por la división sexual del trabajo que se ha mantenido a lo largo de la historia. Al principio dicho trabajo era reconocido como una obligación natural por lo tanto no era remunerado en las edades, antigua, media, moderna, sin embargo, con el paso del tiempo se convirtió en un trabajo remunerado en la edad contemporánea.

En El Salvador desde la época colonial la institución jurídica del servicio doméstico era considerada como servidumbre, incluso en los inicios de la independencia se mantuvo esta característica, sin embargo el trabajo de las mujeres del sector doméstico en El Salvador ha sido reconocido de manera paulatina como un derecho fundamental desde la Constitución de 1872, regulándose de forma sistemática en la Constitución de 1950 como régimen especial. En cuanto a la evolución legislativa secundaria podemos ver que nuestro país es el responsable de la vulneración de derechos humanos a las trabajadoras domésticas ya que las leyes promulgadas en la década de los años cincuenta las excluían de los derechos laborales y si bien el Código de Trabajo de 1963 y de 1972 (aún vigente) se estipuló un “Régimen Especial” para este sector el cual fue un avance; sin embargo, tal regulación colisiona con los principios normativos de derechos humanos que se establecen para el trabajo doméstico.

A partir de la investigación teórica doctrinaria realizada se puede valorar que el concepto y definición del trabajo doméstico ha estado en evolución a tal

punto que modernamente se está ocupando el concepto de *“trabajadoras del hogar remunerado”*, además, por la naturaleza jurídica de esta relación se enmarca dentro de los derechos sociales laborales, incluso por ser un tipo de trabajo especial tiene sus características, es decir, un régimen especial de contratación laboral, por ello se le tiene que garantizar, la firma de un contrato el cual reúna los requisitos de capacidad, consentimiento y validez que debe revestir un acto jurídico de esta naturaleza, un salario mínimo, horario de trabajo y prestaciones laborales, por lo que se vuelve necesario que exista de parte del Estado más protagonismo en la protección de este sector ya que sus condiciones laborales son muy difíciles.

Al analizar la regulación salvadoreña específicamente la Constitución de la República de El Salvador de 1982, encontramos una protección para este sector laboral en el artículo 45 respecto a protección salarial, jornada de trabajo, descansos, vacaciones, seguridad social e indemnización por despidos. Sin embargo el Código de Trabajo no protege efectivamente los derechos laborales de las mismas, ya que al crear un régimen especial provoca exclusión frente a los derechos del resto de trabajadores remunerados en El Salvador.

A partir del análisis sobre la legislación y la realidad de las trabajadoras domésticas, es evidente que el alcance de la normativa del trabajo doméstico en el Código de Trabajo de El Salvador ha sido limitado, por lo que se vuelve necesario establecer una regulación especializada que garantice los derechos laborales fundamentales y derechos reconocidos a nivel internacional, en específico en el Convenio 189 de la OIT, pues si bien, el trabajo doméstico se encuentra regulado, pero, desde ahí se legitiman vulneraciones al principio de igualdad y derechos fundamentales reconocidos para las personas

trabajadoras, además en la práctica se encuentra en el sector informal, por ello el Estado salvadoreño debe implementar medidas y acciones para superar la brecha de desigualdad entre éste y los otros sectores laborales y que en las leyes y la práctica se garanticen sus derechos.

Es de vital importancia la ratificación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo para la protección eficaz, mejorar las condiciones de las trabajadoras y potenciar el trabajo decente de las personas que laboran en el sector doméstico, por lo que se vuelve necesario ante la desigualdad y discriminación que enfrentan, poder adecuar la legislación interna que permita disminuir la exclusión que por décadas han sufrido las mujeres que se dedican al cuidado de las familias salvadoreñas y que hasta la fecha siguen sin que se les reconozca en igualdad de oportunidades todos sus derechos, ya que el hecho de tener un cuerpo normativo insuficiente, ineficaz y con muchos vacíos legales deja en una posición de vulnerabilidad a las trabajadoras domésticas y desigualdad frente a los demás trabajadores.

Por ello es necesario legislar para mejorar las condiciones de igualdad, equidad y justicia, que aseguren un salario mínimo, estabilidad en el trabajo, derecho a indemnización por despido, a tener delimitada la jornada diaria y semanal de trabajo, al pago de vacaciones, de días feriados nacionales, a días de descanso y a disfrutar de tiempo libre, a la seguridad social, al retiro por vejez, o incapacidad, así como a una pensión en caso de fallecimiento o jubilación.

BIBLIOGRAFÍA

Libros

Anzorena, Claudia “Utopía y praxis latinoamericana internacional de filosofía iberoamericana y teoría social: Estado y división sexual del trabajo: las relaciones de género en las nuevas condiciones del mercado laboral”. (Universidad de Zulia, No. 41, 2008)

Aparicio Ruiz, María Germana, “Un paso más hacia la conciliación familiar en la nueva regulación laboral del personal al servicio del hogar”, Aequalitas, No. 30, (2012).

Aristóteles. La Política. Ed. Bruguera, 2º ed. Barcelona, España. 1981.

Argüello, Santiago. Estudios Medievales No. 15, Universidad Gabriela Mistral, Santiago, Chile, 2019.

Barberena, Santiago, Historia de El Salvador época antigua y de la conquista, Tomo I, Ministerio de Educación, Dirección de Publicaciones, San Salvador, El Salvador, 1980.

Bertrand Galindo, Francisco, Manual de Derecho Constitucional, Tomo II, Centro de Información Jurídica, Ministerio de Justicia, El Salvador, San Salvador, 1998.

Bendeck, Xochitl “Análisis Legislativo sobre Trabajo Doméstico en El Salvador y Propuesta de Reforma Legislativa”, Centro de Documentación Judicial. San Salvador 2004.

Blanch Ribas, Josep M., Teoría de las relaciones laborales: fundamentos. (Barcelona, España: Editorial UOC. 2013).

Cabanellas de Torres, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, 3° ed, Tomo I, (Heliasta S.R.L., Buenos Aires, Argentina, 1992).

Cabanellas de Torres, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, 3° ed, Tomo II (Heliasta, S.R.L., Buenos Aires, Argentina.1992).

Cancelas, Carla Rubiera, “El Futuro del Pasado “Las esclavas en la regulación jurídica. Algunas Notas desde el digesto” (Asturias, No. 2, 2011).

Cangas Arreola, Omar Daniel, *El amor se volvió mujer. Las mujeres y el amor en el México colonial*, (Universidad Autónoma de ciudad Juárez, Ciudad Juárez, México, 2006).

Castillo, Melvin, Situación de los Trabajadores Domésticos en Nuestra Legislación. Monografía, USAM, 1997.

Cáritas, “Servicio de Hogar Familiar”, Información básica y orientaciones, Madrid, España, (2015).

Chamocho Cantudo, M. Á. y Ramos Vázquez, Introducción jurídica a la historia de las relaciones de trabajo. (Dykinson. Madrid, España, 2013).

Córdova P, Laura V, “*El principio pro homine como base para la legislación de medidas de protección de género*”, (Madrid, España, No. 48, 2019).

Deloitte, "Reforma en materia de las personas trabajadoras del hogar, sueldos y beneficios, boletín n. 3/2019, Ciudad de México, México, 2019.

De Buen L, Néstor. Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa S.A., D. F. México, 1984.

De Buen L, Néstor. Jornada de Trabajo y Descansos Remunerados. México, Ed. Porrúa, S.A. 1993.

De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 11a ed. Tomo I, Ed. Porrúa. D.F, México. 1988.

Desdentado Daroca, Elena "Las reformas de la regulación del trabajo doméstico por cuenta ajena en España", Investigaciones Feministas, "Género, migraciones y transformaciones de la reproducción social y de los cuidados en la Europa del Sur", Vol. 7, Núm. 1, Madrid, España, 2016.

Engels. F. *El Papel del Trabajo en la Transformación del Mono en Hombre*, (México: Fontamara, 2016)

Etala Carlos Alberto. Derecho de la Seguridad Social. 2a ed. Buenos Aires. Ed. Astres. 2002.

Fernández, José Antonio, "Historia de El Salvador", Tomo I. Ministerio de Educación. Gobierno de El Salvador 1994.

Fernández Cremel, Paola Marina, *Régimen del Servicio Doméstico en Uruguay*, Universidad de la República de Uruguay, (Montevideo Uruguay, 2011).

Ferreiros, Estela Milagros y Morrey, Martha Alicia *Servicio Doméstico*, (Buenos Aires, 1989).

Gámez Montalvo, María Francisca. Cuadernos de estudios medievales y ciencias y técnicas historiográficas No. 18-19, Universidad de Granada, "Funciones de la mujer en la sociedad medieval andaluza", Granada, España, 1994.

Gallegos, Ricardo, *Constituciones de El Salvador*. (España, Diana, 1961).

Hernáinz Márquez, Miguel Cuadernos de política social, Antecedentes históricos y legales del servicio doméstico, (Madrid, España: Instituto de estudios políticos, 1959), 8.

León, Magdalena, *Invisibilidad y Discriminación Del Trabajo Doméstico Remunerado (TDR) En América Latina*, Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, organizada por la CEPAL Quito, Ecuador, del 6 al 9 de agosto de 2007.

Litala, Luigi, "El contrato de trabajo", (editorial López y Etchegoyen S.R.L, Buenos Aires, Argentina, 1946).

Martínez Martínez, Faustino. Foro, Nueva época, núm. 3, De Amor Y De Feudos: Lectura Jurídica Del Cancioneiro De Ajuda, Madrid, España, 2006.

Martínez Munguía Evangelina Lizbeth y Marroquín Hernández, Roxana, *Investigación Reconociendo el Trabajo Doméstico Remunerado en El*

Salvador, (El Salvador: Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, 2015).

Mendieta y Núñez, Lucio. Derecho Social. Ed. Porrúa. México. 1967.

Meléndez Padilla, Florentín *Doctrina Militar y Relaciones Ejército Sociedad*, (San Salvador, El Salvador, 1994).

Miñarro Yanini, Margarita, *El trabajo al servicio del hogar familiar: análisis de su nueva regulación*, 1º ed (Reus, Madrid, España, 2013).

Muñoz Brenes, Tatiana. Estudio, Número extraordinario 1, Universidad de Costa Rica, “Un día en la vida de una familia campesina de la Alta Edad Media: Un diario mental colectivo”, San José, Costa Rica, 2018.

Napoli, Rodolfo A. *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, (Argentina La ley, 1969).

Peredo Beltrán, Elizabeth, *Mujeres y trabajo: cambios impostergables*, (Veraz Comunicação, Porto Alegre, Brasil, 2003).

Pérez-Bedmar, María de Sande, “La relación laboral especial de los empleados de hogar: aspectos laborales y de seguridad social”, *Universidad Autónoma de Madrid*, N. 23, Madrid, España, 2011.

Ramírez Martínez, Juan M. Curso de Derecho del Trabajo., 11 ed., Ed. Tirant lo Blanch. Valencia. España. 2002.

Reyes Gaytán, José Alfonso Derecho individual del trabajo, Germán, 2016.

Rodríguez Crespo, María José, “La contratación Irregular de los Empleados del Servicio del Hogar Familiar”, Lex Social, No. 2, Sevilla, España, 2019.

Rojas, Julio, *Servicio Doméstico y su régimen político*. Ed Nueva América, (Buenos Aires. Argentina).

Ricardo Gallegos. Constituciones de El Salvador, Tomo II, Editorial DIANA, España, 1961.

Rios Estavillo, Juan José, *Derechos de los Trabajadores Domésticos*, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México 2000.

Rodríguez Ruiz, Napoleón, Historia de las instituciones jurídicas salvadoreñas, sección de publicaciones Corte Suprema de Justicia, Primera Edición, San Salvador, El Salvador, 2006.

Rubiera Cancelas, Carla. El Futuro del Pasado No. 2, Las esclavas en la regulación jurídica. Algunas Notas desde el digesto. Ed. Asturia, España. 2011.

Sanromán Aranda, Roberto, Derecho laboral, (Editorial McGraw Hill Interamericana, D. F, México, 2009).

Serrano, Sandra, *Los estándares internacionales de los derechos humanos: un sistema de derechos en acción* (Comisión Nacional de Derechos Humanos México: Ciudad de México, México, 2015).

Solórzano Fonseca, Juan Carlos, “Pueblos de indios y explotación en la Guatemala y El Salvador coloniales”, *Anuario de Estudios Centroamericanos*, No.8, (1982): 131.

Triaca, Laura, *Trabajo Doméstico e Impacto de las Políticas Públicas en Uruguay*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, (Montevideo, Uruguay, 2011).

Torre Abelardo. *Introducción al Derecho*. Ed. Perrot. Buenos Aires, Argentina. 2011.

Torrez Chávez, Sandy Guadalupe, “Los Derechos Humanos laborales de las personas migrantes en tránsito por México”, Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente, Guadalajara, México, 2018.

Turrent Hegewisch, Renata, “Seguridad social para personas trabajadoras del hogar en México: una propuesta, Políticas para el Bienestar”, Ciudad de México, México, No. 1, (2019).

Valenzuela, María Elena, *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*, Oficina Internacional del Trabajo, (Santiago de Chile, República de Chile).

Vargas Méndez, Jorge, *Mujer y Mercado Laboral* (El Salvador 2006, San Salvador El Salvador).

Velázquez Abarca, Guadalupe Yolanda, “Trabajadoras y empleadoras: Un estudio exploratorio de las condiciones laborales de las “empleadas domésticas” Universidad de Sonora, México, (2018).

Zambrano, Margarita “Violencia contra las mujeres en El Salvador, Observaciones y Recomendaciones de los Órganos de Tratado, Procedimientos Especiales y Examen Periódico Universal”, Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos, San Salvador, El Salvador, 2012.

Trabajos de Graduación

Castro Ingrid, Acevedo Walter, y Portillo, Jaime, La eficacia de la incorporación de las empleadas domésticas al Sistema del Seguro social a través del reglamento de creación y aplicación del régimen especial de salud y maternidad para los trabajadores domésticos en el municipio de san Salvador, tesis Universidad el Salvador 2012.

Castro Martínez, Ingrid Madai, “La eficacia de la incorporación de las empresas domésticas al sistema de seguro social, a través del reglamento de creación y aplicación del régimen especial de salud y maternidad para los trabajadores domésticos, en el municipio de San Salvador”, Tesis licenciatura, Universidad de El Salvador, 2012.

Guzmán Claudia Beatriz y Laura Senaida Serrano Torres. La Extensión y Naturaleza de los Derechos de los Trabajadores Domésticos Determinados por el Código de Trabajo de acuerdo con las condiciones y peculiaridades de dicho trabajo en la Colonia Miralvalle del Municipio de San Salvador, durante

el Período de enero a septiembre de 2006. Tesis pregrado en Ciencias Jurídicas, Universidad de El Salvador 2007.

Rivas, Carlos Alberto y Rodríguez Silvia Carolina, visibilizando el trabajo doméstico remunerado en El Salvador, tesis Universidad de El Salvador 2016.

Santamaría Hernández, Mayra Beatriz y Barrera Padilla, Héctor Armando “Las prestaciones Laborales del trabajador doméstico en El Salvador”, tesis licenciatura, Universidad de El Salvador, 2012.

Legislación

Real Decreto No. 1620/2011, 14 de noviembre de 2011.

Constitución de la República de El Salvador (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 1983).

Código Civil de la República de El Salvador (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 1860).

Código de trabajo de la República de El Salvador (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 1972).

Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer "Convención de Belém Do Pará 1994

Convenio Sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, Adopción: Ginebra, 100ª reunión CIT, de fecha 16 junio 2011,

Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948

Ley de igualdad, equidad y erradicación de la discriminación contra la mujer.

Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de La Discriminación Contra las Mujeres, El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 2011).

Ley Federal del Trabajo, Estados Unidos Mexicanos.

Ley del Seguro Social, Estados Unidos Mexicanos.

Convenio No. 189 de la Organización Internacional del Trabajo “Sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos”, adoptado durante la 100ª Reunión de la Organización Internacional del Trabajo, celebrada en Ginebra, Suiza, el 16 de junio de 2011.

Reglamento sobre el Régimen Especial de Salud y Maternidad para las Trabajadoras Domésticas, (El Salvador, Instituto Salvadoreño del Seguro Social, 2010).

Jurisprudencia

Sentencia de inconstitucionalidad 121-2015, de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia.

Sentencia de inconstitucionalidad 10-2018, de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia.

Sentencia de inconstitucionalidad 37-2004, de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia.

Sentencia de inconstitucionalidad 66-2005, Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia.

Sentencia de inconstitucionalidad 43-2015, La Sala de lo Constitucional, Corte Suprema de Justicia.

Documentos Institucionales

Banco de Previsión Social, “Comentarios de Seguridad Social Segundo Trimestres 2018 No 60,” Asesoría General en Seguro Social, Montevideo, Uruguay, 2018.

Dirección General de Estadísticas y Censos, Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2018, Ciudad Delgado, El Salvador, 2019.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible Una oportunidad para América Latina y el Caribe (Naciones Unidas, mayo de 2016).

Consejo Nacional de la Judicatura, Normas Internacionales Básicas sobre Derechos Humanos, Taller grafico UCA, San Salvador, El Salvador, 1998.

Instituto Belisario Domínguez, “El trabajo doméstico en México. Pendientes legislativos para su regulación”, Tema de la Agenda, n. 6, Ciudad de México, México, (2018).

Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, Política nacional de las mujeres: actualizada: medidas al 2014, San Salvador, El Salvador, 2015.

Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, Evaluación de la Política Nacional de las Mujeres 2011 – 2014 San Salvador, El Salvador, 2015.

Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA). Mujer y Mercado Laboral: Trabajo reproductivo: debates para un nuevo contrato social en El Salvador. Unidad de Investigaciones. 2008.

Organización Internacional del Trabajo, “Promoción de la formación del trabajo doméstico en Uruguay” Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Lima, Perú, 2015.

Organización Internacional del Trabajo, “Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe” Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Lima, Perú, 2015.

Procuraduría General de la República, correspondiente de junio 2018 a mayo del 2019, El Salvador, San Salvador, 2019.

Fuentes hemerográficas

Adim Leila, “El trabajo informal doméstico y los incentivos a la formalización inclusiva”, Perspectivas Análisis Laboral, N° 505, (2019): 21- 27.

Candelaria Navas, María, “Los movimientos de mujeres y feministas en la transición de posguerra y su aporte a los cambios socioculturales en El Salvador”, Realidad No. 151 (2018): 63-87.

Sitios Webs

<https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>, ONU ,1995.

<https://www.ilo.org/legacy/spanish/buenosaires/trabajoinfantil/resource/docs/sabermas/normativa/c189.pdf>. OIT, 2011.