

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS
SEMINARIO DE GRADUACIÓN EN CIENCIAS JURÍDICAS 2010
PLAN DE ESTUDIO 1993



“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.”

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO DE LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS

PRESENTADO POR
INGRID MADAI CASTRO MARTÍNEZ
WALTER ALEXANDER ACEVEDO TORRES
JAIME ALEXANDER PORTILLO CARBAJAL

LICENCIADO MARCO ANTONIO ALDANA
DOCENTE DIRECTOR DE SEMINARIO

CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, JULIO 2012.

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
INGENIERO MARIO ROBERTO NIETO LOBO
RECTOR

MAESTRA ANA MARÍA GLOVER DE ALVARADO
VICERRECTOR ACADÉMICO

DOCTORA ANA LETICIA DE AMAYA
SECRETARIO GENERAL

LICENCIADO FRANCISCO CRUZ LETONA
FISCAL GENERAL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

DOCTOR JULIO ALFREDO OLIVO GRANADINO
DECANO

DOCTOR DONALDO SOSA PREZA
VICEDECANO

LICENCIADO OSCAR ANTONIO RIVERA MORALES
SECRETARIO

DOCTORA EVELYN BEATRIZ FARFÁN MATA
DIRECTOR ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS

LICENCIADO MARCO ANTONIO ALDANA
DOCENTE DIRECTOR DE SEMINARIO

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios, por su infinita misericordia a lo largo de toda mi vida, por permitirme terminar mi carrera, y haberme dado las fuerzas para no desfallecer y llegar al final de esta meta.

A mi madre Maritza Martínez López, por su apoyo incondicional, por darme la vida, por ser mi mejor ejemplo de superación, honradez, y fortaleza, siendo la persona esencial en mi desarrollo como persona. Por tus oraciones, por todo tu amor, comprensión y fe. Nunca estaré suficientemente agradecida.

A mi amiga Mayra por tu dulce presencia, apoyo moral, consejos, por tus palabras de ánimo y aliento que nunca me faltaron.

A mi novio Eric que se solidarizó siempre conmigo... siendo mi apoyo en las dificultades que se presentaron, dándome su amor, ideas y estímulos, convirtiéndose en mi aliado para sobrellevarlas junto a mí en los momentos que más lo necesité.

A mis amigos y compañeros de tesis, por su esfuerzo al cumplir las metas y sobrepasar obstáculos para superar tantos momentos difíciles.

A nuestro docente director de seminario. Lic. Aldana, por la paciencia y dedicación que demostró durante todo el desarrollo de nuestro trabajo, y el profesionalismo impartido a nosotros.

A la Universidad de El Salvador por ser la institución que me formó como profesional, a la que respeto, aprecio mucho y jamás olvidaré.

INGRID MADAI CASTRO MARTÍNEZ

AGRADECIMIENTOS

A Dios, mi Padre por su inmenso y eterno amor, misericordia y fidelidad, por revelarme su gracia y darle sentido a mi vida. A Jesucristo mi Señor y mi Salvador, mi ABOGADO ante el Padre y mi supremo ejemplo a seguir. Al Espíritu Santo, Compañero y Jefe, por darme sabiduría, dirección y fuerza de voluntad en toda mi vida y para realizar este trabajo y coronar mi carrera.

A mis Padres: Yudy Torres y Carmelo Acevedo, ambos son un incomparable regalo de Dios; gracias Por dar su máximo esfuerzo y dedicación para criar y educar a mis hermanos y a mí, y sacar adelante a toda la familia. Por su amor, consejos y regaños que fueron y siguen siendo invaluableles.

A mis hermanos: Erik y Oscar, por su ilimitado afecto y apoyo en todo tiempo, por animarme, aconsejarme y demostrarme su amor.

A Elizabeth, Por su amor, comprensión y apoyo incondicional, su compañía hace de los momentos difíciles tiempos de felicidad y alegría.

A mis amigos María Estela y Noel Eduardo y toda su familia por su constante y desinteresada ayuda y total apoyo, son un regalo de Dios. Sin su ayuda esto no hubiera sido posible.

A mis amigos Ingrid y Jimmy, mis compañeros de batalla, por su arduo trabajo en el presente documento, por su fe y perseverancia. Por su amistad sincera durante estos años.

Al Licenciado Marco Antonio Aldana, nuestro Asesor, por su paciencia y comprensión y por toda la ayuda brindada.

A Todos mis amigos y hermanos en Cristo Jesús, su amistad y sus oraciones, fueron vitales para que yo alcanzara esta meta. Gracias a Asael.

WALTER ALEXANDER ACEVEDO TORRES

AGRADECIMIENTOS

A la infinita misericordia de Dios para con mi vida, ya que él me escogió antes de la fundación del mundo, y me permitió conocer de su gracia y misericordia, por dejarme conocer y recibir en mi corazón a su hijo amado Jesucristo mi salvador, quien es él que me guarda y sustenta día a día.

A mi madre Audelia Hernández Carbajal, por haber luchado toda su vida por mí y no darse por vencida ni un solo día de su vida, gracias madre por ese sacrificio que has hecho por mí, sin ti esto no hubiera sido posible.

A mis hermanos Ana y Manuel, especialmente a este último, por todo su apoyo y confianza, ya que él ha sido una persona fundamental para que yo alcanzara este logro, además de haber sido y seguir siendo un gran ejemplo a seguir.

A Roxana Salazar, por el apoyo incondicional que tuve a lo largo de mi carrera, y que todavía sigo teniendo, que Dios multiplique bendiciones todo lo que hizo por mí y mi familia.

A mis amigos de tesis Walter no solo de tesis sino a lo largo de nuestra carrera, quien es un gran ejemplo a seguir, ya que es un verdadero soldado de Jesucristo, gracias por tus consejos amigo, y por supuesto a Madai por no darte por vencida y luchar hasta el final.

A todos mis amigos que fueron parte de esto, que me impulsaron a seguir adelante y no darme por vencido, y que por motivos ajenos no puedo mencionarlos a todos, pero muchas gracias, Dios recompensara de gran manera todo lo que hicieron por mí.

JAIME ALEXANDER PORTILLO CARBAJAL

ÍNDICE

	PÁGINAS
INTRODUCCIÓN.....	i
CAPITULO I- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Ubicación del problema en el contexto socio histórico	1
1.2 Antecedentes de la investigación.....	6
1.3 Identificación de la situación problemática.....	8
1.4 Enunciado del problema	13
1.5 Delimitación del tema de investigación	14
1.6 Objetivos de la investigación.....	16
1.6.1 Objetivo general.....	16
1.6.2 Objetivos específicos	17
1.7 Justificación de la investigación	17
1.8 Sistema de hipótesis.....	19
1.8.1 Hipótesis General	19
1.8.2 Hipótesis Específicas.....	19
CAPITULO II- EL TRABAJO DOMÉSTICO.....	22
2.1 Generalidades	22
2.1.1 Concepto	22
2.1.2 Naturaleza jurídica del trabajo doméstico.....	26
2.1.3 Características esenciales del trabajo doméstico.....	32
2.2 Evolución histórica del trabajo doméstico a nivel universal	33

2.3 Evolución histórica del trabajo doméstico en El Salvador	39
2.4 Particularidades del trabajo doméstico en El Salvador.....	47
2.5 Contexto normativo del trabajo doméstico en El Salvador, su eficiencia y viabilidad.	51
 CAPITULO III- LA SEGURIDAD SOCIAL	 55
3.1 Concepto	55
3.1.1 Objetivos principales de la Seguridad Social.....	58
3.1.2 El derecho a la Seguridad Social	59
3.2 Antecedentes históricos.....	60
3.2.1 Antecedentes históricos a nivel universal.....	60
3.2.1.1 Los sistemas iniciales de protección.....	65
3.2.2 Antecedentes históricos de la Seguridad Social en El Salvador.....	74
3.3 La seguridad social para las trabajadoras y trabajadores domésticos.....	80
3.3.1 Contexto a nivel internacional.	80
3.3.2 Contexto a nivel nacional.	88
3.4 Contexto normativo de la Seguridad Social para los trabajadores domésticos en El Salvador, su eficiencia y viabilidad.....	92
 CAPITULO IV- EFICACIA DEL RÉGIMEN ESPECIAL DE SALUD Y MATERNIDAD PARA LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS DEL MUNICIPIO DE SAN SALVADOR.	 98
4.1 Análisis descriptivo de entrevistas	99
4.2 Análisis de la encuesta.	111
4.3 Comprobación de hipótesis.....	123
 CAPITULO V- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	 129

5.1 Conclusiones	129
5.1.1 Conclusiones teóricas	129
5.1.2 Conclusiones sobre regulación legal.....	131
5.1.3 Conclusiones según resultados de trabajo de campo	132
5.2 Recomendaciones	134
BIBLIOGRAFIA.....	137
ANEXOS	142

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de graduación tiene como objeto de estudio **“la eficacia de la incorporación de las empleadas domésticas al sistema de seguridad social a través del régimen especial de salud y maternidad”**; se investigó y analizó los datos generales y estadísticos que registran las instituciones implicadas, así como las opiniones de las personas que también están involucradas en la temática, logrando establecer el resultado que ha tenido esta iniciativa, como también aquellos factores que han obstaculizado su efectivo desarrollo.

El objeto de estudio de esta investigación se delimitó al municipio de San Salvador, durante los años 2010 y hasta el final del presente trabajo en Mayo de 2012, además está limitada a la población de género femenino de este sector laboral.

Los objetivos planteados en esta investigación fueron alcanzados en su totalidad, ya que se logró establecer los resultados que esta iniciativa ha generado, a través de conocer el porcentaje de trabajadoras afiliadas al régimen y de aquellas que aun no se afilian, también se conoció sobre las razones que mayormente impiden a las empleadas su inscripción.

De igual modo se logró conocer el procedimiento para la inscripción de las empleadas, a través del análisis normativo realizado al “Reglamento de Creación y Aplicación del Régimen de Salud y Maternidad para los Trabajadores Domésticos”, a la “Ley del Seguro Social” y su Reglamento de Aplicación.

En la investigación de las principales instituciones involucradas en la temática, como son el Instituto Salvadoreño del Seguro Social y El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se obtuvo información crítica y vital sobre los programas y estrategias establecidas por el Estado, con el fin de lograr la efectividad de dicha incorporación.

Se ha logrado establecer cuáles son los factores que han obstaculizado el efectivo y eficaz desarrollo de la incorporación de las empleadas al régimen, para los cuales se han planteado posibles soluciones que permitirían superarlos o minimizarlos, a fin de lograr un mejor desarrollo y por consiguiente mejores resultados para este proyecto de inclusión del sector doméstico a la seguridad social.

En el Capítulo I, se desarrolla el planteamiento del problema, en el cual se encuentra el contexto socio histórico del problema, se identifica las investigaciones anteriores sobre el tema y se plantea el problema de forma general, realizando también una delimitación del tema de investigación. Además se esbozan los objetivos de la investigación, uno general y los otros específicos. Posteriormente se encuentra la justificación de la investigación y el marco de referencia. Finalizando con El sistema de Hipótesis.

El Capítulo II contiene lo relativo al Trabajo Doméstico, inicialmente sus aspectos generales, como son concepto, su naturaleza jurídica y sus características. Posteriormente se halla su evolución Histórica tanto a nivel nacional como internacional y sus características específicas en El Salvador, y finalmente un análisis a su Regulación Jurídica vigente.

En el Capítulo III se encuentra desarrollado lo concerniente a la Seguridad Social, sus aspectos generales, su evolución histórica internacional y nacional; posteriormente se esboza el tema de la seguridad social para el

sector laboral doméstico a nivel internacional, considerando aquellos países en los cuales ya con anterioridad las empleadas domésticas gozan del derecho a la seguridad social, de igual forma de cómo se ha venido desarrollando la seguridad social para las empleadas domésticas en el ámbito salvadoreño.

Para concluir este capítulo, se realiza un análisis de las normas vigentes relativas a la seguridad social en El Salvador, y principalmente al Reglamento que establece el procedimiento de la incorporación en estudio.

En el Capítulo IV se plantean los resultados de campo. Este capítulo contiene la formulación de Hipótesis y su respectiva operacionalización, las técnicas y métodos que se utilizaron, los cuales fueron la encuesta, dirigida específicamente a empleadas domésticas y entrevistas dirigidas informantes claves: personas involucradas en la problemática y las instituciones estatales principalmente vinculadas. Se presentan también los gráficos que reflejan los resultados de la investigación de campo que se llevó a cabo.

Para finalizar en el Capítulo V de este trabajo de graduación se plantean las conclusiones y propuestas que el grupo plantea a las instituciones en estudio.

Las dificultades o limitaciones que se encontraron al realizar la presente investigación consistieron, por un lado en la escasez de material bibliográfico relacionado al tema, esto por ser un tema novedoso. Por otro lado el hermetismo con el que maneja la información en las Instituciones Estatales involucradas y el poco conocimiento que el personal de dichas instituciones tiene acerca del tema; incluso con la vigencia de la Ley de Acceso a la

Información Pública, no hay acceso a los datos oficiales que brinden mejor detalle del desarrollo de la problemática investigada.

También a nivel del sector patronal existe mucha indiferencia a opinar sobre la temática, la mayoría de los patronos se negó a expresarse sobre el tema, pues se sienten confrontados. En el caso de las trabajadoras domésticas demuestran temor y timidez a hablar sobre el tema, aparte de que no tienen mucho conocimiento del mismo, aunque la mayoría sabe de que tiene el derecho a Seguridad social, no tienen el conocimiento de cómo hacerlo valer.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Ubicación del problema en el contexto socio histórico.

El proceso de evolución de la sociedad es incontenible, sus maneras rudimentarias de producción han adquirido formas insospechadas por el intelecto humano, estas a su vez han desplazado las tareas más elementales del hogar y las han enclaustrado en prácticas que han sido adjudicadas a personas destinadas para esos fines.

Las labores cotidianas del hogar envuelven a mujeres y hombres por igual. Dentro de la sociedad moderna las labores domésticas representan buena parte de la cotidianeidad. Todos los días se necesita, de alimentación, vestuario limpio, aseo de la habitación, cuidado de los hijos, de los adultos mayores, recortar el pasto del jardín, servicio de vigilancia de los hogares, etc.

En fin muchas necesidades que no se logran complementar debido a la ajetreada vida laboral que no permiten involucrarse en ciertas labores domésticas, dichas actividades son necesarias e indispensables para la subsistencia humana y social.

Es posible vivir sin ciertas comodidades pero no prescindiendo de ciertos servicios domésticos. Dentro de los servicios domésticos se clasifican una gama de oficios tales como: motorista, cocinero, empleada doméstica, jardinero, vigilante, guardia de seguridad, niñera, etc.

Los tratos inhumanos y denigrantes, los bajos salarios, la falta de incorporación al régimen de seguridad social, la explotación laboral, los abusos de todo tipo son parte del problema de la mayor parte de los trabajadores domésticos, las falta de efectividad de los presupuestos legales encaminados a la protección de los derechos humanos y laborales de los trabajadores(as) domésticos representa una deuda para la legislación Salvadoreña.

La Seguridad Social se ha venido desarrollando desde hace aproximadamente 60 años, con avances en infraestructura y en cobertura de los distintos sectores laborales, actualmente la mayor parte de la población laboral del sector formal del país está dentro del régimen del Seguro Social por ser este de carácter obligatorio para los patronos y trabajadores. No obstante este desarrollo, durante muchos años se ha dejado fuera de esta cobertura a sectores laborales, que son más vulnerables, como son los empleados domésticos.

La constitución salvadoreña de 1983 consagra en su Artículo 45, la seguridad social como un derecho de los empleados domésticos, sin embargo no es sino hasta la actualidad, a partir de la entrada de un nuevo partido político al poder, que se busca hacer efectivo este precepto constitucional, es decir 27 años después, lapso en el cual la regulación legal del trabajo doméstico ha sido insuficiente e inaplicada en la práctica.

En la actualidad también el derecho internacional ha hecho especial énfasis en que la aplicación de los derechos laborales consagrados en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (en lo sucesivo La OIT), sean aplicados a todas las área laborales incluyendo la de trabajo doméstico. La OIT ha afirmado reiteradamente su posición según la cual, a menos que de

un convenio o una recomendación se excluya expresamente a los trabajadores domésticos, éstos quedan incluidos en su ámbito de aplicación. En efecto, ha tomado medidas para evitar que, por inadvertencia, los trabajadores domésticos queden excluidos del ámbito de los convenios. Por ejemplo, cuando los Estados Miembros deliberaban acerca de la adopción del Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992 (núm. 173), la definición que se proponía del concepto de insolvencia, contemplado en el párrafo 1 del artículo 1, se modificó sustituyendo el concepto de «activos de una empresa» por la expresión «activos de un empleador», por ser ésta más exacta y para asegurar que los trabajadores domésticos no quedasen excluidos de forma indirecta.¹

Contrario a las regulaciones que tanto el derecho interno como el internacional han consignado, en El Salvador el trabajo doméstico en muchas circunstancias ha sido soslayado y obviada la importancia que reviste en la vida productiva del país, y la importancia de las personas que lo realizan, quienes se han mantenido prácticamente invisibles por muchos años, no obstante que formalmente, como antes se mencionó, la misma Constitución de la República y el Código de Trabajo consagran normas que se refieren a esta área laboral; tales normas han permanecido sin aplicación práctica y lamentablemente ha abandonado a potestad de los empleadores muchos aspectos que deberían estar expresamente regulados, en los cuales estos valiéndose de ello han violentado el derecho de los empleados.

La mayoría de empleados han sido violentados en sus derechos y maltratados verbalmente y, en el peor de los casos hasta físicamente; a lo

¹Conferencia Internacional del Trabajo, 99.a reunión, 2010, Trabajo decente para los Trabajadores Domésticos, Pág. 19

largo de estos años han permanecido sin una protección jurídica efectiva, expuestos a cualquier tipo de vulneración en sus derechos en los cuales también están limitados, puesto que no gozan de todos los derechos que la ley les confiere a los empleados de otros sectores laborales.

Según datos publicados recientemente en un periódico nacional, la Dirección General de Estadísticas y Censos (DIGESTYC), contabilizó hasta el 2008, la cifra de 109 mil 500 empleadas domésticas en todo el territorio nacional; al menos, el 80% en etapa productiva de 14 a 60 años de edad, y cuyo nivel de escolaridad ronda entre sexto y noveno grado de educación básica².

Estos datos comprueban que los empleados domésticos son en su mayoría mujeres, para quienes podemos presumir que el grado de vulnerabilidad se acrecienta, ya que al tipo de trabajo y la falta de normativa eficaz, se le suma la discriminación por razón del género, considerando la marcada tendencia machista de la sociedad salvadoreña.

No obstante el abandono en cuanto a protección jurídica por parte del Estado, en el que han permanecido los empleados domésticos, en los últimos años esta área de la vida productiva del país se ha convertido en un tema de investigación que ha cobrado relevancia no solo en nuestro país sino en la región Centroamericana, por la importancia de las tareas de cuidado y de las implicaciones de la mujer en este ámbito. Las mujeres tienen un papel fundamental en la reproducción social puesto que se encuentran inmersas no solamente en el trabajo productivo dentro del mercado laboral generando beneficios económicos, sino también en el

²**SOLÓRZANO, Claudia**, Diario CoLatino, <http://www.diariocolatino.com/es/20100722/nacionales/82449/>, pagina web consultada el día viernes 25 de marzo de 201, a las 15 horas.

ámbito reproductivo, realizando actividades propias del bienestar del hogar que permiten el desarrollo de los miembros de la familia.

En El Salvador se han dado una serie de cambios socio-políticos y económicos, que se generan a partir del cambio de gobierno que consecuentemente da un giro a la dirección política que se había mantenido inmutable por veinte años.

Entre esta serie de cambios se halla el presente punto de investigación, que constituye una de las innovaciones puestas en marcha por el nuevo gobierno: la ampliación del Régimen del Seguro Social a través del “Decreto No 74” que crea el RÉGIMEN ESPECIAL DE SALUD Y MATERNIDAD PARA LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS. El cual busca la incorporación de los trabajadores domésticos al régimen de seguridad social, dando la oportunidad a los empleados de esta área a afiliarse y obtener los beneficios que el decreto emitido establece.

Esta innovación se recibe como buena noticia por la mayor parte de la sociedad, se advierte que se están haciendo esfuerzos por sacar del anonimato a los trabajadores domésticos y por brindarles al menos acceso a la seguridad social.

Sin embargo la creación de este régimen no asegura la efectividad en su aplicación, ya que las peculiaridades del trabajo doméstico en nuestro país son complejas, producto de la falta de una regulación eficiente y eficaz, y constituyen en su mayoría barreras para la aplicación efectiva de dicho régimen. En ese sentido la razón principal de este trabajo gira en torno al desarrollo, viabilidad, progresos y resultados de la reciente incorporación de los empleados domésticos al régimen de Seguridad Social.

1.2 Antecedentes de la investigación

El tema a desarrollar es novedoso, sin embargo como antecedentes de investigación se encuentra una Tesis de La Universidad de El Salvador con tema: “El Régimen del seguro Social aplicable al trabajador doméstico de la ciudad de Santa Ana” elaborado por: Orozco Sanabria, José Luis; Munguía Reina, Héctor Ulises y Hernández Figueroa, Mónica del Rosario. Con año de publicación Abril de 1997, la cual consta de ocho capítulos de los cuales al hacer un análisis se observa que es un trabajo que ha traído aporte a la sociedad en su momento, ya que con dicho estudio se pretendió determinar el grado de positividad de las normas que regulaban las pensiones de invalidez, vejez y muerte, de la Ley y Reglamento del seguro Social, en la relación laboral de los trabajadores domésticos de la Ciudad de Santa Ana, y demostrar lo poco que se ha legislado a favor de este sector laboral y como han sido marginados parcialmente de sus derechos laborales y seguridad social, a su vez tenían como objetivo determinar cuáles eran los factores que incidían en la no aplicación de las normas de la Ley del Seguro Social y a su vez si este utilizaba los mecanismos para darle cumplimiento a esta Ley y finalmente determino el porcentaje de trabajadores domésticos que se encontraban protegidos por el régimen.

Esta tesis se realiza en cuanto a la delimitación de tiempo desde el año 1989 hasta 1996 y no se profundiza en otras prestaciones sociales ni demás condiciones de trabajo de los domésticos, sino solo lo referente al régimen de pensiones.

La metodología empleada fue un sistema de hipótesis manejando como general “las normas que regulan las pensiones de invalidez, vejez y muerte aplicables al trabajador doméstico tienen poca positividad en la Ciudad de

Santa Ana” y como específicas manejaron: “Las normas que regulan las pensiones de invalidez, vejez y muerte aplicables al trabajador doméstico tienen un grado muy bajo de aplicación en la Ciudad de Santa Ana”; la segunda hipótesis es: “Factores económicos, políticos, sociales y jurídicos inciden en la no aplicación de las normas reguladoras de las pensiones de vejez, invalidez y muerte”; la tercera hipótesis: “La afiliación inducida, inspección, imposición de multas, mecanismos que el Instituto Salvadoreño del Seguro Social tiene para la aplicación de las pensiones de invalidez, vejez y muerte de los trabajadores domésticos de la ciudad de Santa Ana” y la última “ Es bajo el porcentaje de trabajadores domésticos de la ciudad de Santa Ana, que se encuentran protegidos por el Régimen de pensiones de invalidez, vejez y muerte del Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

También se utiliza una metodología de trabajo, de carácter documental, bibliográfico y demográfico y a su vez la investigación de campo se realiza a través de entrevistas, encuestas y la muestra que se dedujo de la población total urbana de la ciudad de Santa Ana.

Al finalizar la investigación se comprobó el objetivo y la hipótesis general que se plantaron al inicio de esta, el Seguro Salvadoreño del Seguro Social no divulgaba, la normativa del régimen de pensiones por lo que existía un grado muy bajo de aplicabilidad de este, es así que encontraron una política pasiva de parte del instituto; en cuanto a los factores sociales fueron reveladores de la actitud pasiva de la población de trabajadoras y trabajadores domésticos y también en cuanto a los factores jurídicos encontraron que no existe una regulación acorde a los intereses del sector doméstico, pues no cuenta un reglamento con disposiciones especiales, para la aplicación de dicho régimen al sector que contantemente en el transcurso de la historia ha sido desprovisto del derecho a la seguridad social.

1.3 Identificación de la situación problemática

El trabajo doméstico es en efecto una de las ocupaciones más antiguas y más importantes para millones de mujeres del mundo entero, que hunde sus raíces en la historia mundial de la esclavitud, el colonialismo y otras formas de servidumbre³. Se sabe que desde hace algunos siglos se institucionalizó el servicio doméstico, dicha práctica era ejercida por las familias de clase alta de aquella época. Las actividades hogareñas giraban en torno de aquellos oficios propios de los esclavos o servidumbre, existía un absoluto desinterés por parte de sus amos empleadores en negarse a reconocer los derechos laborales, mucho menos de pensar en aquellos días que también estas personas podrían disponer de un sistema de previsión social que garantizara su salud y una mejor calidad de vida. En tiempos antiguos bastaba con proporcionarle alimentación y techo a las trabajadoras y trabajadores para considerarse “Criado o Criada”; y en contraprestación a esa manutención estas personas se veían en la necesidad de vender su fuerza de trabajo realizando todo tipo de actividades domésticas.

En la sociedad contemporánea, el trabajo de cuidado dentro de los hogares es esencial para que la economía también funcione fuera de ellos. En los dos últimos decenios se ha registrado una creciente demanda de este tipo de cuidado en todas partes del mundo, tendencia que se ha acentuado con la incorporación masiva de las mujeres a la fuerza laboral, el envejecimiento de las sociedades, la intensificación del trabajo y la frecuente insuficiencia o carencia de pautas de actuación para facilitar la conciliación de la vida familiar con la vida laboral. Los trabajadores domésticos representan hoy día

³Conferencia Internacional del Trabajo, 99.a reunión, 2010, Trabajo Decente para los Trabajadores Domésticos, Pág. 1

una amplia cuota de la fuerza de trabajo, sobre todo en los países en desarrollo, y ha seguido aumentando incluso en el mundo industrializado.⁴

No obstante, el trabajo doméstico se subestima y está mal reglamentado; numerosos trabajadores que lo realizan siguen siendo explotados, estando mal remunerados y desprotegidos. A nivel latinoamericano muy pocas(os) cuentan con la incorporación a un sistema integrado de previsión social que garantice su salud y desarrollo humano. En los medios de comunicación se denuncian a menudo casos de malos tratos y abusos, especialmente infligidos a los trabajadores domésticos alojados en el domicilio del empleador.⁵

En la historia del derecho laboral de nuestro país no ha existido un verdadero ordenamiento jurídico o cuerpo legal que establezca, regule y vele la efectiva incorporación de los trabajadores domésticos al sistema de protección social de salud. A través del tiempo este sector ha sido excluido de todo beneficio laboral, atentando contra el derecho que tiene todo trabajador a ser acogido por un régimen de protección social que vele por la salud y el desarrollo humano.

El trabajo doméstico en El Salvador es muy mal remunerado, además de cometerse contra los trabajadores toda clase de atropellos, vulnerando no solo sus derechos sus derechos laborales, sino también sus derechos humanos. Dichas injusticias cometidas degeneran en delitos tales como: acoso sexual, violaciones, privaciones de libertad, maltrato físico, maltrato psicológico, discriminación, explotación, e incluso trata de personas. Un sin fin de delitos que quedan en la impunidad debido a que las trabajadora(e)s

⁴Ibíd.

⁵Ibíd.

se niegan a entablar una denuncia contra sus agresores debido a que han sido amenazados a que de hacer efectiva la denuncia podría correr riesgo su empleo o incluso su vida.

El crecimiento desbordado de la pobreza, ha propiciado el auge de los subempleos el poco desarrollo educativo en el plano de lo intelectual es piedra fundamental de nuestro marcado subdesarrollo humano y laboral. Estos son factores que contribuyen a incrementar la cantidad de trabajadores domésticos, engrosando las filas de quienes necesitan un empleo remunerado.

La pasividad del estado frente a esta problemática es preocupante ya que no tienen la trascendencia jurídica necesaria para buscar un sistema de equiparación de oportunidades laborales, sumado al abandono y a la negligencia de los patronos que no incorporan a sus empleados al régimen de protección social.

En El Salvador la incorporación de los empleados domésticos al régimen del Seguro Social, que nace a partir de la iniciativa de inclusión social del gobierno del presidente Carlos Mauricio Funes Cartagena, se vislumbra como un buen avance en materia de seguridad social, no obstante es también el resultado de un largo tiempo de esfuerzos de la Organización Internacional de Trabajo, quienes desde el año 2001 han propugnado por esta incorporación en nuestro país, sin embargo se dice que no se había llevado a cabo por falta de voluntad de los gobiernos anteriores.

Existe una serie de factores que pueden provocar el entorpecimiento en la aplicación efectiva del régimen, los cuales es necesario analizar con detenimiento. Comenzando, con que la afiliación es voluntaria y no

obligatoria y se deja a discreción especialmente del patrono ya que aunque la empleada desee su afiliación esta solo es posible si su empleador está de acuerdo, esto según el Artículo cuatro del decreto aludido.

Esto le resta en gran manera eficacia, ya que el empleador difícilmente estará interesado en la afiliación de su empleada, no obstante que el estado ha implementado un incentivo fiscal para los patronos que afilien a sus empleadas, con al fin de fomentar la afiliación.

Las autoridades actuales sin embargo han expresado sobre la voluntariedad del régimen, que el problema es que el país está saliendo de una crisis económica muy complicada, no solo a nivel nacional, sino, reconocida a nivel mundial, en el cual los empleadas domésticas son una fuerza importante en la clase media, y no se podría cargar a una clase media, que soporta muy bien y saca al país de la crisis, tasándola con una obligatoriedad.

En segundo lugar, porque así han sido las sugerencias de la OIT, para el crecimiento de la cobertura, que debe ser en una primera fase voluntario y, cuando haya tenido el éxito y se salga de la crisis económica como la que pasamos, se puede considerar si se llega a la obligatoriedad. Manifiestan además que no se cuenta con la capacidad necesaria para hacerlo obligatorio ya que en ese caso debería implementarse métodos para verificar casa por casa si se está cumpliendo con la afiliación.

Es también necesario indagar sobre las condiciones de trabajo en las que se desarrollan las empleadas considerando la falta de permanecía en el empleo por la inexistencia de un contrato documentado. Esto genera incertidumbre en la empleada ya que los despidos injustificados son algo muy común para este sector, existen casos en los que la empleada se mantiene una semana

en el empleo luego es despedida o alguna circunstancia de mal trato le obliga a abandonar el empleo.

De igual manera es pertinente tomar en cuenta lo relativo al salario, ya que para los empleados domésticos, en la práctica, los salarios quedan a discreción del patrono y pueden ser muy variables ya que no existe un salario mínimo fijado, esto también genera dudas respecto de la capacidad económica que las empleadas pueden tener para realizar la cotización correspondiente. Puede darse el caso de que las empleadas no estén dispuestas a la afiliación para no tener que disminuir su salario.

La mayoría de empleadas domésticas son mujeres que tienen un nivel académico bajo, por lo cual se les hace difícil entender sobre cuestiones legales, lo cual puede derivar en una manipulación por parte del patrono. Existe además mucha carencia de información, es necesario verificar si las empleadas están al tanto de sus derechos y de cómo ejercerlos.

El factor miedo también se hace presente ya que en muchos casos las empleadas temen que al reclamar sus derechos sean despedidas, muchas de ellas son amenazadas con perder su trabajo si reclaman algún derecho. Por lo cual la empleada se ve obligada a permanecer en sumisión a lo que su patrono le imponga.

Todos estos aspectos son en su mayoría producto de una insuficiente regulación jurídica del trabajo doméstico, en razón de que hay una carencia normativa y que la normativa existente no tiene una efectiva aplicación. Son también resultado de la subestimación del trabajo doméstico en nuestro país y la consecuente subestimación de las personas que lo realizan. Estas circunstancias han servido de incentivo para que esta investigación venga a

establecer propuestas para solucionar en alguna medida esta clase de problemáticas sociales.

1.4 Enunciado del problema

A partir de los aspectos vertidos anteriormente se da lugar a la formulación de una pregunta central que encierra en su esencia los aspectos principales de esta investigación, la cual se ha redactado de la siguiente manera:

¿En qué medida es eficaz la incorporación de las empleadas domésticas del municipio de San Salvador al Régimen del Seguro Social a través del Reglamento de Creación y Aplicación del Régimen Especial de Salud y Maternidad para los Trabajadores Domésticos?

Esta pregunta central da origen a otra serie de sub-preguntas que son básicas para la presente investigación:

¿Cuáles son las causas internas y externas que propiciaron la incorporación de los empleados domésticos al régimen de seguridad social?

¿Cuál es el alcance jurídico de la legislación salvadoreña en cuanto a la eficacia de la incorporación de los trabajadores domésticos al régimen del seguro social?

¿Existe realmente una base jurídica suficiente sobre la que se pueda implementar de manera eficaz este Régimen mencionado?

¿Se han considerado todas las peculiaridades del trabajo doméstico para la aplicación de dicho Régimen?

¿Cuántas Empleadas domésticas hay afiliadas actualmente?

¿Qué programas ha implementado el Gobierno para promover y viabilizar esta iniciativa?

¿Son eficaces los programas implementados por el Estado con el fin de promover la afiliación de las empleadas?

¿Cuenta el Instituto Salvadoreño del Seguro Social con la capacidad para brindar la atención adecuada a las empleadas domésticas que se afilien al régimen?

1.5 Delimitación del tema de investigación

La delimitación del problema de investigación, constituye la contextualización temática y objetiva del fenómeno que en este caso aqueja a determinados individuos de un grupo social; dicho de otra manera, ubicar o enfocar el objeto de estudio de manera intelectual y empírica dentro de la totalidad constituida por la realidad social y jurídica, sin olvidar el tiempo y el espacio donde este, toma vigencia y presencia.

El trabajo doméstico no es una fuente de empleo situado en un área limitada, ni tampoco se limita únicamente a nuestro país, sino que es universal, habiéndose desarrollado a lo largo de la historia en todos los países.

De igual manera la seguridad social no está limitada a nuestro país, otros países están más desarrollados en esta área, sin embargo en el nuestro la seguridad social para los empleados domésticos es un avance inédito.

De tal manera que se hace necesario realizar una delimitación el tema de investigación, por tratarse de una situación que no solo tiene relevancia en El Salvador sino en la mayoría de los países del mundo.

A partir de lo anteriormente expresado, el problema de investigación se delimita así:

Delimitación Temática.

Esta se refiere a la comprensión del esfuerzo investigativo. En este caso la investigación apunta a confrontar el ordenamiento jurídico salvadoreño, en cuanto este, como instrumento regulador de la convivencia Social, y si a la vez alcanza o es capaz de viabilizar la incorporación de los trabajadores domésticos al régimen de protección del Seguro Social.

Todo ello a partir de construir de manera sencilla en base al aporte bibliográfico y al material de estudio disponible que serán estrictamente referidos al desarrollo de este estudio, esto para evitar controversias con otros tipos de conceptos o definiciones similares que no tengan que ver con el enfoque dado a esta investigación; esto se hará con el propósito de no redundar en definiciones conceptuales que no tengan que ver con las que se propondrán en el presente estudio.

Delimitación Geográfica o Espacial.

El fenómeno de investigación, se ubica en el área metropolitana de San Salvador, considerando que es en esta, donde puede producirse con más factibilidad los requerimientos de intervención de dicha investigación, y como consecuencia de ello, las controversias suscitadas hayan sido conocidas y resueltas por tribunales del distrito judicial de San Salvador, sin excluir la

posibilidad de estudiar este fenómeno en el caso de que se produzca fuera de esta área delimitada.

Delimitación Temporal.

La investigación abarca el período comprendido entre el mes de Julio de 2010 y todo el año 2011, intentando recabar la información necesaria para esta investigación. En la medida de lo posible se pretende detallar los datos más relevantes a cerca del desarrollo de esta iniciativa de incorporación de los empleados domésticos al régimen de seguridad social, especialmente la viabilidad y efectividad en su desarrollo.

Unidades de Observación.

El trabajo doméstico involucra a empleados de ambos sexos sin embargo, en la presente investigación las unidades de observación se limitaran al género femenino, es decir a las empleadas domésticas que laboran en residencias del municipio de San Salvador, considerando que constituyen la mayor población laboral de este sector y el grado de vulnerabilidad que tienen. Además Los empleadores; Las instituciones encargadas de poner en marcha los programas gubernamentales para la promoción de este régimen especial; Las instituciones vinculadas a la defensa de la mujer; y los empleados del ISSS que tiene conocimiento sobre la implementación del régimen en cuestión.

1.6 Objetivos de la investigación.

1.6.1 Objetivo general.

Presentar un estudio Socio-jurídico sobre la eficacia en la aplicación del régimen especial de salud y maternidad para las trabajadoras domésticas del municipio de San Salvador.

1.6.2 Objetivos específicos.

- a) Realizar un análisis Jurídico del Reglamento de Creación y Aplicación del Régimen Especial de Salud y Maternidad para los Trabajadores Domésticos.
- b) Verificar que porcentaje de la población general de trabajadoras del servicio doméstico del municipio de San Salvador han hecho efectiva su afiliación al Seguro Social.
- c) Conocer los distintos programas que el Estado ha implementado con el fin de promover la afiliación de las trabajadoras domésticas, su desarrollo y su eficiencia.
- d) Indagar acerca de las principales causas por las cuales las empleadas domésticas no se afilian al Seguro Social.
- e) Analizar los diferentes factores nacionales e internacionales que propiciaron la creación del régimen especial para los trabajadores domésticos.
- f) Proponer lineamientos para la efectiva aplicación del Reglamento Especial que incorpora a las empleadas domésticas al régimen del seguro social.

1.7 Justificación de la investigación

La integración de los empleados domésticos al régimen del Seguro Social, a través del **REGLAMENTO DE CREACIÓN Y APLICACIÓN DEL RÉGIMEN ESPECIAL DE SALUD Y MATERNIDAD PARA LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS**, es un fenómeno de trascendencia social y jurídica, que por el hecho de ser nuevo no ha sido estudiado con amplitud. Se han realizado

algunos estudios en su mayoría a nivel internacional, que contienen una perspectiva general del trabajo doméstico, lo cual ha permitido advertir la amplitud, generalidad y universalidad del tema, ya que abarca aspectos históricos, sociales jurídicos y culturales a nivel mundial.

Sin embargo no se ha estudiado específicamente el tema de seguridad social para las empleadas domésticas de una manera específica como en la presente investigación.

Este se vuelve un tema de interés porque se enfoca en el ámbito nacional, sobre una nueva etapa de desarrollo en seguridad social, la cual se hace necesario estudiar con el fin de dar a conocer su funcionamiento, mostrar además si se desarrolla de manera eficiente, pudiendo realizar las valoraciones pertinentes, que permitan también generar las recomendaciones y observaciones que se consideren apropiadas, como una contribución al mejoramiento en la aplicación de este régimen.

Es substancial considerar la trascendencia social del tema de investigación, la cual deviene primeramente del papel de la mujer en este sector laboral y en la sociedad en general. La investigación busca presentar una perspectiva de la realidad laboral de las empleadas domésticas y su reacción ante la incipiente incorporación de las empleadas al régimen del seguro social, así como también de la opinión que esta iniciativa ha generado entre el sector patronal. Segundo, es trascendente por el avance que significa para este país en materia de seguridad social.

En tercer lugar tienen importancia en la economía nacional ya que el sector doméstico aporta gran fuerza productiva y alberga a una buena cantidad de la población femenina del país.

Esta investigación también tiene trascendencia jurídica ya que la incorporación se da a través de la emisión de un Decreto del Órgano Ejecutivo, lo cual constituye una nueva Ley de la República, el cual se estudiará a fin de conocerlo y analizarlo, a ver su factibilidad y si se aplica en la práctica. Además se pretende realizar un análisis normativo, a través del cual se pueda considerar las normas vigentes que regulan el trabajo doméstico, y su relación con nuestra Constitución. Esto permitirá a otros estudiantes de derecho tener una plataforma de conocimientos desde los cuales puedan orientar posteriores investigaciones.

1.8 Sistema de hipótesis

1.8.1 Hipótesis General

- ✓ La incorporación de las empleadas domésticas, al régimen del Seguro Social, a través del Régimen Especial de Salud y Maternidad para los Trabajadores Domésticos no es eficaz en virtud que coyunturalmente el porcentaje de empleadas domésticas que se encuentran inscritas al mismo, es mínima en relación a la población femenina dedicada a ese oficio en el municipio de San Salvador en el período investigado.

1.8.2 Hipótesis Específicas

- ✓ Debido a que en el país el salario del servicio doméstico, es exiguo, siendo éste uno de los trabajos peor remunerados, las personas dedicadas a ese empleo, optan por conservar íntegramente sus ingresos en concepto de salario, para sufragar mínimamente sus necesidades primarias básicas, y no

destinar una parte de esos fondos, para la cancelación de su aportación en seguridad social.

- ✓ Siendo que el Trabajo doméstico, por su naturaleza misma, no goza de estabilidad laboral y su incorporación al régimen especial de salud y maternidad es de carácter facultativo, quedando a voluntad del patrono; ello constituye limitantes, que obstaculizan la afiliación de dicha población laboral, y circunscribe el goce del derecho constitucional de Seguridad Social.

La creación de políticas públicas del Gobierno central, en beneficio del Sector laboral doméstico, podrían favorecer la incorporación y afiliación de un mayor porcentaje de empleadas al régimen especial en comento.

1.9 Métodos y técnicas a utilizar.

Método: El método es el procedimiento planeado que se sigue en la actividad científica para descubrir la forma de existencia de los procesos, distinguir las fases de su desarrollo, desentrañar sus enlaces internos y externos, esclarecer sus interacciones con otros procesos y así generalizar y profundizar los conocimientos adquiridos. El método que utilizaremos en la presente investigación es el Hipotético-Deductivo, el cual consiste en que toda investigación debe comenzar con la formulación de posibles problemas para buscarles la solución posteriormente.

Técnica: La técnica es la aplicación específica del método, mediante el procedimiento o conjunto de procedimiento para el empleo de un instrumento, para el uso de un material o para el manejo de una determinada

situación en un proceso. Para el caso de nuestra investigación emplearemos principalmente la técnica de la entrevista con la cual se verifica la eficaz o ineficaz aplicación del REGLAMENTO DE CREACIÓN Y APLICACIÓN DEL RÉGIMEN ESPECIAL DE SALUD Y MATERNIDAD PARA LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS. La entrevista estará dirigida a las empleadas del servicio domestico del municipio de San Salvador, a los empleadores de este sector y a las personas encargadas de la ejecución de los programas implementados para la aplicación de dicho reglamento.

CAPITULO II-

EL TRABAJO DOMÉSTICO

2.1 Generalidades

2.1.1 Concepto

La palabra “doméstico” proviene del latín “*domesticus*”, de “*Domus*” que significa Casa y se refiere a lo relativo o perteneciente a la casa o al hogar.⁶ El Código de Trabajo vigente salvadoreño no brinda una definición de trabajo doméstico específicamente, pero si una de “trabajador doméstico”; en su Artículo 77 “Trabajadores del servicio doméstico son los que se dedican en forma habitual y continua a labores propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono”. Definición que carece de precisión.

La Organización Internacional del Trabajo, en su centésima reunión el mes de Julio del año 2011 adoptó el primer convenio relativo al trabajo doméstico, denominado: “Convenio sobre El Trabajo Decente para Las Trabajadoras y Los Trabajadores Domésticos” el cual establece textualmente en su Artículo primero: “la expresión «trabajo doméstico» designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos; la expresión «trabajador doméstico» designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo; una persona que realice trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica,

⁶Diccionario de la Lengua Española. Vigésima Edición, Editorial Espasa Calpe S.A. Madrid 1984, Tomo II, Pág. 513

sin que este trabajo sea una ocupación profesional, no se considera trabajador doméstico⁷.”

Esta norma internacional que busca regular el trabajo doméstico, plantea una definición general, universalmente aceptada para este tipo de trabajo. Sin embargo, ya desde 1951 una reunión de expertos definía al trabajador doméstico como «un asalariado que trabaja en un hogar privado, bajo cualquier método y período de remuneración, que puede ser empleado por uno o varios empleadores que no reciben ningún beneficio pecuniario por este trabajo».

Más recientemente, un informe de la OIT sobre el trabajo infantil doméstico definía el trabajo doméstico como sigue: «Tareas domésticas realizadas por niños que no han cumplido la edad mínima legal de admisión al empleo, así como niños que sí superan esa edad pero que son menores de 18 años, en condiciones similares a la esclavitud, peligrosas o de explotación, un tipo de ‘trabajo infantil que debe ser erradicado’, según lo estipulado en los tratados internacionales».

Previo al convenio antes mencionado ya un estudio de la OIT que analiza las legislaciones nacionales relativas al trabajo doméstico concluyó que éstas incluyen los siguientes elementos en sus definiciones de este tipo de empleo:

- El lugar de trabajo es una casa privada.
- El trabajo realizado está relacionado con el servicio a las personas que viven en esta casa.

⁷CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Actas Provisionales 15A, 100.a reunión, Ginebra, junio de 2011, Pág. 2

- El trabajo se realiza bajo la autoridad, la dirección y la supervisión del empleador directo, del ocupante de la casa.
- El trabajo debe realizarse de forma regular y continua (lo que no excluye que sea a tiempo parcial).
- El empleador no obtiene ningún beneficio financiero de la actividad del trabajador doméstico.
- El trabajo se realiza a cambio de una remuneración, en metálico o en especie.
- El lugar de residencia del empleado no tiene consecuencias sobre la definición del trabajo. No obstante, un estudio de la OIT destaca que algunas legislaciones nacionales toman en cuenta el hecho de que el trabajador doméstico pueda vivir en casa del empleador. En Venezuela, por ejemplo, este tipo de trabajador doméstico queda excluido de algunas disposiciones del código del trabajo (relaciones laborales, contrato de trabajo, remuneración, condiciones de trabajo), pero la ley le permite que pueda beneficiarse de un número específico de horas de descanso.
- El trabajo doméstico es una actividad genérica y heterogénea. Algunas legislaciones enumeran las actividades que pueden o no pueden considerarse como trabajo doméstico. Otras, como en Francia o en Suiza, definen todas las actividades incluidas en el concepto de trabajo doméstico. Una legislación nacional puede establecer un mecanismo para determinar si un empleado debe ser considerado como un trabajador doméstico, como en Chile, en donde es competencia de la inspección del trabajo. La ley también

puede excluir explícitamente ciertas actividades de la definición de trabajo doméstico, como las personas contratadas exclusivamente como chóferes privados en la Argentina y en Colombia, y aquellas contratadas como encargadas de los cuidados personales en la Argentina y en Finlandia.

Cuando un sindicato o una asociación de trabajadores domésticos interviene para ayudar a un trabajador en conflicto con su empleador, uno de los primeros reflejos consiste en preguntarle al trabajador lo que hacía exactamente: ¿sus actividades se limitaban a las tareas domésticas clásicas (limpieza, cocina, lavado, planchado, etc.) o también le pedían otros tipos de servicios, como ocuparse de una persona mayor o de un niño pequeño, ser jardinero, guardia o incluso chófer del empleador. Las remuneraciones para las actividades que exigen más cualificaciones que las tareas domésticas clásicas deben efectivamente ser mayores. Sin embargo, la imprecisión de las legislaciones nacionales o de su aplicación permite que los empleadores puedan engañar a sus trabajadores domésticos, puesto que éstos últimos tienen en general poca instrucción y en consecuencia están poco informados acerca de estas clasificaciones.

De ahí la importancia de adoptar una norma internacional que defina con claridad los límites del «trabajo doméstico». Hay que señalar, finalmente, que el término «trabajador doméstico» es asimismo objeto de discusión, ya que algunos lo consideran irrespetuoso, demasiado servil, lo cual, pone a la persona en una posición de inferioridad, incluso en el momento de la denominación del trabajo que realiza. En francés a veces se utiliza «*gens de maison*», «*employés de maison*», «*secteur du service à la personne*» sin hacer siempre referencia a las mismas actividades. En inglés, a veces se sustituye «*domesticworker*» por «*householdworker*» y en español «trabajadores domésticos» por «trabajadores del hogar».

En lo que atañe, y sin tomar posición en este debate, se utiliza la terminología más corriente, «trabajador doméstico», que tiene la ventaja de recalcar el hecho de que se trata de «trabajadores» y que deben, por lo tanto, beneficiarse de todos los derechos y legislaciones que protegen a los trabajadores, lo que no ocurre con frecuencia. Muy a menudo se utilizará la palabra «trabajadora», puesto que una gran mayoría de la mano de obra doméstica es femenina.⁸

En un esfuerzo por dar una definición sintetizada y concreta de lo que es una trabadora o trabajador doméstico otras fuentes lo definen así: “trabajador doméstico, criado o sirviente es la persona que trabaja, y en ocasiones vive, en la casa del empleador. Se diferencian de los siervos y de los esclavos en el hecho de que son compensados, y en consecuencia, reciben un salario (y, a través de las reformas laborales en el siglo XX, beneficios) por su trabajo.

2.1.2 Naturaleza jurídica del trabajo doméstico

En la doctrina extranjera hay una notable tendencia a ubicar el servicio doméstico fuera del ámbito del Derecho Laboral. En España, por ejemplo, Miguel Hernáinz Márquez dice que: “escapa al ámbito del Derecho del Trabajo para acercarse claramente a familiar”. Ramírez Gronda, en la Argentina afirma que se pueden dar dos tipos de relaciones: una puramente laboral, que corresponde al trabajo doméstico en sentido estricto y otra, que denomina “relación de trabajo mercantil” que se produce cuando la actividad se realiza al servicio de un fin de lucro. Para Cabanellas: “La prestación del servicio doméstico constituye una institución que aúna normas contenidas en

⁸GRUMIAU, Samuel, *Un trabajo decente para los trabajadores domésticos*, Educación Obrera 2007/3-4.

la codificación civil y otras relativas a la laboral” (Contrato de Trabajo parte especial, Vol. IV, pág. 107)⁹

Néstor de Buen L. asegura que no cabe la menor duda de que la naturaleza jurídica del trabajo doméstico es laboral, si bien, la condición de trabajo especial resulta innegable ya que en su regulación se rompen normas fundamentales del régimen general.¹⁰ Esta es la posición que se considera más aceptable y es la que en nuestro país se adopta, pues es el derecho Laboral el que regula el trabajo doméstico.

En lo concerniente al Contrato individual de trabajo Doméstico, debido a que durante mucho tiempo en nuestro país el trabajo doméstico permaneció sin una regulación específica, siendo superfluamente regulado por el Código Civil, en el cual se le denominaba Contrato de Arrendamiento de Criados Domésticos. Fue hasta el año 1963 que la figura civilista del arrendamiento fue derogada y surge una nueva forma de ver las relaciones entre patrono y trabajador doméstico: El contrato de Trabajo para el Servicio Doméstico. La naturaleza jurídica del trabajo doméstico es de un Contrato Autónomo especial, con características propias que regula las relaciones entre un patrono y un trabajador que desarrolla labores de carácter doméstico y cuya denominación “Contrato de Trabajo Para el Servicio Doméstico”. Este contrato especial posee los mismos elementos que son comunes a todos los contratos: Consentimiento, Capacidad, objeto y Causa.

El consentimiento es un requisito esencial del contrato de trabajo y es imprescindible para iniciarlo o para rescindirlo ya que se requiere el mutuo

⁹ **DE BUEN L., Néstor.** *Derecho del Trabajo*, Tomo II. Editorial Porrúa, México 2005. Página 518

¹⁰ *Ibíd.*

acuerdo de las partes. Este consiste en es la manifestación de la voluntad (ya sea tácita o expresa) del trabajador y el empleado para aceptar derechos y obligaciones. El consentimiento debe ser espontaneo, libre y consciente o de lo contrario se considerara viciado cuando; estos vicios pueden ser: error, violencia y dolo.

La capacidad consiste en la aptitud o idoneidad que se requiere para ejercer una profesión, oficio o empleo. También la suficiencia para ser sujeto activo o pasivo de relaciones jurídicas. Más en concreto la habilidad o potestad para adquirir derechos y contraer obligaciones.

El objeto consiste en la prestación personal de servicios profesionales, a la cual corresponde la contraprestación denominada remuneración.

La causa consiste en la razón por la cual el contratante asume su obligación. Para el patrono es la ejecución del trabajo por parte del trabajador; para este es la obtención del salario prometido por el patrono.

A parte de los elementos comunes de todos los contratos laborales, el contrato del servicio doméstico posee las características generales y especiales siguientes:

Bilateralidad: Ambas partes contratantes se obligan recíprocamente.

Verbal o escrito: el primero es el que se celebra verbalmente y el segundo es el que consta en un documento.

Principal: Cuando el contrato de trabajo subsiste por sí mismo sin necesidad de otra convención.

La Autonomía del contrato de trabajo se ve reflejada en las características especiales que este contiene en relación a otras las cuales se explican a continuación:

- A) Subordinación: Es un estado de limitación de la autonomía de la voluntad del trabajador que se manifiesta en lo económico, jurídico, jerárquico, y técnico. La subordinación económica se manifiesta como una dependencia, en el sentido que el trabajador realiza su actividad laboral, esperando ser remunerado por los servicios que presta.

En la subordinación técnica, el patrono cumple, las funciones de abonar el salario convenido a cambio de los servicios prestados y tiene la facultad de dirigir, organizar y dar órdenes para que sean cumplidas.

La facultad de mandar y la obligación de obedecer, correlativas entre patronos y trabajador, derivan de los compromisos mutuamente contraídos, y es aquí de donde surge la subordinación jerárquica. La subordinación jerárquica consiste en las facultades de dirección y fiscalización que ejerce el patrono sobre el trabajador; derecho que tiene el patrono de dirigir a su empleado y la obligación de este de obedecerlo.

En el contrato de trabajo la subordinación se ve manifestada en el hecho de que existe un patrono, quien se encarga de orientar y dar las órdenes, y un trabajador quien debe acatar lo dicho por el patrono, dando la idea esta categoría de que hay alguien quien manda y otro que obedece.

- B) Exclusividad: Solo existe o debe existir una relación de subordinación del trabajador con respecto a un solo patrono, se presume la existencia de una sola relación subordinada. Es decir que un empleado no puede prestar sus

servicios a varios patronos simultáneamente. Antiguamente la exclusividad representaba una característica esencial del contrato de trabajo, pero debido al avance del derecho laboral y siendo que el mismo es de naturaleza jurídica, actualmente ha perdido importancia por cuanto que la sociedad ofrece al trabajador necesidades sociales de difícil satisfacción debido al costo de la vida y en consecuencia el trabajador necesita completar sus ingresos con otros empleos.

Todo indica que la exclusividad fue y ha sido el eje de las relaciones jurídicas entre el patrono y el trabajador, sin embargo en la actualidad se aplica únicamente dentro de los límites de la jornada de trabajo y fuera de ella el legislador no prohíbe al trabajador tener otro empleo, excepto con las restricciones que implican el secreto profesional y aún más cuando las partes expresamente lo convienen.

La exclusividad se entiende de dos formas: absoluta la que no permite sino una ocupación laboral y relativa la que tolera o reconoce la variedad de empleos o tareas en forma sucesiva.

- C) Es el grado de garantía de permanencia en el trabajo y se determina en principio por la naturaleza de las labores y constituye una garantía para el trabajador de no ser separado de su cargo, sino cuando se den ciertos requisitos que la misma ley regula, dependiendo de la mayor o menor garantía que se establezca.

Así también, se toma en cuenta lo estipulado en la contratación del trabajador, si esta es por tiempo indefinido o a plazo. Como su palabra indica la estabilidad constituye la seguridad o garantía de permanencia en el trabajo, en este sentido particularmente en el trabajo doméstico esta

característica no se cumple, ya que el empleado generalmente no tiene nada que le garantice su permanencia en el empleo, sino que esto queda a voluntad del empleador pues la ley no lo regula expresamente.

- D) Profesionalidad: Condición inherente al trabajador que presta los servicios propios de un empleo, facultad u oficio. Se aplica en el entendido, que el trabajo es la fuente única de los ingresos del trabajador, es decir que su fuerza de trabajo constituye su principal medio de vida.

Es un elemento de clase por cuanto que ninguno que se diga ser trabajador se atrevería a convenir un contrato de trabajo para ejecutarlo gratuitamente o mejor dicho quien trabaja por diversión no es trabajador. El trabajador o trabajadora doméstica no necesita mayor preparación para realizar sus labores ya que son actividades que no requieren mayores conocimientos que los adquiridos en el hogar, sin embargo debe realizarlos de la mejor manera ya que ese es su trabajo por el cual el patrono le esta remunerando.¹¹

El contrato de trabajo posee características muy particulares respecto de los contratos civiles o mercantiles, por lo cual relativo a la naturaleza jurídica de este contrato se ha dicho que posee la calidad de ser autónomo, ya que de un derecho privado, específicamente del derecho Civil, se fue desprendiendo hasta adquirir un carácter particular y ser considerado de naturaleza Laboral, calidad que se le ha otorgado por los siguientes motivos:

- Por sus características jurídicas y sociales enfocadas a proteger a la clase trabajadora.

¹¹ **ALAS SÁNCHEZ, Ana Yanci.** *El Trabajo Doméstico dentro del Código de Trabajo Salvadoreño*, Tesis para optar a la Licenciatura en Ciencias Jurídicas, Universidad de El Salvador 19194. Páginas 61-63.

- Por su carácter de irrenunciable de los derechos alcanzados por la clase trabajadora a lo largo de la historia.
- Por el principio de Orden Publico, ya que hay un interés social del trabajo, que predomina sobre el interés individual.
- Por la finalidad que debe orientar el proceso de la actividad profesional laboral, descartando el lucro y proyectándose al logro de condiciones de vida más dignas para la clase trabajadora.

El Contrato de Trabajo Doméstico presenta perfiles muy especiales, ya que puede ser celebrado verbalmente o por escrito, entre el trabajador y el patrono lo cual se encuentra regulado en el artículo 77 del Código de Trabajo En El Salvador la costumbre es que la contratación del trabajador o trabajadora doméstica se realice de manera verbal, en donde patrono y trabajador acuerdan cuales serán las condiciones que regirán su relación laboral.¹²

2.1.3 Características esenciales del trabajo doméstico

De acuerdo con la opinión de Juan D. Ramírez Gronda, las notas típicas de la relación derivada del servicio Doméstico serían las siguientes:

- a) 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).

¹²ALAS SÁNCHEZ, Ana Yanci. *El Trabajo Doméstico dentro del Código de Trabajo Salvadoreño*, Tesis para optar a la Licenciatura en Ciencias Jurídicas, Universidad de El Salvador 19194. Páginas 61-63.

- b) El servicio doméstico presume la convivencia en el ámbito familiar. Ramírez Gronda advierte, siguiendo a Barassi, que la convivencia no es, sin embargo, exclusiva de la vida familiar pues se puede dar en otros ámbitos: cuarteles, pensiones, colegios, conventos, asilos, etc.
- c) La convivencia no presume necesariamente lo doméstico, pues pueden existir “empresas familiares”.
- d) El trabajo doméstico no puede confundirse con el trabajo “a domicilio”.
- e) Es elemento esencial la falta de lucro.
- f) En toda relación de trabajo doméstico, “la benevolencia” y “la confianza”, constituyen notas permanentes.

A las características anteriores, básicamente admisibles, de acuerdo a nuestro régimen legal, podría agregarse que los trabajadores domésticos no tienen derecho a la estabilidad en el empleo, ya que según el Art. 82 del Código de Trabajo, los primeros treinta días son de prueba, dentro de este término, cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato sin responsabilidad.¹³

2.2 Evolución histórica del trabajo doméstico a nivel universal

El trabajo doméstico se originó durante la etapa de la esclavitud, es decir en tiempos muy antiguos, ya que eran los esclavos los que desarrollaban todas las labores domésticas con la diferencia que no recibían ninguna

¹³ **DE BUEN L., Néstor.** *Derecho del Trabajo*, Tomo II. Editorial Porrúa, México 2005. Página 519

remuneración a cambio; desde este tiempo hasta la revolución industrial se han desarrollado distintos sistemas de organización laboral caracterizados por la oposición de dos elementos el que manda y el que obedece; el que produce y el que se beneficia con el producto. En el curso de los siglos estos dos elementos de oposición han recibido diferentes nombres: dueño y esclavo, entre los primitivos; patricios y plebeyos, en roma; amos y colonos al finalizar la edad media; señores y siervos, durante el feudalismo; propietarios y obreros al proclamarse la libertad al trabajo durante la revolución francesa; empresarios y trabajadores, en la actualidad, con semejante igualdad jurídica pero diferente función laboral.

No se puede asegurar con exactitud que en las primera épocas de desarrollo se repartiera el trabajo entre todos los miembros de la sociedad, sin que resultare una clase especialmente afectada y otra que estuviera libre de todo trabajo, ya que el trabajo en sus inicios debió ser impuesto como una obligación de una clase más fuerte sobre otra más débil, siendo sin duda la mujer el primer sujeto sometido en beneficio del hombre.

En todos los pueblos antiguos, existieron los esclavos, quienes se encontraron sometidos a la propiedad plena de sus amos y eran considerados como cosas o semovientes. A nivel histórico se considera como primer forma de esclavitud la que ejerció el hombre sobre la mujer, sumado a esto se fue esparciendo la propiedad del hombre por el hombre, llegando al grado de obligar al esclavo a que se multiplicara perpetuando el nacimiento de seres obligados junto con sus progenitores, a la servidumbre.

En Grecia los oficios manuales eran desempeñados por los esclavos, quienes además desempeñaban los quehaceres domésticos, velando por la seguridad de las familias.

La forma jurídica adoptada en Roma como arrendamiento de servicios fue el llamado régimen de la *Locatio*, el cual se divide en *Locatio conductio operarum* (locación de servicios) y *Locatio conductio operis* (locación de obra).

La palabra *locatio* o locación, significa: arrendamiento. Contrato consensual en virtud de la cual las partes, el locador o arrendador se obligan a conceder el uso y goce de una cosa a la otra parte, el locatario o arrendatario, obligado por eso a pagar un precio determinado en dinero. La locación de servicios consiste en un contrato consensual que tiene lugar cuando una de las partes se obliga a prestar un servicio y la otra parte a pagarle un precio en dinero. Es en esta disciplina en la que se incluye el trabajo doméstico.

La locación de servicios tiene las siguientes características:

- Se rige por la legislación laboral
- El trabajador recibe siempre su remuneración con independencia de la obra realizada.
- El trabajador no corre con los riesgos de su tarea.
- Constituye una forma de trabajo subordinado.
- Debe tenerse en cuenta el resultado concreto de un trabajo determinado.

En Roma se incluía como título común de locación tanto la de las cosas o los animales como la de las personas humanas, se colocando a las personas en igual situación a la de los animales o las cosas, pues esta era la etapa esclavista en Roma, y los esclavos eran considerados como cosas, pues podían ser vendidos o arrendados a otras personas libres o a otros amos, además la posibilidad de que el esclavo pudiera ser vendido y alquilado y el hecho de que se pudiera arrendar el trabajo del manumitido (Esclavo

liberado), marcó el origen de la analogía de admitir el arrendamiento laboral de hombres libres¹⁴

Con su variedad institucional Roma poseía una vasta gama de conocimientos jurídicos en lo laboral, conoció la esclavitud, las corporaciones, la servidumbre, el colonato y el trabajo libre y asalariado.

La esclavitud constituyó la base del trabajo en Roma, aumentando progresivamente el número de esclavos, hasta el grado de sobrepasar el número de hombres libres. A medida que transcurría el tiempo, los esclavos fueron adquiriendo algunos derechos, se les autorizó poseer su propio peculio, lo que les permitía dedicarse a actividades comerciales y a las artes mecánicas, fueron cambios trascendentales en la historia del trabajo y por consiguiente del trabajo doméstico; ya que consecuentemente el esclavo pasaba de ser cosa a ser persona, hasta que fue sustraído de la propiedad absoluta del amo, quien hasta antes de esos cambios contaba con todos los derechos sobre el esclavo con potestad para venderlo e incluso para matarlo.

Con la caída del imperio Romano, la esclavitud fue evolucionando y esto debido a las varias causas:

- Costumbres introducidas por el Cristianismo,
- Uniones de sangre entre el esclavo y sus amos,
- Progreso en el nivel cultural de los esclavos,

Estas cosas motivaron la aparición de la servidumbre de la gleba, el colonato y el vasallaje.¹⁵

¹⁴**RAMÍREZ GRONDA, Juan D.** *El contrato de Trabajo*, editorial La Ley. Argentina 1945, Página 170

¹⁵**CABANELLAS Guillermo**, *Compendio de Derecho Laboral* Tomo I. Editorial Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1968 paginas 899-907

En el siglo IX, fueron muchos los intentos por abolir la esclavitud, los cuales fracasaron por la presencia de muchos que estaban interesados en la trata de esclavos. El Medioevo representa la evolución de las instituciones precedentes. Así la esclavitud de preponderante servicio personal en lo antiguo, se convierte en la servidumbre de la gleba medieval, la cual consistía en la adscripción a la tierra, dejando atrás la sujeción personal.¹⁶

En la antigüedad se engendro la lacra de la esclavitud; el feudalismo y cierta hipocresía medieval transformaron aquella en servidumbre como secuela del régimen señorial, que establecía un vínculo de dependencia entre los siervos y vasallos que habitaban un feudo o un señorío, y el señor; y a veces un nexo entre el colono y la tierra que él hacia producir para el bienestar de otros, y apenas sustento de él y su familia.

Con la servidumbre aparecen los siervos de la gleba, como representantes de un estado civil que se encontraba entre los esclavos y los hombres libres; no obstante dicha adscripción, los esclavos no podían tener tierra propia, pero si podían cultivar para su señor. Esta servidumbre representó una “esclavitud atenuada”.¹⁷

La servidumbre constituyó la fase intermedia entre la antigua esclavitud y la proletarización de la clase trabajadora, sometida a otra dependencia: la del salario, en condiciones más progresivas y mejores.

En España, durante los siglos XII al XVI, uno de los factores que predominaban a nivel aristocrático era el hecho de contar con numerosos servidores, lo cual se facilitaba por lo barato que resultaba esa mano de

¹⁶Ibíd. páginas104.

¹⁷Ibíd. Página 105

obra, hasta esa fecha entre más sirvientes se poseían mucho más orgullo social significaba para la clase aristócrata. Hasta que la abundancia de servidores se convirtió en una preocupación, tras el descubrimiento de América, ya que España se vio necesitada de muchos brazos para empuñar las armas y labrar los campos, lo que produjo la despoblación peninsular que iba representando la colonización americana, limitando a los aristócratas a contar con un número limitado de servidores. En esta época, para las sirvientas femeninas se aprobaron las “Ordenanzas de las Casas Madres de Mozas de Madrid”, las cuales venían a ser casas de colocación de criadas. Existían condiciones de contratación ya que se prohibía trabajar por menos de seis meses y, así mismo, cada moza debía pagar un real a la casa y un real al amo que la contrataba.¹⁸

En esta época la condición de sirviente prosiguió declinando social y políticamente hasta el grado de la constitución de 1812 aprobada por la corte de Cádiz declaraba que el ejercicio de los derechos ciudadanos se perdía por el “estado de sirviente doméstico”.¹⁹

Al inicio del siglo XX esta situación se modificó como repercusión de mejoras generales en las condiciones de los trabajadores industriales, esto produjo el cambio de fisonomía de arrendamiento de servicios a una relación laboral.

Por las innumerables transformaciones que significó la primera guerra mundial debido a la movilización industrial de las mujeres durante las hostilidades, el trabajador del servicio doméstico experimentó una declinación numérica, siendo algunas de las causas concretas de este fenómeno las siguientes:

- La mecanización del hogar,

¹⁸ Ibíd. Página 899

¹⁹ Ibíd.

- La expansión industrial, con salarios más tentadores que los caseros y mayor independencia personal;
- La evolución de la vida familiar;
- El mayor desarrollo cultural, político y económico;
- El cierre de las fuentes de trabajo tradicionales;
- La creciente proletarización de la población urbana.

Lo anterior también originó la transformación jurídica de este sector de trabajadores, pues se fijaron honorarios más o menos amplios, se determinó el uso de descanso semanal, vacaciones anuales, se estableció el régimen de accidentes de trabajo, la fijación de salarios más remunerados, mejor trato, debilitando así la frontera con el resto de trabajadores en general.

2.3 Evolución histórica del trabajo doméstico en El Salvador

No se cuenta con datos exactos sobre el desarrollo del trabajo doméstico durante la época precolombina, sin embargo podríamos presumir que el trabajo doméstico lo realizaban las mujeres del hogar.

En la época Colonial, según se ha investigado, una de las formas de explotación impuestas por las autoridades invasoras Españolas, fue el repartimiento de hilazas, de hilados o algodón, lo que recaía directamente en las mujeres indígenas, a quienes se les obligaba en un principio a convertirlo en hebras para mechas de candela y, posteriormente, a producir un hilo delgado y apretado el cual era más apropiado para tejer; sucesivamente la explotación vino en aumento conforme se fue ampliando y diversificando la demanda del mercado internacional, y las ganancias fueron utilizadas para el enriquecimiento de la Corona Española.

La presencia de españoles en estas tierras supuso un incremento en la carga del trabajo doméstico de las mujeres, pues se sabe que pasaron muchos años, para que la corona española permitiera la llegada de mujeres peninsulares a sus colonias recién establecidas en el Nuevo Mundo. Y mientras aquella real prohibición estuvo vigente, fueron las mujeres indígenas las que debieron asumir la preparación de alimentos, el aseo de ropas y el cuidado de los sitios de alojamiento de las huestes extranjeras.²⁰

Tal como podrá inferirse pese a los ideales liberales que habían sustentado la carta magna de la naciente República, durante esa época la mujer ya había sido reducida abiertamente al cubil doméstico donde el hombre ejercía su dominio. No hubo, pues, desde los orígenes del Estado un marco jurídico que abogara por la igualdad de condiciones laborales entre hombre o mujeres, o, mejor dicho, que evitara el abuso del esclavismo disfrazado como en realidad debería llamarse al trabajo doméstico, ya sea remunerado o no, dado que además de sojuzgarla individualmente, también ha venido reproduciendo de manera implícita relaciones sociales de subordinación de las mujeres con respecto a los hombres, abriendo la brecha para que con frecuencia se vean afectadas por prácticas inhumanas, como las agresiones físicas, psicológicas y sexuales.²¹

En El Salvador se marca el inicio de un ordenamiento Jurídico a partir del año 1824 con la constitución de la República Federal de Centro América la cual regía en los Estados de Costa Rica, Nicaragua, Honduras, El Salvador y Guatemala; quienes formaban parte de la Federación de Centro América. Con esta constitución se pudo observar la terminación de la esclavitud, pues

²⁰FUNDE-ORMUSA, *Mujer y Mercado Laboral: El Salvador 2006*, San Salvador El Salvador. Página 75

²¹Ibíd. Página 76

declara la libertad e igualdad de todos los ciudadanos del Estado. Instituyendo los derechos de libertad, igualdad, propiedad, con la protección de la república; sin dejar de lado el hecho de que se consideran ciudadanos todos los salvadoreños que se encuentren en el territorio de El Salvador y dentro de los otros Estados de la federación. Aunque no se halla nada que regulara el trabajo doméstico específicamente, si se encuentran principios que fueron básicos para el sector laboral.

En la Constitución de El Salvador de 1841 se regularon por primera vez las causas de suspensión de los derechos del ciudadano, en su Artículo 21 incorporando en su ordinal 5º **“Por el estado de sirviente doméstico cerca de la persona”**. Situando al trabajador doméstico en un estado de ausencia de ciudadanía y derechos políticos, factores que eran más agravantes para la mujer. Esta disposición nos muestra la marginación y desprotección de que fuera objeto este sector laboral ya que las normas en lugar de ser favorables fueron perjudiciales.²²

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, la cual no incluyó esta disposición.²³

En 1956 se fundó la Fraternidad de Mujeres Salvadoreñas, un organismo de clara oposición al régimen de José María Lemus, la situación de las trabajadoras domésticas vuelve a ser retomada en los estatutos de esta agrupación: “Que las mujeres que trabajan en los servicios domésticos

²²**GALLEGOS Ricardo**, *Constituciones de El Salvador*. Editorial DIANA, España 1961, Tomo II. P. 316.

²³Ibíd.

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”. Pero 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 gobernantes.²⁴

En 1960 surge la primera regulación específica del trabajo doméstico, incorporada en el Código Civil de 1890, en su capítulo VII, título XXVI, el cual se denominó “Arrendamiento de Criados Domésticos” y comprendía del artículo 1793 al 1801, y literalmente establecía:

Art. 1793. En el arrendamiento de criados domésticos una de las partes promete prestar a la otra, mediante un salario, cierto servicio determinado por el contrato o la costumbre del país.

Art. 1794. El servicio de criados domésticos puede contratarse por tiempo determinado; pero no podrá estipularse que durará más de un año, a menos que conste la estipulación por escrito; y ni aun con este requisito será obligado el criado a permanecer en el servicio por más de cinco años, contados desde la fecha de la escritura. Esta podrá renovarse indefinidamente, y el tiempo se entenderá forzoso para ambas partes a menos de estipulación contraria.

Art. 1795. Si no se hubiere determinado tiempo, podrá cesar el servicio a voluntad de cualquiera de las partes. Con todo, si el criado no pudiere retirarse inopinadamente sin grave incomodidad o perjuicio del amo, será

²⁴FUNDE-ORMUSA, *Mujer y Mercado Laboral: El Salvador 2006*, San Salvador El Salvador. P. 77.

obligado a permanecer en el servicio el tiempo necesario para que pueda ser reemplazado, aunque no se haya estipulado desahucio.

El criado que sin causa grave contraviniera a esta disposición, pagara al amo una cantidad equivalente al salario de dos semanas.

Art.1796. la mujer que se contrata como nodriza, será forzosamente obligada a permanecer en el servicio mientras dure la lactancia, o no pueda ser reemplazada sin perjuicio de la salud del niño.

Art. 1797. Si el criado contratado por cierto tiempo se retirare sin causa grave antes de cumplirlo, pagará al amo, un equivalente al salario de un mes.

El amo que en un caso análogo despidiere al criado, será obligado a pagarle por vía de indemnización igual suma, además de la que corresponda al servicio prestado. Si falta menos de un mes para cumplirse el tiempo estipulado, se reducirá la pena por una u otra parte a lo que valga el salario de la mitad del tiempo que falta.

Art. 1798. Si se hubiere estipulado que para hacer cesar el servicio sea necesario que uno desahucie al otro, el que contraviniera a ello sin causa grave, será obligado a pagar al otro una cantidad equivalente al salario del tiempo de desahucio o de los días que faltan para cumplirlo. Las indemnizaciones de que se trata en el presente capítulo se entienden sin perjuicio de las penas del Código Penal y leyes especiales en los casos respectivos.

Art. 1799. Será falta grave respecto del amo la ineptitud del criado, todo acto de infidelidad o insubordinación, y todo vicio habitual que perjudique el

servicio o turbe el orden doméstico; y respecto del criado cualquier conato de este o de sus familiares o huéspedes para inducirle a un acto criminal o inmoral. Toda enfermedad contagiosa del uno dará derecho al otro para poner fin al contrato. Tendrá igual derecho el amo si el criado por cualquier causa se inhabilitare para el servicio por más de una semana.

Art. 1800. Falleciendo el amo se entenderá subsistir el contrato con los herederos, y ni podrán estos hacerlo cesar sino como hubiera podido el difunto.

Art. 1801. La persona a quien se presta el servicio será creída sin perjuicio de prueba en contrario:

1º. En orden a la cuantía del salario.

2º En orden al pago del salario del mes vencido, si dentro de los quince días subsiguientes no se hubiere reclamado.²⁵

Este conjunto de disposiciones fueron manejadas como arrendamiento de servicios, derivadas de la figura de la locación de servicios, anteriormente referida, en donde las relaciones entre ambos contratantes eran puramente civilistas. Con el surgimiento del Código de Trabajo lo anterior quedó derogado.

En derecho Constitucional, desde la Constitución de 1864, no fue sino hasta la Constitución de 1939 que se dictaron los primeros preceptos dedicados a la familia y al trabajo. Sin embargo fue hasta la Constitución de 1945 que por primera vez, en su Artículo 156 estableció los principios generales básicos

²⁵Código Civil de la República de El Salvador del año 1890. Imprenta La República, El Salvador, 1904, páginas 362-367.

que debería contener el primer Código de Trabajo, que a efecto de armonizar las relaciones entre el capital y el trabajo se pensaba promulgar.²⁶

La Constitución Salvadoreña de 1950 fue la primera en incorporar una serie de preceptos relativos a las relaciones laborales entre obreros y patronos. Estas disposiciones se enmarcaron dentro del Capítulo II, Artículos del 182 al 196 denominado “Trabajo y Seguridad Social”, en el cual se hace una mención específica de los trabajadores domésticos en el Artículo 190, el cual literalmente dice: “Los trabajadores agrícolas y domésticos tienen derecho a protección en materia de salarios, jornadas de trabajo, descansos, vacaciones, indemnizaciones por despido y, en general, a las prestaciones sociales. La extensión y naturaleza de los derechos antes mencionados serán determinadas de acuerdo a las condiciones y peculiaridades del trabajo. Quienes presten servicios de carácter doméstico en empresas industriales, comerciales y demás equiparables, serán considerados como trabajadores manuales y tendrán los derechos reconocidos a estos”.²⁷

Asimismo se señala una vez más la necesidad de promulgar el Código de Trabajo en donde se incorporen los principios generales que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores. Fue hasta el surgimiento del Código de Trabajo de El Salvador de 1972 con el que la figura civilista del arrendamiento de criados domésticos, desaparece del Código Civil y se incorpora al nuevo Código, ya como trabajo sujeto a regímenes especiales; estableciendo condiciones más favorables al trabajador doméstico en comparación con las que contenía el Código Civil antes mencionado.

²⁶ **GALLEGOS Ricardo**, *Constituciones de El Salvador*. Editorial DIANA, España 1961, Tomo II. Pág. 730

²⁷ *Ibíd.*

Estas disposiciones relativas a los trabajadores domésticos se encuentran en el título segundo capítulo III del libro primero, y contiene siete artículos del setenta al setenta y seis, las cuales serán estudiadas más adelante en el presente trabajo.

Con la promulgación de la Constitución de 1983 (vigente en la actualidad), se instituyen normas encaminadas a generar mejoras para el sector laboral de servicio doméstico, establecidas específicamente en el Artículo 45 el cual literalmente dice: “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. Quienes presten servicio de carácter doméstico en empresas industriales, comerciales, entidades sociales y demás equiparables, serán considerados como trabajadores manuales y tendrán los derechos reconocidos a éstos”.

No obstante que estos derechos estén establecidos en la Constitución, desde el año de 1983, no han tenido un cumplimiento efectivo, pues los trabajadores domésticos no gozan de vacaciones, salarios mínimos, tampoco días de descanso remunerados y la mayoría no goza de seguridad social.

La situación histórica de los trabajadores domésticos se ha mantenido por muchos años, ya que aunque hay progreso en cuanto a las normativas que se establecen, nunca ha habido un cumplimiento efectivo de las mismas en detrimento de dicha población laboral

2.4 Particularidades del trabajo doméstico en El Salvador.

Como antes fueron mencionadas las características generales del trabajo doméstico de acuerdo con Ramírez Gronda son:

- a) Tareas inherentes al hogar;
- b) Convivencia
- c) Falta de lucro;
- d) Benevolencia y confianza en la relación

Estos elementos son típicos del trabajo doméstico universal, sin embargo en el presente apartado se tiene como finalidad hacer referencia o explicar aspectos que son propios de la vida nacional, factores particulares de la cultura de país, que denotan el grado de desprotección o desconsideración de este sector.

Contrato de Trabajo

El Código de Trabajo establece en el Artículo 76 que “El contrato de trabajo para servicio doméstico puede celebrarse verbalmente...” En nuestro país generalmente el Contrato de Trabajo Doméstico, se realiza manera verbal, en el cual solamente se establecen las obligaciones, el monto del salario y los días de descanso; además el empleador da todas las instrucciones respecto de oficios que requieren exclusivo cuidado. Se llega a un acuerdo verbal que puede ser terminado en cualquier momento que las partes lo decidan, así por ejemplo si al tiempo de descanso que al empleado le corresponde ir a su casa, si considera que alguna situación no le agradó decide ya no regresar a trabajar. O también si a la semana de haber iniciado sus labores el empleado realiza una acción desagradable al patrono, este lo

despide inmediatamente, aunque no sea una ofensa que amerite tal acción; estos ejemplos que en realidad se viven dentro de este ámbito demuestran que no hay nada que garantice la permanencia de la relación laboral para ninguna de las partes.

Este aspecto es sumamente peculiar en El Salvador ya que independientemente de lo establecido en el contrato verbal hay casos en los que las empleadas o empleados, por diversas razones no permanecen más de una semana en el empleo, y estas razones pueden ser diversas y desde muy irracionales, llegar hasta severas y exageradas. Este aspecto es uno de los resultados de la exigua y mediocre regulación del trabajo doméstico en El Salvador.

Denominación

De manera general, las personas que realizan trabajo doméstico remunerado en El Salvador son conocidas como “*muchachas*”, “*domésticas*”, “*sirvientas*” o “*choleras*”. Estas denominaciones, además de ser despectivas, están ligadas a la cultura dominante con una serie de estereotipos (*como obediencia, humildad, lealtad, servilismo como propios de una doméstica*), que conducen a situarlas, dentro del imaginario colectivo y dentro de la estructura social, en las escalas más inferiores de los empleos remunerados, equiparable a los estatus más bajos de la sociedad.

Por lo general el empleador y su familia usan estos seudónimos para referirse a la empleada o empleado doméstico, esto denota la superioridad que el empleador y los suyos mantienen hacia la empleada o el empleado.²⁸

²⁸VEGA, Ana Lilian y CÍA. *La institucionalización Socio cultural y Jurídica de la desigualdad: el Trabajo Doméstico Remunerado en El Salvador*. Página 14

Salario.

El salario constituye una obligación de carácter patrimonial a cargo del empleador, el cual se encuentra obligado a satisfacerla en tanto que el trabajador ponga su actividad profesional a disposición de aquel.²⁹

Respecto del salario, en El Salvador es común que a una empleada o empleado doméstico se le fije en menor cuantía que el salario mínimo establecido; en la mayoría de los casos esto se debe a que a la empleada o empleado, se le brinda a demás de la remuneración monetaria, vivienda y alimentación. En conclusión la insuficiencia del salario es una situación muy común a nuestro medio, factor que no permite que este sector pueda tener acceso a otros derechos como seguridad social o previsión social ya que con un salario exiguo no les quedaría suficiente si se les realizara las retenciones correspondientes para acceder a estos derechos.

Personas que lo Realizan.

El trabajo doméstico es realizado generalmente por mujeres; es muy mínimo el número de hombres incluidos en este sector laboral, esto podría deberse a la marcada cultura machista que existe en nuestra sociedad.

Por otra parte, más de la mitad de las mujeres empleadas en trabajo doméstico (65.42%) han nacido en un caserío, pueblo o el campo, lo que implica que han tenido que movilizarse a la ciudad para poder encontrar un empleo como domésticas, quizá mejor remunerado que en su lugar de origen. Para más de la mitad de las mujeres en trabajo doméstico (68.41%), afirman que sus madres han nacido en el campo, caserío o pueblo. Esto

²⁹**CABANELLAS, Guillermo.** *Compendio de Derecho Laboral.* Editorial Omeba. Argentina 1968. Tomo I. Página 570

puede llevarnos a pensar que el resto (31.59%) proviene de una migración anterior “de las madres”. La edad de dichas mujeres oscila entre los 15 a los 44 años. Y en muchos casos son niñas cuya edad es entre 12 y 17 años.³⁰ El perfil educativo de las y los trabajadores domésticos remunerados, como se esperaba, es relativamente bajo.

Jornada Laboral

A diferencia de los demás sectores laborales, el sector doméstico no tiene un horario de trabajo definido. No obstante el Código de Trabajo en su Artículo 80 establece que la empleada o empleado doméstico debe gozar de 12 horas de descanso diarias de las cuales 10 deben ser nocturnas, es realmente algo en que la realidad no se cumple, y, generalmente las rutinas laborales pueden superar las 12 horas diarias, seis días a la semana; Esto implica que cada día se levantan muy temprano de la mañana y van a descansar tarde de la noche.

Los aspectos antes explicados son generalmente los rasgos que marcan al trabajo doméstico en El Salvador, no obstante son generalmente comunes a la mayoría de países latinoamericanos. La desprotección y desigualdad en este sector laboral, son el factor común en cada una de estas peculiaridades. Esto demuestra el largo camino y la ardua lucha que aun resta, para poder llegar al nivel jurídico y social, en el cual se establezcan y se lleven a la práctica normas que dignifiquen al trabajador y las trabajadoras domésticas y les garanticen el reconocimiento de los derechos fundamentales a los que como trabajadores deben tener acceso, así como que se les reconozca el valor del trabajo que realizan.

³⁰VEGA, Ana Lilian, Julia Evelin MARTÍNEZ, Patricio AMAYA y Karen DUKE. *La Institucionalización Sociocultural y Jurídica de la Desigualdad: el Trabajo Doméstico Remunerado en El Salvador*, Pág. 29

2.5 Contexto normativo del trabajo doméstico en El Salvador, su eficiencia y viabilidad.

El Régimen normativo del trabajador doméstico en El Salvador, es desarrollado brevemente por el Código de Trabajo, el cual destina únicamente ocho artículos para regular las relaciones que deben existir entre el patrono y el trabajador doméstico, así como los derechos que se generan producto de la relación laboral, que comprenden del art. 76 al art. 83; lo cual resulta insuficiente, si se toma en consideración que miles de hogares salvadoreños cuentan al menos con un trabajador doméstico empleado, siendo ésta una forma de empleo muy común, lo que indica que no se le ha otorgado la debida importancia por los legisladores, como si se tratase de un empleo de menor relevancia y trascendencia social, que no merece un mayor reconocimiento y regulación.

Lo anterior puede ser considerado como una contravención a la Constitución, si tenemos en cuenta que ésta estatuye que todas las personas, somos iguales ante la ley, y que el trabajo es una función social que gozará de la protección del Estado, pero al ser regulado de una manera lacónica se desmejora dicha actividad laboral que impulsa de forma indirecta la actividad económica y el aparataje estatal, puesto que en muchas ocasiones los patronos del servicio doméstico, son a su vez empleados gubernamentales, privados o trabajadores independientes, los cuales pueden cumplir su jornada laboral y/o actividades laborales por el auxilio que reciben de su trabajador del servicio doméstico. Resulta sumamente fácil evidenciar que la regulación del servicio doméstico soslaya lo normado en la constitución, cuando consideramos, que para el trabajador doméstico no se regula periódicamente un salario mínimo, que sea suficiente para satisfacer las

necesidades de su hogar, material, moral y culturalmente, ya que el Código de trabajo únicamente dispone al respecto que la retribución de los trabajadores del servicio doméstico comprende, además del salario convenido, el suministro de alimentación y habitación, salvo pacto en contrario; por lo que se consideran únicamente las prestaciones que abarca, pero no la proporción en que debe de cubrirlas, lo cual puede degenerar en abusos por parte del patrono, y que no se cumpla con lo que la constitución abanderada que a trabajo igual debe corresponder igual remuneración en circunstancias idénticas.

Se puede advertir también, que para el perfeccionamiento del contrato de trabajo, no se exige mayor formalidad, ya que se permite sea de carácter verbal, imponiendo el Código de Trabajo en el art. 76 la obligación para el patrono de extender a petición del empleado, cada treinta días una constancia que contiene los datos relacionados al contrato laboral, como una forma simple de documentar el contrato lo que en la práctica no se hace.

Asimismo llama poderosamente la atención, en que si bien es cierto se regulan las causas para la terminación del contrato individual de trabajo, nada se regula acerca de la estabilidad laboral, siendo éste un derecho reconocido contemporáneamente a nivel internacional, y medular para calificar la apatía con que se ha abordado en la legislación secundaria dicha población laboral. Este es un factor que impide la efectividad de la incorporación de la empleada al régimen especial de seguridad social, pues no le sería conveniente afiliarse con la incertidumbre del tiempo que durará en el empleo. Otro asunto no menos importante de destacar, es que si bien es cierto se regula expresamente cuanto comprende la jornada laboral doméstica, en la práctica ésta no se respeta, ya que en muchos hogares se excede, lo cual no solamente atenta la norma relacionada, sino también la

salud e integridad física del trabajador, lo que resulta gravoso si analizamos que respecto de la seguridad social, la inscripción en el ISSS no se ha establecido sea obligatorio sino a voluntad o discrecionalidad del patrono; desmejorando el derecho a la salud, el cual es considerado un bien público, del cual el Estado Salvadoreño, está obligado a velar por su conservación y restablecimiento, y que como es conocido los servicios de salud pública son hoy en día deficientes. Debido a la naturaleza y finalidad del servicio doméstico, resulta innegable que el Código de Trabajo, norme que este estará obligado a trabajar en días de asueto de la población, si su patrono se lo pide, y como contraprestación que se duplique el cien por ciento de su salario, lo cual normalmente se transgrede ya que únicamente se le reconoce su salario ordinario, en muchos casos por desconocimiento de tal obligación por parte del patrono y del trabajador, debido a la poca importancia que se da a este sector laboral, y no se ha dado la debida divulgación y publicidad a dicha norma.

Es necesario acotar, que en materia de trabajo doméstico, han existido avances sectorizados, ya que la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, regula particularmente la situación del Trabajo doméstico de los y las adolescentes sobresaliendo el reconocimiento que se hace del derecho que les asiste a la educación, imponiendo el deber al patrono de facilitar la asistencia a una escuela cercana. Art. 64 Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia (L.E.P.I.N.A).

En cuanto a la seguridad social, también se ha avanzado, ya que el adolescente por considerarse sujeto de derechos, se le impone la obligación al patrono de inscribirlo en los ocho días posteriores a su empleo, lo que no sucede con los adultos para éstos es facultativo del patrono; y además se regula que en caso de incumplimiento de dicha obligación, el patrono debe

responder del pago de todas las prestaciones y servicios de los cuales se habría beneficiado el adolescente, abriéndose la posibilidad del reclamo de posibles daños y perjuicios que se pudiesen irrogar. Art. 63 L.E.P.I.N.A.

En ese orden de ideas, la LEPINA vanguardistamente también norma, la posibilidad de que cualquier persona denuncie ante las Juntas de Protección de la Niñez y la Adolescencia las cuales no están conformadas, pero sus funciones actualmente son asumidas por el Instituto Salvadoreño de Protección de la Niñez y Adolescencia ISNA, y ante el Órgano Ejecutivo en el ramo de Trabajo y Previsión Social, todas aquellas situaciones que puedan significar amenaza o violación de los derechos de los adolescentes trabajadores. Art. 70 L.E.P.I.N.A.

Otra novedad que incorpora esta Ley en el art. 64, es en cuanto a la edad mínima para optar a ser contratado como trabajador doméstico, el cual es de dieciséis años, lo que reforma tácitamente la edad que contempla el Código de Trabajo, el cual establecía que era a partir de los catorce años de edad, eso obviamente para minimizar la explotación infantil y potenciar el normal desenvolvimiento de los adolescentes. Se dota además a nivel procesal de la posibilidad de establecer el contrato individual de trabajo, por la vía de la presunción legal, ya que se regula que se presumirá el contrato de trabajo a favor de la persona adolescente trabajadora y se presumirán como ciertas las afirmaciones realizadas al respecto por los adolescentes, salvo prueba en contrario, Art. 58 L.E.P.I.N.A. Garantizando de tal forma la protección integral de que debe gozar, así como su derecho de opinión.³¹

³¹Análisis realizado al Capítulo III relativo al Trabajo Doméstico del Código de Trabajo, y algunos artículos de la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia.

CAPITULO III

LA SEGURIDAD SOCIAL

3.1 Concepto

Desde los tiempos más remotos en que surgieron los primeros asentamientos humanos y comunidades organizadas, el ser humano ha necesitado protección contra las contingencias de la vida. El desarrollo y establecimiento de sistemas formales de seguridad social para prestar apoyo a los ingresos y asistencia médica representó un paso importante en la evolución de las sociedades humanas. El surgimiento de diversos tipos de mecanismos formales de protección social en todo el mundo --desde mecanismos de protección social comunitarios de carácter voluntario hasta regímenes públicos de seguridad social obligatorios de carácter contributivo o no contributivo-- pone de manifiesto la necesidad humana universal de seguridad social y explica la importancia de definir claramente los derechos y prestaciones que ella supone.

La expresión seguridad social, fue utilizada por primera vez la ley de seguridad social de 1935 de los Estados Unidos, instituyó regímenes para cubrir sólo los riesgos de vejez, muerte, invalidez y desempleo. Desde entonces los conceptos de seguridad social han ido cambiando con el tiempo, y en la actualidad se emplean en todo el mundo con significados diversos. En razón de esta diversidad de sentidos, resulta muy difícil formular una definición precisa de cada uno de estos conceptos, sobre todo porque ninguno se emplea de forma coherente sino que sus significados varían considerablemente según el país y las organizaciones internacionales de que

se trate. Sin embargo en el presente estudio se presenta al lector una serie de definiciones, cuyo sentido concuerda, en criterio particular, con el ordenamiento jurídico salvadoreño y con el tema que ocupa esta investigación.

Para la OIT, la seguridad social es: «la protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que de otra manera derivarían de la desaparición o de una fuerte reducción de sus ingresos como consecuencia de enfermedad, maternidad, accidente del trabajo o enfermedad profesional, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos.»³²

Además un estudio de la OIT adopta un concepto de Seguridad Social el cual abarca todas las medidas relacionadas con las prestaciones, en efectivo o en especie, encaminadas a garantizar una protección en determinados casos, como por ejemplo:

- falta de ingresos laborales (o ingresos laborales insuficientes) debido a enfermedad, discapacidad, maternidad, accidentes de trabajo, desempleo, vejez o muerte de un miembro de la familia;
- falta de acceso o acceso a precios excesivos a la asistencia médica;
- apoyo familiar insuficiente, en particular para los hijos y adultos a cargo;
- pobreza generalizada y exclusión social.

Los sistemas de seguridad social pueden ser de carácter contributivo (seguro social) o de carácter no contributivo.³³

³²OIT: *Introducción a la seguridad social*, OIT, Ginebra, 1984, pág. 3.

³³ CONFERENCIA INTERNACIONAL DE TRABAJO, informe VI Seguridad Social para la Justicia Social y una Globalización Equitativa. Ginebra 2011. Página 8

Alejandro Suárez Fernández, define a la seguridad social como el sistema de medidas arbitradas por el Estado para proteger a los ciudadanos, especialmente a los trabajadores, frente a determinados riesgos, que sustancialmente consisten en la disminución o pérdida de sus ingresos, en la necesidad de incrementar sus gastos, o en ambas cosas a la vez.³⁴

También es definida como "La Rama de las Ciencias Sociales, que está integrada por el conjunto de normas preventivas y de auxilio que todo individuo por el hecho de vivir en sociedad, recibe del Estado para hacer frente a determinadas contingencias previsibles y que anulan su capacidad de ganancia". Desde otro punto de vista, muchos han visto a la Seguridad Social como sinónimo de Previsión Social, lo que incluye los auxilios que el obrero o trabajador recibe del Estado en forma de seguros o subsidios, por desocupación, enfermedad, invalidez, ancianidad y otros.³⁵

Por otro lado existen conceptos que tienen estrecha relación con el de seguridad social y que es importante que los mencionemos, entre estos tenemos:

Protección social El cual suele tener un sentido más amplio que el concepto de seguridad social, e incluir específicamente la protección que los miembros de una familia o de una comunidad local se prestan entre sí. Ahora bien, en otros contextos el concepto de protección social se utiliza en un sentido más restringido que el de seguridad social, refiriéndose únicamente a las medidas en pro de los miembros más pobres, vulnerables o excluidos de la sociedad.

³⁴ **SUÁREZ FERNÁNDEZ, Alejandro.** *Derecho del Trabajo*, Universidad de Educación a Distancia, Madrid 1996. Página 52.

³⁵ **PONCE, Ricardo.** *Antecedentes de la Seguridad Social en El Salvador.* <http://socioelsalvador.blogspot.com/2008/04/antecedentes-de-la-seguridad-social-en.html>, pagina web consultada el día miércoles 1 de febrero de 2012 a las 20 horas.

En muchos contextos las expresiones «seguridad social» y «protección social» se emplean indistintamente como sinónimas. En el presente trabajo se considera la expresión «protección social» con un criterio pragmático para referirse a la protección que proporcionan los sistemas de seguridad social en los casos en que existen riesgos y necesidades de índole social.³⁶

De igual manera se tiene el concepto de **Asistencia social**, que consiste en las prestaciones de seguridad social que dependen del nivel de ingresos del beneficiario, es decir, que están supeditadas a la comprobación de recursos o que se basan en formas de focalización similares (por ejemplo, la evaluación indirecta de los medios de vida y la focalización geográfica), suelen denominarse asistencia social. Se trata por lo general de un mecanismo para mitigar o reducir la pobreza. Las prestaciones pueden concederse en efectivo o en especie.³⁷

3.1.1 Objetivos principales de la Seguridad Social.

Con base en los conceptos anteriormente planteados se puede determinar que con independencia de quién asuma la responsabilidad final del ejercicio del derecho humano a la seguridad social, los objetivos principales buscan en todo caso:

- Mantener la calidad de vida.- Es decir busca una disminución de la pobreza, tratando que la calidad de vida de los individuos llegue a un estándar mínimo. También se busca proteger esta calidad de vida en contra de los posibles riesgos que podrían afectarla y la redistribución de sus recursos.

³⁶CONFERENCIA INTERNACIONAL DE TRABAJO, informe VI Seguridad Social para la Justicia Social y una Globalización Equitativa. Ginebra 2011. Página 9

³⁷ Ibíd. Página 10

- Reducción de la desigualdad.- Es decir la redistribución del ingreso para crear un ambiente de equidad y que la diferencia de beneficios no se enfoque en clases sociales sino en características como edad y tamaño de la familia. En este punto también es importante considerar la equidad de conocimientos que permitan a todos los individuos mantener un nivel de vida adecuado.
- Integración social.- Esto es que haya un sentimiento de solidaridad entre la poblacional sobre todo en la brecha intergeneracional. Así como una protección del salario de los individuos.
- Eficiencia.- Trazar un sistema de protección social cuyas repercusiones micro y macroeconómicas no sean caóticas. Aquí también podemos hablar de que se aliente el ahorro de los individuos y que no se aliente la falta de participación laboral.
- Factibilidad administrativa.- Es decir que los mecanismos con los que se trabajen sean eficientes, sin abusos o corrupción.³⁸

3.1.2 El derecho a la Seguridad Social

La necesidad universal de seguridad social ha sido reconocida como un derecho humano por la comunidad mundial. La realización efectiva de la seguridad social siempre ha sido un elemento fundamental del mandato de la OIT desde su creación en 1919. El enfoque de la Organización en materia de seguridad social refleja tanto la condición que ocupa este concepto en el derecho internacional como su propio mandato constitucional. Se trata de un enfoque basado en los derechos; en otras palabras, a fin de garantizar la

³⁸**GALINDO MADROÑO, Anna Ligia**, *Problemática de Pensionados del IMSS para el Año 2015. La Difícil Tarea de Mantener una Previsión Social Adecuada*, Capítulo II. http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lat/galindo_m_al/capitulo2.pdf, página web consultada lunes 14 de noviembre de 2011 a las 15:24.

realización efectiva del derecho a la seguridad social, la OIT utiliza instrumentos jurídicos internacionales como punto de partida, principal referencia y base jurídica para el reconocimiento de la existencia de este derecho, y procura fundamentar todas las actividades de asistencia y asesoramiento relativas a las políticas en las normas internacionales en materia de seguridad social.³⁹

3.2 Antecedentes históricos.

3.2.1 Antecedentes históricos a nivel universal

La seguridad social es el resultado de un largo proceso histórico derivado del estado de inseguridad en que vive el hombre, desde los albores de la humanidad. Para la leyenda judeo-cristiana ese estado de inseguridad se inició cuando el hombre fue expulsado del paraíso terrenal, en ejecución de la primera sentencia de que se tiene noticia:

“Maldita sea la tierra por tu culpa. Con fatiga sacarás de ella tu alimento por todos los días de tu vida. Espinas y cardos te dará, y comerás la hierba del campo. Con el sudor de tu frente comerás el pan hasta que vuelvas a la tierra, pues de ella fuiste sacado. Porque eres polvo y al polvo volverás” (*Génesis*).⁴⁰

El hombre primitivo en lucha permanente contra una tierra inhóspita se vio acosado por ciertos fenómenos naturales, como los terremotos, sequías,

³⁹CONFERENCIA INTERNACIONAL DE TRABAJO, informe VI Seguridad Social para la Justicia Social y una Globalización Equitativa. Ginebra 2011. Página 10

⁴⁰ LIBRO DEL GÉNESIS. 3:18-19 La Biblia.

inundaciones, rayos y truenos; tuvo que satisfacer por instinto sus necesidades más elementales. Se refugia en las cavernas y pronto aprende a guardar sus alimentos, para preservarse de las contingencias en las épocas de escasez, y, posteriormente, a domesticar algunos animales, convirtiéndose con el transcurso del tiempo de cazador en pastor.

El germen de la seguridad social se encuentra entonces inscrito en la humanidad desde los tiempos más remotos. El hombre se enfrenta a un mundo que no entiende y que le agrede constantemente, a lo que se agregan las enfermedades y por consiguiente la urgente necesidad de prevenirlas; al igual que las vicisitudes propias de la senectud y la imposibilidad de subsistir por sus propios medios.⁴¹

De esta manera, ha escrito Mallet: “El ansia de seguridad ha sido el motor del progreso de la humanidad. La invención de la agricultura fue una forma de asegurarse alimento en vez del aleatorio método de la caza y de la recolección de frutos silvestres. La agrupación en tribus, la formación de aldeas, de ciudades, la constitución de estados, traducen el deseo de seguridad frente a un enemigo exterior.”⁴²

Es necesario destacar que el hombre primitivo no vivía como un anacoreta, desde el instante en que, por razones naturales, formó ese núcleo básico que es la familia. Cuando ésta evoluciona a formas más complejas de organización social, muchas de sus experiencias fueron recibidas por el conjunto social, sobre todo el sentimiento de solidaridad, hasta llegar, con el transcurso de los siglos, al Estado contemporáneo y a la comunidad

⁴¹ **NUGENT, Ricardo.** *Seguridad Social, su historia y sus Fuentes.* Página 603

⁴² **MALLET, Alfredo,** “*La búsqueda de la seguridad social*”, Estudio de la seguridad social, Ginebra-Buenos Aires, 1983, p. 78.

internacional; lo que no ha impedido que siga siendo el *animal insecureus* que dice San Agustín.⁴³

Las culturas del mundo antiguo no fueron ajenas a este deseo de seguridad. Así, en Egipto se crearon las instituciones de defensa y de ayuda mutua, que prestaban auxilio en caso de enfermedad, como el servicio de salud pública, financiado con un impuesto especial. En Babilonia se obligaba a los dueños de los esclavos al pago de los honorarios a los médicos que los atendían en casos de enfermedad. En Grecia, los ciudadanos que por sus limitaciones físicas no podían subvenir a sus necesidades eran auxiliados, y educados los hijos de quienes habían perecido en defensa del Estado. Las *erans* consistían en asociaciones de trabajadores con fines de ayuda mutua. Las *hetairas* tuvieron también existencia en Grecia, cuando el trabajo estuvo a cargo exclusivo de esclavos.⁴⁴

En Roma surgieron los *collegia corpora officie*, asociaciones de artesanos con propósitos mutuales, religiosos y de asistencia a los colegiados y a sus familiares, que asumían la obligación de atender a sus funerales. Los *collegia* subsistieron hasta la caída de Roma como resultado de las invasiones de los bárbaros. Las *guildas*, oriundas de Escandinavia y extendidas en Gran Bretaña y los pueblos germanos en el siglo VII, fueron asociaciones de asistencia mutua, unidas por el juramento de ayudar y socorrer en determinadas circunstancias a los enfermos, apoyadas en el principio de la solidaridad. En los países del cercano y medio Oriente florecieron los *wakouf*, a manera de fundaciones piadosas, en cuya virtud el fundador y sus miembros dedicaban sus propiedades a Dios y afectaban sus rentas a los hombres menesterosos.

⁴³ **NUGENT, Ricardo.** *Seguridad Social, su historia y sus Fuentes.* Página 605.

⁴⁴ *Ibíd.*

En el siglo VIII, Carlomagno dictaminó que cada parroquia debía sostener a sus pobres, viejos, enfermos sin trabajo y a los huérfanos, cuando no contaban con ayuda familiar. En Inglaterra (1601) se estableció un impuesto obligatorio a nivel nacional, para cubrir esta clase de asistencia parroquial y, dos siglos más tarde, Dinamarca y Suecia adoptan medidas similares, para asegurar de esta manera la responsabilidad de la comunidad.⁴⁵

La preocupación por la seguridad de una determinada colectividad también se hizo presente en las antiguas culturas americanas. En el imperio del Tahuantinsuyo los incas garantizaron a la totalidad de los seres humanos bajo su jurisdicción, el derecho a la vida mediante la satisfacción plena de las necesidades físicas primordiales, como la alimentación, vestido, vivienda y salud, que equivalía a la supresión del hambre y la miseria, causados por las desigualdades sociales y por los no previstos efectos destructores de la naturaleza, incontrolables por el hombre.⁴⁶

Los sobrantes del cultivo de las tierras del inca eran depositados en las *piruas* (graneros del Estado), para cubrir la escasez en los casos de sequías o de calamidades públicas, así como la de atender a los ancianos, viudas y huérfanos a cargo del Estado, y no abandonados a su suerte, como ocurría en otras culturas antiguas.⁴⁷ De otro lado, un sentido comunitario inspirado en la solidaridad, permitía que los miembros del *ayllu*,⁴⁸ después de cumplir

⁴⁵ Ibíd. Página 604

⁴⁶ **VALCÁRCEL, Luis E.**, *Historia del Perú antiguo*, t. I, Lima, Ed. Mejía Baca, p. 35.

⁴⁷ **CASSA, PEDRO**, citado por Lupo Hernández y García Gómez, sostiene que en la cultura taína los ancianos y los inútiles por enfermedad eran abandonados a su suerte en el campo, con una pequeña provisión de alimentos o estrangulados, "El trabajo humano en la sociedad taína, antes del descubrimiento", *El trabajo en la América precolombina*, Buenos Aires, Heliasta, 1978, p. 116.

⁴⁸ Institución pre inca que subsiste hasta nuestros días, con el nombre de comunidad campesina, que correspondería a la antigua gens romana. Estaba integrado por personas con vínculos familiares o ficticios de origen totémico, que cultivaban la tierra en común.

con sus labores comunales, lo hicieran en los topos correspondientes a otros miembros del *ayllu*, que requerían tal ayuda.

Sin llegar a la perfección de la organización incaica, se ha comprobado que el *calpulli*, versión mexicana del *ayllu*, cumplía determinadas funciones de previsión. Frías Olvera escribe que “cuando el jefe del *calpullio* cualquiera de sus miembros se enfermaban, sufrían accidentes o recibían lesiones en la guerra, tenían derecho a seguir percibiendo la parte de los productos que sacaban”.⁴⁹

En consecuencia, de esta apretada síntesis se desprende que desde las épocas más remotas tuvieron presencia en diversas colectividades humanas: la indigencia, la enfermedad y, en general, lo que ahora denominamos “riesgos y contingencias sociales”, a los que trataron de dar solución las distintas culturas, de acuerdo con sus respectivas peculiaridades. Es satisfactorio comprobar que el fatalismo no fue la característica de las comunidades antiguas, porque en la medida de sus posibilidades idearon los mecanismos que se han relacionado, para atenuar hasta donde les era posible, los infortunios que desde siempre padece la humanidad.⁵⁰

La formación de la seguridad social, como se ha expuesto anteriormente, es el resultado de un prolongado proceso que se extiende desde los inicios del siglo XVII hasta la época presente. Ella hace su aparición desde el momento en que reducidos grupos de trabajadores de algunas actividades económicas se unen con fines de protección mutua, hasta llegar paulatinamente a la protección de todos los trabajadores, por cuenta ajena, después de los

⁴⁹FRÍAS OLVERA, Manuel, “La organización y el derecho laboral en México prehispánico”, op. cit. supra, nota 3, p. 61.

⁵⁰ NUGENT, Op. cit. Página 606

laborantes independientes y posteriormente al amparo de toda población contra los riesgos y contingencias, como la enfermedad, el accidente, la maternidad, la vejez y la muerte.⁵¹

Paúl Durand ha señalado que la formación histórica del sistema de seguridad social ha pasado por tres etapas:

- la primera es la que él llama los Procedimientos Indiferenciados de Garantía, que son: el ahorro individual, la mutualidad, el seguro privado, la asistencia pública y la responsabilidad;
- la segunda es la de los seguros sociales, y
- la tercera, la de la seguridad social.

Jean Jacques Dupeyroux sigue la misma periodificación, si bien considera como época clásica al periodo durante el cual surge la responsabilidad objetiva o profesional y los seguros sociales, y como época moderna a la seguridad social. Luis Enrique de la Villa y Aurelio Desdentado Bonete admiten también el criterio de Durand.⁵²

3.2.1.1 Los sistemas iniciales de protección.

Al producirse la primera revolución industrial, el trabajador se encontraba en el más absoluto desamparo, frente a los riesgos y contingencias sociales, jornadas de trabajo extenuantes, salarios miserables que tenían que aceptar para no morir de hambre, la coalición profesional figuraba en el catálogo de los delitos. La huelga estaba igualmente proscrita. Además, los empleadores no se consideraban obligados a solventar los gastos de enfermedad, accidentes de trabajo, etcétera, por considerar que tales

⁵¹ *Ibíd.*

⁵² **RENDÓN VÁSQUEZ, Jorge**, *Derecho de la seguridad social*, Lima, Tarpuy, 1992, p. 17.

egresos aumentaban los costos de producción. Por consiguiente, los obreros ubicados en tan lamentable situación, teóricamente debían atender con sus magros salarios los riesgos y contingencias sociales, aunque para ello tuvieran que enviar a la fábrica, sus mujeres y a sus hijos menores desde su más tierna infancia. Obviamente, el conjunto de estos aportes resultaba insuficiente para cubrir esos requerimientos. Fue así como, progresivamente, surgieron los sistemas iniciales de protección, como el ahorro privado, la mutualidad, el seguro privado, la responsabilidad civil y la asistencia pública.⁵³

También surge luego, como medio de solventar necesidades futuras, el Ahorro Privado; cuando una persona reserva parte de sus ingresos ordinarios, y renuncia a determinadas satisfacciones inmediatas. Se trata y se trata de una previsión de carácter individual, en la que está ausente el principio de la solidaridad. La inclinación al ahorro se manifiesta desde tiempos inmemoriales, cuando el hombre primitivo reserva parte de sus granos para protegerse de las malas cosechas. Con el transcurso del tiempo esta medida de previsión es fomentada por el Estado.

Cabanellas y Alcalá-Zamora nos recuerdan que las cajas de ahorros se crean hacia el siglo XVII. En 1778 se sitúa la constitución de la caja de ahorros de Hamburgo. En 1786 se crea la de Oldemburgo, a la que siguen con escasa separación las de Berna, Basilea, Zurich, Altona y Gotinga. Inglaterra instituye una caja de ahorro para los niños en 1798. También en Suecia se funda otra en 1807; en Edimburgo, en 1815 y se instituye otra en Londres, en 1816.⁵⁴

⁵³ **NUGENT, Ricardo.** *Seguridad Social, su historia y sus Fuentes.* Página 606

⁵⁴ **CABANELLAS, Guillermo y Luis ALCALÁ-ZAMORA,** *Tratado de política laboral,* t. III, Buenos Aires, Heliasta, 1982, p. 426.

El ahorro en situaciones de normalidad contribuye a la consolidación de la familia, al evitar por un lado los gastos que no son indispensables, y haciendo posible la constitución de una reserva que permitirá la atención de egresos derivados de hechos imprevisibles, en unos casos, y perfectamente previsibles en otros.

El mutualismo fue otro de los sistemas de ayuda mutua, mediante la creación de asociaciones entre miembros de determinadas colectividades, para asumir ciertos riesgos y contingencias sociales, como la vejez, invalidez, enfermedad y muerte, a través de las aportaciones de sus miembros. Eran asociaciones típicamente previsionales. Funcionaron inicialmente en forma oculta y subrepticia en los albores del siglo XIX, cuando el derecho de asociación no existía y, al contrario, estaba proscrito por la ley, hasta que a mediados de esa misma centuria desaparece la prohibición y pudieron tener existencia legal y personería jurídica. Tales asociaciones organizadas, algunas de las cuales todavía subsisten, agrupan a profesionales, magistrados, comerciantes, artesanos y profesores.⁵⁵

En el mutualismo está ausente el propósito de lucro, inspirándose en el principio de la solidaridad, el cual serviría de base y antecedentes de lo que hoy conocemos como seguridad social.

Con el correr del tiempo y en el curso del siglo XIX, la multiplicación de los riesgos y necesidades para la población trabajadora, condujo a que el Estado fijara su atención en ese movimiento y se delinearon los primeros planes de coordinación pública, para superar los esquemas por demás limitados de la

⁵⁵ **NUGENT, Ricardo.** Seguridad Social, Su Historia Y Sus Fuentes. Página 607

mutualidad meramente individual y espontánea con la cual se alineó la ruta de la seguridad social.⁵⁶

El seguro privado hace su aparición a fines del siglo XIX, como un contrato de derecho privado, con objeto de cubrir ciertos riesgos y contingencias sociales, mediante el convenio de su propósito, aleatorio y por consiguiente de naturaleza mercantil, en virtud del cual, mediante el pago de una prima estimada en función del riesgo asumido por la aseguradora, ésta se obligaba al pago del capital del seguro, al producirse el evento incierto y futuro materia de la convención.

El seguro privado, en el cual está ausente el principio de la solidaridad, tuvo su explicación en la insuficiencia de las asociaciones de socorros mutuos, que por las razones que anteriormente se han relacionado, se encontraron en la imposibilidad de atender con la amplitud debida, los riesgos y contingencias sociales. El seguro privado hizo posible incluir dentro de sus alcances a numerosos grupos de personas de distintas actividades y cumplir cabalmente con su cometido, utilizando el reaseguro. Incluso muchas empresas recurrieron a este contrato para asegurar a sus trabajadores contra los riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Aun cuando el seguro privado estuvo y está muy lejos de solucionar los problemas derivados de los infortunios laborales y que, actualmente sólo recurren a él personas que están en capacidad económica de abonar las primas, es innegable que en su momento constituyó un antecedente de los seguros sociales, los cuales asimilaron sus técnicas y procedimientos.⁵⁷

⁵⁶ **CABANELLAS, Guillermo y Luis ALCALÁ-ZAMORA**, *Tratado de política laboral*, t. III, Buenos Aires, Heliasta, 1982, p. 427

⁵⁷ **NUGENT, Op. cit.** Página 608

Hasta la aparición de la teoría del riesgo profesional, el trabajador se encontraba completamente desamparado frente a los infortunios laborales.

En caso de un accidente ocurrido en el trabajo o con ocasión directa a él, el empleador se acogía a la teoría civilista de la culpa, exonerándose de toda responsabilidad en tanto la víctima no acreditara que el evento dañoso se había producido por culpa del empresario. En tales circunstancias, el trabajador, aparte de estar imposibilitado en la mayoría de los casos de acreditar la culpa de su principal, no estaba en condiciones económicas de seguir un largo proceso en la jurisdicción ordinaria.⁵⁸

No varió la situación, cuando evolucionando ese criterio, se estimó que era el empleador quien debía probar que no tuvo culpa en el accidente; es decir, que cuando se produjo el hecho susceptible de ser indemnizado no actuó con imprudencia o negligencia. Ante esa realidad, se formula la teoría del riesgo, defendida en Francia por Salleilles y Josserand (1897), a los que denominaron sus adversarios “sindicados de la quiebra de la culpa”, con el propósito de amparar a los trabajadores víctimas de accidentes de trabajo.

Esta teoría constituyó un notable avance para su época, porque en lo sucesivo el empresario, que se beneficiaba con los resultados de la negociación, debía asumir el riesgo del daño que sufrían quienes estaban a su servicio, aun cuando no existiera culpa del empresario.

Esta teoría fue el sustento de las leyes sobre accidentes de trabajo, que se difundieron en el mundo entero. Los ordenamientos legales sobre la materia demostraron que la teoría resultó incompleta para amparar al trabajador porque sólo consideraba dentro de su ámbito de aplicación personal a los

⁵⁸ Ibíd. P. 609

laborantes de los establecimientos industriales en que se utilizaban máquinas que potencialmente pudieran crear un riesgo para el trabajador.

Estas carencias permitieron desarrollar la teoría del riesgo de autoridad, propiciada por Rouast y Givord, quienes consideraron que el trabajador está colocado bajo la autoridad del patrón y que en consecuencia, el accidente que sufre en esas condiciones, no debe dejarse a cargo del obrero, por tratarse de un accidente sobrevenido en un servicio dirigido. La responsabilidad debe recaer en aquel que ha dado la orden y no en el que la ha ejecutado, concluyendo que la autoridad entraña la responsabilidad y en consecuencia, la autoridad es la fuente del riesgo.

Se trataba de una teoría mucho más amplia que la del riesgo profesional, por cuanto la responsabilidad del empresario se extendía a todos los accidentes de trabajo, sin considerar que el daño fue causado a consecuencia del uso de las máquinas. Se produce el tránsito de la culpa por negligencia, imprudencia o impericia, a la culpa *in vigilando* del empresario y, en todo caso, a la culpa *in eligendo*, para hacer recaer en él la responsabilidad por el infortunio laboral.⁵⁹

Los sistemas iniciales de protección, como se aprecia de la reseña precedente, resultaron incapaces para dar solución integral a los riesgos y contingencias sociales. Un primer paso en ese sentido fue el seguro social obligatorio, creado, dirigido y controlado por el Estado.

Los seguros sociales se establecieron para resolver los problemas que los sistemas iniciales de previsión dejaron pendientes de solución. Correspondió

⁵⁹ *Ibíd.*

a Alemania iniciar la segunda etapa de la evolución histórica de la seguridad social. Fue obra de Bismark, quien presentó al Parlamento un proyecto de seguro obligatorio contra accidentes y enfermedades, que alcanzó consagración legislativa el 15 de julio de 1883, para proteger a los trabajadores de la industria en forma obligatoria, contra el riesgo de enfermedad y la contingencia de la maternidad; con prestaciones por un máximo de trece semanas, mediante el pago de cotizaciones abonadas en la proporción de dos terceras partes por los trabajadores y una tercera por los empresarios. Este sistema se hizo extensivo a los trabajadores de la agricultura y de los transportes por las leyes de 5 de mayo de 1886 y de 10 de abril de 1892, respectivamente.

El proyecto de Bismark, sobre seguro contra accidentes de trabajo, fue impugnado en su momento por el *Reichtag*, por considerar que no era posible su financiación parcial por los trabajadores, dado que el riesgo lo producían los empleadores y que por consiguiente ellos debían aportar las cotizaciones correspondientes, sin el concurso de los trabajadores, cuyos salarios se verían afectados por esos desembolsos. Finalmente, en 1884 se aprueba el seguro contra accidentes de trabajo, disponiéndose que su financiación sería a cargo exclusivo de los empresarios.⁶⁰

A estos antecedentes legislativos siguió la Ley del Seguro de Vejez e Invalidez (1889), hasta que en 1901 se promulga el Código de Seguros Sociales, único en su género. Debemos señalar que el avance legislativo alemán se inició con la finalidad de apaciguar la agitación reinante en el movimiento obrero, hasta entonces totalmente abandonado por el Estado en cuanto a normas de previsión social.

⁶⁰ *Ibíd.* Pág. 611

Los seguros sociales establecidos en Alemania constituyeron la fuente inspirador de los seguros sociales que se implantarían a fines del siglo XIX y principios del XX, hasta la aparición de la seguridad social.⁶¹

La expresión “seguridad social”, concebida como “parte de la ciencia política que, mediante adecuadas instituciones técnicas de ayuda, previsión y asistencia, tiene por fin defender o propulsar la paz y la prosperidad general de la sociedad a través del bienestar individual”, según definición razonada de Pérez Leñero,⁶² apareció en el mundo occidental a partir de la “*Social Security Act*” de 14 de agosto de 1936,¹³ promulgada por el presidente Franklin D. Roosevelt, con la finalidad de hacer frente a la crisis económica que asolaba el país, erradicar la miseria y evitar las convulsiones sociales que podrían producirse.

Para tal efecto, se dieron medidas contra la desocupación, por medio de subsidios a los desempleados; de asistencia, en favor de las personas económicamente débiles, con preferencia a las viudas, indigentes y ancianos; seguros de invalidez, vejez, muerte y desempleo, para todos los trabajadores por cuenta ajena. Esta Ley fue la primera que consideró a la seguridad social como sistema de concepción integral, utilizando todas las instituciones destinadas a lograr ese propósito. Tres años después, el 14 de septiembre de 1938, en Nueva Zelanda se promulgó la Ley de Seguridad Social, que tendría influencia decisiva en la legislación mundial sobre la materia, por lo novedoso de sus principios, en que se proyectaba el cuidado del trabajador a la sociedad entera, y superaba en esta forma el tradicional concepto de asistencia pública. Correspondió a la Organización Internacional

⁶¹ *Ibíd.*

⁶² **PÉREZ LEÑERO, José**, *Fundamentos de la seguridad social*, Madrid, Aguilar, 1956, p. 35.

del Trabajo la difusión de esta importante normativa, por haber fijado mejor que cualquier otro texto, el significado práctico de la seguridad social.⁶³

La expresión “seguridad social”, con el contenido señalado, quedó sancionada con alcance mundial en la Carta del Atlántico de 14 de agosto de 1941 y en la Declaración de Washington de 1942, en las cuales se proclamaba que “Todas las naciones tienen el deber de colaborar en el campo económico social, a fin de garantizar a sus ciudadanos las mejores condiciones de trabajo, de progreso económico y de seguridad social”.

Luego se celebra la I Conferencia Interamericana de Seguridad Social en Santiago de Chile, en septiembre de 1942, a consecuencia de la cual se formula la Declaración de Santiago, en la que se proclama que cada país debe crear, mantener y acrecentar el valor intelectual, moral y físico de sus generaciones venideras y sostener a las generaciones eliminadas de la vida productiva. Éste es el sentido de la seguridad social: una economía auténtica y racional de los recursos y valores humanos, [agregando más adelante] que las decisiones de América en orden a la nueva estructura de la Seguridad Social, constituyen un aporte a la solidaridad del mundo en la conquista del bienestar de los pueblos y al logro del mantenimiento de la paz.⁶⁴

También contribuyó a la difusión de la expresión “seguridad social” y a estructurar un sistema mucho más avanzado sobre sus alcances y contenido, el economista inglés sir William Beveridge, en su famoso informe *Social Insurance and Allied Service*, hecho público el 20 de noviembre de 1942, que señalaba aquí se utiliza el término seguridad social para indicar la seguridad de que unos ingresos reemplazarán a las ganancias cuando éstas hayan

⁶³ **NUGENT, Ricardo.** *Seguridad Social, su historia y sus Fuentes.* Página 612

⁶⁴ *Ibíd.*

sido interrumpidas por el desempleo, la enfermedad o el accidente, proveerán para el retiro ocasionado por la edad, proveerán contra la pérdida de sostén material debido a la muerte de otra persona y harán frente a los gastos excepcionales, como los que están relacionados con el nacimiento, la muerte o el matrimonio. Seguridad social significa primordialmente la seguridad de los ingresos hasta un mínimo, pero la provisión de unos ingresos debe estar asociada con el tratamiento destinado a hacer que la interrupción de las ganancias tenga el final más rápido posible.⁶⁵

De manera sintetizada se ha esbozado la evolución histórica de la seguridad social a nivel mundial, de cómo se ha desarrollado en algunos de los Estados con mayor avance en materia de Derechos.

3.2.2 Antecedentes históricos de la seguridad social en El Salvador

La seguridad social en El Salvador ha venido desarrollándose desde hace varias décadas, siendo un largo proceso que, aunque a paso lento, continúa avanzando en la actualidad. Previo a que se establecieran las bases para lo que ahora es el Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS), ya se habían promulgado leyes encaminadas a dar respuesta a la inseguridad de los trabajadores en general. Entre estas leyes podemos mencionar: La Ley sobre Accidentes de Trabajo de 1911, que en 1956 fue sustituida por la Ley de Riesgos Profesionales.

Como se puede observar, desde principios del siglo pasado el tema de la Seguridad Social adquirió importancia; dadas las características demográficas del país, las prestaciones por enfermedad común y maternidad adquirieron importancia social; el crecimiento económico y la Industrialización

⁶⁵ *Ibíd.* P. 613

traieron consigo accidentes de trabajo y consecuentemente la necesidad de prestaciones Médico-Hospitalarias, así como prestaciones por cesantías ocasionadas por invalidez temporal o permanente.

Dentro de este marco y debido a la evolución de la Seguridad Social a nivel internacional, en nuestro país se planteó la necesidad de un Régimen que brindara todas éstas prestaciones.⁶⁶

En 1923, representantes de varios países latinoamericanos, entre ellos El Salvador, se reunieron en la Capital Estadounidense para analizar asuntos continentales, y entre otros se acordó la creación de Institutos de Seguridad Social en los diferentes países, al más corto plazo, siendo nuestro país signatario de este acuerdo, con el cual se dio inicio a un lento proceso que tomaría varios años para establecerse.

En lo sucesivo se fueron promulgando otras leyes encaminadas a la protección social de los trabajadores así en 1927 se promulgo La Ley de Protección de Empleados de Comercio, y cuya aplicación se extendió a los trabajadores intelectuales de las empresas periodísticas en 1942; En 1930 se creó también La Ley de Pensiones y Jubilaciones.

Posterior al acuerdo de 1923, transcurrieron 22 años para que, mediante reformas a la Constitución de 1886, el Órgano Legislativo introdujera una norma en el artículo 57 que rezaba: “*una ley establecerá el seguro social con el concurso del estado, de los patronos y de los trabajadores*”. Además de eso pasaron tres años más, para que en 1948 el gobierno designara una

⁶⁶**PONCE, Ricardo.** *Antecedentes de la Seguridad Social en El Salvador.* <http://socioelsalvador.blogspot.com/2008/04/antecedentes-de-la-seguridad-social-en.html>, página web consultada el día miércoles 1 de febrero de 2012 a las 20 horas.

comisión que debía encargarse de elaborar el Proyecto de Ley del Seguro Social. Esta Comisión, meses más tarde, se llamó Consejo Nacional de Planificación de Seguridad Social.

No fue sino hasta el 28 de septiembre de 1949 que se decretó la primera Ley del Seguro Social (decreto 329). Luego, el 23 de diciembre del mismo año fue creado definitivamente Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

Sin embargo fue hasta el 14 de mayo de 1954, que el ISSS dio inicio a los servicios médicos, cuando era Presidente Constitucional de la República el Coronel Oscar Osorio, quien particularmente mostraba entusiasmo por el hecho de que El Salvador contara con un Seguro Social, ya que eso indicaba que el país daba un paso más hacia su modernización.

Debido a la dispersidad de las disposiciones legales en materia de jubilaciones y pensiones que regían a los servidores de la Administración Pública y la falta de uniformidad en lo referente a las prestaciones, surge en 1975 el Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos, creado por la Ley que entró en vigencia en noviembre de ese año, como una entidad oficial autónoma, la cual tendría por objeto el manejo e inversión de los recursos económicos destinados al pago de las prestaciones, que darían cobertura de los riesgos de invalidez, vejez y muerte, de los empleados civiles del sector público, creándose de esta forma el Sistema Nacional de Pensiones, prohibiendo a los trabajadores protegidos, la creación en las instituciones o dependencias de Estado, de nuevos regímenes dentro de ese sistema, para el otorgamiento de las pensiones por los riesgos de invalidez, vejez y muerte. Incorporándose en 1978 a dicho sistema a los empleados públicos docentes.

Los miembros de la Fuerza Armada en materia de Seguridad Social, contaban únicamente con el apoyo del Estado en el otorgamiento de pensiones por retiro y montepíos.

Debido a la carga que representaba al Estado mantener las prestaciones generadas por la Ley de Retiro de las Fuerzas Armadas, es que en 1974 basándose en el principio de mutualidad y para responder a las necesidades de la población castrense, se creó la Caja Mutual de la Fuerza Armada, cuyos objetivos principales fueron el Fondo de Retiro y el Seguro de Vida Solidario, ofreciendo además, préstamos hipotecarios para financiar viviendas.

En 1981 nace el Instituto de Previsión Social de la Fuerza Armada, como una institución autónoma de derecho público de crédito y con recursos propios, con el objeto de realizar los fines de previsión y seguridad social para los elementos de la Fuerza Armada, encargada de otorgar pensiones por invalidez, retiro y sobrevivencia, además de un Fondo de Retiro, Seguro de Vida Solidario y Auxilio de Sepelio.

La Constitución de 1983, institucionaliza la Seguridad Social, estableciendo en su artículo 50 que la Seguridad Social constituye un servicio público de carácter obligatorio, el cual debe ser prestado por una o varias instituciones, coordinadas entre sí, para guardar una buena política de protección social; a 1983, coexisten como Institutos encargados de prestar el servicio de Seguridad Social: el Instituto Salvadoreño del Seguro Social, el Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos, el Instituto de Previsión Social de la Fuerza Armada, la Dirección de Bienestar Magisterial del Ministerio de Educación y los programas complementarios de las Instituciones Oficiales Autónomas.

En la actualidad, con la entrada en vigencia de la Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones, en 1998 entró en operaciones el Sistema de Ahorro para Pensiones, sistema destinado a los trabajadores del sector privado, público y municipal, uniformándose de esta manera las prestaciones para los trabajadores de dichos sectores, el cual posee las siguientes características:

a. Los afiliados tienen derecho al otorgamiento y pago de pensiones por invalidez, vejez y muerte; por riesgos comunes

b. Las cotizaciones se destinan a la capitalización de una Cuenta Individual de Ahorro para Pensiones propiedad de cada afiliado y al pago de las primas de seguros para atender el total o la proporción que corresponda según el caso, de las pensiones por invalidez por enfermedad e invalidez común y de sobrevivencia, así como al pago de la retribución por los servicios de administrar las cuentas y prestar los beneficios;

c. Las Cuentas Individuales de Ahorro para Pensiones, son administradas por instituciones autorizadas por la Superintendencia de Pensiones, las cuales se denominan Instituciones Administradoras de Fondos de Pensiones;

d. Los afiliados tienen la libertad de elegir y trasladarse entre Instituciones Administradoras y la modalidad de su pensión;

e. Las Cuentas Individuales de Ahorro para Pensiones son de propiedad exclusiva de cada afiliado;

f. Cada Institución Administradora administra un Fondo de Pensiones, constituido por el conjunto de Cuentas Individuales de Ahorro para Pensiones.

- g. Las Instituciones Administradoras deben garantizar una rentabilidad mínima del fondo que administran;
- h. El Estado aporta los recursos que sean necesarios para garantizar el pago de las pensiones mínimas;
- i. La afiliación al sistema es obligatoria.

Las Instituciones Administradoras del Sistema de Ahorro para Pensiones, se caracterizan por ser instituciones de carácter financiero, que tienen por objeto exclusivo administrar el Fondo de Pensiones, gestionar y otorgar las prestaciones y beneficios por los Riesgos de invalidez, vejez y muerte. Dichas Instituciones Administradoras, cobran por sus servicios una comisión por el manejo de las cuentas individuales, la administración del Fondo de Pensiones y al pago del contrato de invalidez y sobrevivencia, el cual debe ser contratado con una Sociedad de Seguros, que opere exclusivamente en el ramo de personas.

Junto al Sistema de Ahorro para Pensiones, se crea lo que la Ley denomina Sistema de Pensiones Público, el cual está compuesto por los Regímenes de Invalidez, Vejez y Muerte, administrados por el Instituto Salvadoreño del Seguro Social y el Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos, incluyendo a los beneficiarios de la Ley de Incorporación al Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos de las Jubilaciones y Pensiones Civiles a cargo del Estado (Decreto 474); y del Decreto 667 del Sistema Temporal de Pensiones de Vejez y sus respectivas reformas; los cuales de conformidad a la Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones, seguirán administrando los beneficios y prestaciones de los afiliados

obligados a permanecer afiliados a dichos Institutos y de aquellos que voluntariamente optaron por permanecer afiliados a ellos.

Ambos sistemas, están siendo regulados por la Superintendencia de Pensiones, cuya finalidad principal es: fiscalizar, vigilar y controlar el cumplimiento de las disposiciones legales aplicables al funcionamiento del Sistema de Ahorro para Pensiones y del Sistema de Pensiones Público, particularmente, al Instituto Salvadoreño del Seguro Social, del Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos y de las Instituciones Administradoras de Fondos de Pensiones.

3.3 La seguridad social para las trabajadoras y trabajadores domésticos.

3.3.1 Contexto a nivel internacional.

La Organización Internacional de Trabajo es una constante al momento de referirnos al derecho internacional de trabajo ya que como organismo internacional encargado específicamente de fijar las normas internacionales del trabajo, la OIT tiene desde su creación en 1919 la responsabilidad primordial de hacer efectivo el derecho a la Seguridad Social.

Este mandato, que fue confirmado en la Declaración de Filadelfia de 1944, se incorporó posteriormente en la Constitución de la OIT. En él se reconoce explícitamente «la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo» de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan, entre otras cosas, «extender las medidas de seguridad social para

garantizar ingresos básicos a quienes los necesiten y prestar asistencia médica completa», así como «proteger a la infancia y a la maternidad», ampliando así la protección a todas aquellas personas que la necesiten.⁶⁷

En este sentido la OIT ha establecido los siguientes convenios en materia de Seguridad Social:

- Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102);
- Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (núm. 118);
- Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (núm. 121);
- Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967 (núm. 128);
- Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969
- (núm. 130);
- Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982
- (núm. 157);
- Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988
- (núm. 168), y
- Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183).⁶⁸

⁶⁷Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, Conferencia Internacional del Trabajo, 97ª reunión, Ginebra, 10 de junio de 2008.

⁶⁸Declaración de la OIT seguridad Social para la justicia social y una globalización equitativa, Conferencia Internacional del Trabajo, 100ª reunión, Ginebra, 2011. P. 13

Esta gama de convenios establecidos por la OIT son aplicables sin distinción alguna a los trabajadores domésticos pues como se expresa en un informe reciente: “La OIT ha afirmado reiteradamente su posición según la cual, a menos que de un convenio o una recomendación se excluya expresamente a los trabajadores domésticos, éstos quedan incluidos en su ámbito de aplicación. En efecto, ha tomado medidas para evitar que, por inadvertencia, los trabajadores domésticos queden excluidos del ámbito de los convenios”.⁶⁹

Como puede observarse en el derecho Internacional la OIT ha propugnado por que los sistemas de seguridad social de los países incluyan a los trabajadores y trabajadoras Domésticos, sin embargo en los países en vías de desarrollo esto no es tarea fácil pues en muchos de ellos las normativa no es relativa a este sector laboral no es eficiente. Aunque se han observado progresos en la ampliación de la cobertura de la seguridad social en algunas partes del mundo, en otras se ha producido un estancamiento e incluso una contracción. En relación con la cobertura de las prestaciones contributivas, la evolución de la situación está muy vinculada a las tendencias del empleo, en particular a la cantidad y la calidad de los puestos de trabajo disponibles en la economía formal.

La protección social integral, es decir, que abarque todas las ramas de la seguridad social por lo menos en un nivel mínimo de prestaciones, como las que se garantizan en el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), no es una realidad para la gran mayoría de la población mundial. Una minoría cuenta con una cobertura parcial de la seguridad social, esto es, en algunas de sus ramas. El objetivo último de todas las

⁶⁹Declaración de la OIT sobre Trabajo Decente Para los Trabajadores Domésticos, conferencia Internacional de Trabajo Ginebra 2010, p. 19

normas de la OIT es brindar una protección integral a tantas personas como sea posible; el objetivo intermedio es brindar a toda la población por lo menos un nivel básico de protección. Ese «Piso de Protección Social», garantizaría al menos un nivel básico de seguridad de los ingresos en todas las etapas del ciclo de vida, así como el acceso a los servicios básicos de salud.⁷⁰

A pesar que sobre el acceso de los trabajadores domésticos a la seguridad social se dispone de una información tan sólo fragmentaria, en un estudio reciente de la OIT se observó que, en 2003, el 23 por ciento de los trabajadores domésticos en América Latina, de los cuales un 23 por ciento eran mujeres y un 34 por ciento hombres, cotizaban a algún régimen de seguridad social. Aunque el grado de cobertura de la seguridad social de los trabajadores domésticos seguía siendo superior al de las mujeres en la misma categoría profesional, aquel año la proporción de trabajadoras domésticas con derechos en concepto de seguridad social había aumentado en seis puntos porcentuales en relación con 1990, mientras que durante el mismo período la proporción de trabajadores domésticos con estos derechos había disminuido en dos puntos porcentuales.⁷¹

La profesionalización del trabajo doméstico y la proporción creciente de familias encabezadas por una mujer son factores que contribuyen a que las trabajadoras domésticas se beneficien de mayor cobertura de la seguridad social en América Latina, la situación es sin embargo, menos prometedora en otras regiones. El problema reside a veces en la discrepancia existente entre los derechos legalmente reconocidos y su aplicación en la práctica.

⁷⁰Declaración de la OIT seguridad Social para la justicia social y una globalización equitativa, Conferencia Internacional del Trabajo, 100ª reunión, Ginebra, 2011. P. 13

⁷¹Declaración de la OIT sobre Trabajo Decente Para los Trabajadores Domésticos, conferencia Internacional de Trabajo Ginebra 2010, p. 67

En Bahreín, por ejemplo, los trabajadores domésticos tienen legalmente derecho a recibir atención médica en el centro de salud más cercano a su lugar de trabajo, los servicios médicos son gratuitos para los trabajadores nacionales y los trabajadores extranjeros deben pagar únicamente una suma simbólica de 2,60 dinares. No obstante, la mayoría de los trabajadores domésticos que fueron entrevistados en el curso de un estudio casuístico que la OIT realizó en este país manifestaron que en la práctica no recibían toda la atención médica que necesitaban.⁷²

El siguiente cuadro estadístico, muestra el Porcentaje de trabajadores domésticos que cotizaron al Seguro Social en los años seleccionados:

Países	1990			2003		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Argentina	7,8	25,5	6,8	4,0	29,3	3,5
Bolivia	-	-	-	5,5	8,1	5,4
Brasil	24,9	44,0	24,1	29,7	40,4	29,1
Chile	51,7	66,7	51,4	53,8	52,1	57,4
Colombia	12,5	51,3	10,8	24,0	40,9	23,3
Costa Rica	40,0	59,5	39,3	35,7	41,8	35,2
Ecuador	17,8	20,8	17,5	11,3	8,3	11,5
México	4,2	20,7	2,5	9,2	18,7	7,9
Nicaragua	-	-	-	3,8	9,5	2,9
Panamá	-	-	-	31,5	38,9	30,6
Paraguay	-	-	-	20,5	6,8	21,2
Perú	17,3	31,3	16,3	20,5	6,8	21,2
Uruguay	44,8	42,1	44,8	97,9	99,4	97,8
Venezuela	-	-	-	23,4	49,3	22,4

Fuente: OIT: *Panorama Laboral 2004*, OIT, Buenos Aires.

⁷² *Ibíd.*

En el cuadro anterior se presenta un panorama general de los sistemas de seguridad social que incluyen expresamente a los trabajadores domésticos en la legislación sobre seguridad social. Para esta categoría de asalariados modestos resulta más fácil acceder a la seguridad social mediante sistemas generales de bienestar social que brinden un acceso universal e igualitario a sus prestaciones, especialmente a la atención médica y a los derechos de pensión calculados en función de la edad. Cabe señalar una salvedad importante, cual es la de los trabajadores domésticos migrantes, que no siempre tienen derecho a una cobertura automática en los países que cuentan con sistemas nacionales de asistencia médica generalizados.⁷³

El recuadro anterior también muestra todos los países latinoamericanos que, por lo menos hasta el año 2004, ya expresamente habían incluido a los trabajadores y trabajadoras domésticas en el sistema nacional de seguridad social. Entre ellos podemos considerar como referentes más cercanos a Panamá, México y Nicaragua. Países que, además, poseen un alto grado de similitud socio cultural con El Salvador.

Así en México Los trabajadores domésticos no están amparados por el régimen de seguridad social obligatorio para accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, pues su afiliación a dicho régimen es de carácter voluntario. Ahora bien, dada la falta de cobertura de seguridad social el empleador deberá pagar las indemnizaciones por accidentes del trabajo (artículo 53 de la Ley sobre Seguridad Social y artículo 472 del Código del Trabajo; *este último se aplica explícitamente a las formas especiales de trabajo como, por ejemplo, el trabajo doméstico*).⁷⁴ Por otro lado en Nicaragua, en donde los trabajadores y trabajadoras domésticas están

⁷³ Declaración de la OIT sobre Trabajo Decente Para los Trabajadores Domésticos, conferencia Internacional de Trabajo Ginebra 2010, p. 68

⁷⁴ *Ibíd.* pág. 69

incorporados al sistema de seguridad social en el cual gozan de atención médica general. En Panamá, además de recibir atención médica general, las y los trabajadores Domésticos tienen derecho a pensión de jubilación. Con la excepción de que no están amparados por la seguridad social los trabajadores que trabajen menos de tres días semanales para el mismo empleador.⁷⁵

En el transcurso de la historia los países del continente europeo, siempre han mantenido un mayor desarrollo en materia de Derecho, entre ellos Italia, Alemania, España, Francia, Inglaterra, lo cual ha sido el resultado de diferentes coyunturas sociales y políticas que acontecieron, como también del progreso económico que han alcanzado. De igual manera tenemos algunos países americanos cuya historia nos muestra que no fueron saqueados durante la época de la colonización, como en otros casos, sino que fueron poblados por migrantes europeos, entre ellos se pueden mencionar la Argentina y los Estados Unidos de América. Las legislaciones de estos países han servido de base para los ordenamientos Jurídicos de países en vías de desarrollo como El Salvador.

En materia de seguridad social, como ya se ha expresado en los antecedentes históricos, estos países fueron los precursores, de modo que están entre los primeros en sancionar leyes en este orden. Ha sido en estos países donde primeramente se ha abarcado el sector doméstico en la seguridad social y como también donde se han dado nuevas variantes en este tipo de trabajo, como por ejemplo cuando el servicio doméstico es realizado por personas migrantes. De manera que examinando el Derecho Comparado, con el fin de realizar un enfoque hacia aquellas legislaciones

⁷⁵ Ibíd. P. 71

más avanzadas y mostrar su contexto actual en cuanto a Seguridad Social para las empleadas y empleados domésticos, se encuentra por ejemplo el caso de Italia, donde los y las empleadas domésticas gozan de un sistema casi completo de seguridad Social el cual les garantiza, Indemnización por accidentes laborales, atención médica general, pensión de jubilación y seguro por desempleo.

En el caso de Alemania el régimen general se aplica de forma explícita a los trabajadores domésticos, como lo confirma la excepción a las normas generales relativas al «empleo marginal», es decir, todo empleo en el que los trabajadores reciben un salario máximo de 400 euros mensuales (punto 1, del apartado 1 del artículo 8 del Sozialgesetzbuch SGB IV). El empleador solamente deberá pagar el seguro de salud (13 por ciento) y de vejez (15 por ciento, artículo 249, *b*), del SGB V) de estos trabajadores más un 2 por ciento de impuestos. Si el trabajador está empleado en un domicilio privado para realizar servicios domésticos, la cotización de ambos seguros se reduce a un 5 por ciento; a ello debe agregarse un 2 por ciento de impuestos, que el empleador paga al «centro de minitrabajos» (apartado 1.1, *c*), del artículo 168 y apartado 3, *a*), del artículo 172 del SGB VI), así como el seguro de accidentes, que corre por cuenta del empleador.

Por regla general, el trabajador enfermo tiene derecho al 70 por ciento de su último salario durante un período de 104 semanas (durante las primeras 52 semanas tiene derecho, por lo menos, al salario mínimo legal). Existe una excepción a esta norma; en efecto, los trabajadores que trabajan en el domicilio privado de su empleador y que únicamente prestan servicios domésticos o personales durante menos de tres días semanales sólo tienen derecho a un máximo de seis semanas de licencia remunerada por enfermedad (párrafo 2 del artículo 629 del Código Civil). Además, el

reglamento relativo a los servicios domésticos estipula que los empleados que trabajen para un empleador particular y que únicamente presten servicios domésticos o personales durante un período de «tres días semanales como máximo» están exentos del pago de impuestos (artículo 5 de la WL – Wetop de Loonbelasting) y de las cotizaciones a la seguridad social (véase, por ejemplo, el artículo 6 de la ZW – Ziektewet). Deberán pagarse los suplementos por enfermedad y vacaciones, pero el empleado deberá pagar su propio seguro de salud y el impuesto sobre la renta.⁷⁶

Como se puede observar el derecho a la seguridad social para los trabajadores y trabajadoras domésticas se ha expandido, de manera que en la actualidad son muchos los países en los cuales este sector laboral goza de seguridad social así como los demás sectores laborales. A estos países se une El Salvador a partir del año 2010 brindando a los empleados y empleadas domésticas la oportunidad de gozar también de este derecho.

3.3.2 Contexto a nivel nacional.

Las trabajadoras y trabajadores domésticos, como ya antes se ha mencionado, han sido un sector marginado, tanto a nivel nacional como internacional. Obviamente no podemos comparar el nivel alcanzado en esta materia de Derecho en nuestro país con países del continente europeo y de algunos países Americanos, existen innumerables factores que nos colocan en una posición inferior. No obstante paso a paso se ha venido alcanzando un mayor desarrollo, lo que nos permite en la actualidad estar estudiando un tema tan importante relativo a los derechos de seguridad social del sector laboral doméstico.

⁷⁶ Ibíd. P. 70

El hecho de que en El Salvador, el sector laboral doméstico gozara de seguridad social, ya era un tema que se consideraba allá por el año 1967, en el que se realizó el “Primer Congreso Nacional de Seguridad Social” celebrado en el país, se brindaron algunas recomendaciones a cerca de el desarrollo de la Seguridad Social para el país, recomendaciones que posteriormente dieron lugar a que en el primer plan Quinquenal del ISSS (1968-1972), se incluyera la incorporación de los trabajadores domésticos al Régimen de Seguridad Social para el año 1972. Cabe mencionar que en 1969 al cubrirse los beneficios de invalidez de vejez y muerte trato de incorporarse a los trabajadores domésticos, sin embargo faltó la aprobación gubernamental, y el sector quedo excluido.

Para el año 1972, tampoco se incorporó al sector como se tenía previsto, pues tampoco se dio la aprobación del Gobierno, basados en que la capacidad de atención en las ciudades principales estaba excedida y la construcción de consultorios periféricos estaba retrasada. Por esta razón se incluyo nuevamente al sector, en el siguiente Plan Quinquenal del Instituto (1973- 1977). Durante estos años solo podía pensarse en incluir a los trabajadores Domésticos en los beneficios de vejez invalidez y muerte, pues se creía que era lo que más necesitaban.⁷⁷

Es en 1983 que se promulgara la primera Constitución que de manera taxativa reconoce e insta a la protección de los derechos laborales de este sector. No obstante que el país, en un proceso democrático en infecundidad, atascado en los abusos del poder; el irrespeto a los derechos de los ciudadanos era el pan diario. Diversos factores de abuso gubernamental y

⁷⁷ **RODRÍGUEZ AUERBACH Jorge Alberto**, *El Trabajo Doméstico en El Código de Trabajo*, Tesis para obtener el título de Doctor en Jurisprudencia Ciencias Sociales de La Universidad de El Salvador. P. 373-375.

reiterada corrupción desbordaron en una guerra civil, que sumiría en el caos a la población, coartándole los derechos humanos y la tranquilidad en general, periodo que, luego de una ardua negociación, concluyó con la firma de los acuerdos de paz y dio paso a una nueva etapa en la historia de El Salvador. Ya un nuevo grupo había tomado posesión del poder y a pesar de haberse generado algunos cambios, para el sector laboral doméstico específicamente, no hubo ninguno, de esta manera se mantuvo este sector en el mismo estado de marginación y abandono.

Durante 27 años la norma establecida en la Constitución de 1983, en su Artículo 45 relativa al reconocimiento y protección en materia de derechos laborales para el sector doméstico se mantuvo como letra muerta, sin atención alguna. Es hasta el año 2009, que la coyuntura política por el cambio de Gobierno posibilitó un cambio de rumbo político en el país y una serie de cambios económicos. Además fue el factor generador de la iniciativa de expandir el sistema de seguridad social al sector del servicio doméstico. De esta manera se inicia el efectivo cumplimiento de la norma constitucional del Artículo 45 de la Constitución de la República, el cual textualmente expresa:

“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. Quienes presten servicios de carácter doméstico en empresas industriales, comerciales, entidades sociales y demás equiparables, serán considerados como trabajadores manuales y tendrán los derechos reconocidos a éstos”.

Por lo cual en sesión Ordinaria celebrada el día veintiocho del mes de mayo de dos mil diez, el Consejo Directivo del Instituto Salvadoreño del Seguro Social aprobó, entre otros puntos, sometió a consideración del Consejo de Ministros, de conformidad a la Ley, la Creación del RÉGIMEN ESPECIAL DE SALUD Y MATERNIDAD PARA LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS.

Esta iniciativa fue motivada según los considerandos del mismo decreto, primero en hacer cumplir lo establecido por el Art. 45 de la Constitución de la República, de conformidad al cual, los trabajadores domésticos tienen derecho a la Seguridad Social, cuyo alcance será determinado por la Ley y de acuerdo a las peculiaridades del trabajo doméstico;

En segundo lugar que de acuerdo al Art. 22 de la Ley del Seguro Social, la implementación del Régimen del Seguro Social será de forma gradual, debiendo considerar criterios técnicos financieros que garanticen su sostenibilidad, facultando para tal fin al Órgano Ejecutivo en Consejo de Ministros para emitir los Reglamentos relacionados con la extensión de los programas del Seguro Social, cuyo objeto sea hacer realidad la efectiva incorporación de grupos de trabajadores que no gozan de las prestaciones de Seguridad Social.

El último considerando del reglamento también expresa que el plan de gobierno del Órgano Ejecutivo contempla la ampliación del ámbito de aplicación del Régimen del Seguro Social, a colectivos de trabajadores no comprendidos dentro de dicho ámbito; siendo los trabajadores domésticos un sector de la población hasta ahora no comprendidos dentro de dicho Régimen; por lo que es justo y conveniente crear un Régimen Especial de Salud, adscrito y administrado por el Instituto Salvadoreño del Seguro Social, a fin que los trabajadores domésticos puedan gozar de prestaciones de

Seguridad Social, de conformidad a este Reglamento y lograr de esa manera una verdadera inclusión de los mismos.⁷⁸

Es importante observar que no se trata de una incorporación al régimen de seguridad social propiamente, sino a un régimen especial, que no ofrece todos los derechos que abarca la seguridad social en sí, sino únicamente las prestaciones y servicios de salud establecidos en la Ley del Seguro Social y en el Reglamento de Aplicación del Régimen del Seguro Social y el goce del subsidio económico sólo se otorgará en caso de maternidad. Este régimen especial será administrado por el Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

En la actualidad el sector doméstico ya goza del derecho a un régimen especial de salud y maternidad, sin embargo para muchas de estas empleadas aun está muy lejos la oportunidad de hacer efectivo su derecho.

3.4 Contexto normativo de la Seguridad Social para los trabajadores domésticos en El Salvador, su eficiencia y viabilidad.

El régimen general de Seguridad Social está básicamente regulado por La Ley del Seguro Social (en sucesivo la Ley) y el Reglamento para la Aplicación del Régimen del Seguro Social (en lo sucesivo el Reglamento). Así que de acuerdo con el artículo 3 de la Ley, el régimen del seguro social obligatorio se aplicará originalmente a todos los trabajadores que dependan de un patrono, sea cual fuere el tipo de relación laboral que los vincule y la forma en que se haya establecido la remuneración. Sin embargo de conformidad con ese mismo artículo, será por medio de los reglamentos

⁷⁸ÓRGANO EJECUTIVO DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR, Decreto N° 74, Considerandos.

correspondientes que se determinará en cada oportunidad, la época en que los diferentes trabajadores se irán incorporando al régimen, a esto se le llama Extensión Progresiva. De manera que para realizar la incorporación de las empleadas domésticas se decretó un reglamento especial, el cual derogó la letra a) del artículo 2 del Reglamento.

El Reglamento de Creación y Aplicación del Régimen Especial de Salud y Maternidad para los Trabajadores Domésticos, establece su regulación, teniendo como objeto su creación, organización y funcionamiento para el efectivo cumplimiento del derecho a la seguridad social de este sector laboral. Este proceso de incorporación se realizará conforme a un programa que elaborará el Consejo Directivo del Instituto Salvadoreño del Seguro Social. Por esa razón es el instrumento jurídico que merece mayor atención, con el fin de poner en claro cada uno de los aspectos enmarcados en el desarrollo de este régimen especial.

El Artículo 2 de dicho reglamento especial, establece que a este régimen especial tienen derecho los trabajadores y trabajadoras domésticas que se encuentren entre los 14 y 60 años de edad, podrán afiliarse siempre y cuando su patrono este de acuerdo ya que será él quien debe solicitar la afiliación del empleado. Se puede advertir que este régimen especial es voluntario de modo que no hay manera alguna de obligar al patrono a afiliarse a su empleada, este es un factor relevante ya que a nuestro juicio puede influir negativamente en el desarrollo de esta iniciativa.

Se debe mencionar que el artículo en cuestión toma un rango de edad de las empleadas domésticas a partir de los 14 años, sin embargo, la Ley De Protección Integral De La Niñez Y La Adolescencia (L.E.P.I.N.A), en su

Artículo 64 establece que el trabajo doméstico solo podrá ser realizado por adolescentes mayores de 16 años.

Este Artículo hace referencia a los hijos de las empleadas, los cuales podrán ser inscritos y gozar de las prestaciones que establece el régimen especial, siempre que se encuentren en dentro del rango de edad cubierto, es decir 12 años.

En lo referente a la cobertura de este régimen el artículo 3 del Reglamento Especial en cuestión, expresa que las trabajadoras tendrán derecho a gozar de **todas las prestaciones y servicios de salud** establecidos en el Reglamento de Aplicación del Régimen del Seguro Social y en los Artículos 48, 53, 59 y 71 de la Ley del Seguro Social y serán brindadas de conformidad al portafolio de servicios que ha de aprobar y revisar anualmente el Consejo Directivo.

En caso de maternidad, además de todas las prestaciones médicas antes mencionadas, a la empleada se le otorgará un subsidio económico, por el monto que será igual al 100% del salario medio de base de la asegurada.

Según el Art. 28 del Reglamento, este se otorgará durante un período de 12 semanas, dentro del cual debe estar comprendida la fecha del parto.

Este Artículo también clasifica algunas patologías en las cuales las empleadas solo recibirán atención médica después de los primeros 6 meses de su afiliación, estas son: insuficiencia renal, cáncer, cardiopatía coronaria y las cirugías electivas. Esto puede ser considerarlo una vulneración al derecho de igualdad y al derecho a la vida.

El capítulo 3 del reglamento de creación y aplicación del régimen especial regula en primer lugar lo tocante a la afiliación, estableciendo los requisitos siguientes:

-La inscripción del empleador así como la solicitud de afiliación al régimen especial, en el cual debe completar un formulario denominado “Aviso de Inscripción de trabajador”.

-Presentar documentos de identificación personal tanto del patrono como de la empleada.

-Fotografía reciente del trabajador.

La empleada o empleado podrán afiliar a sus hijos menores de doce años, para esto deberán presentar su tarjeta de afiliación (del trabajador o trabajadora), documento de identidad; así como partida de nacimiento del menor y una fotografía tamaño cedula si es mayor de 2 años.

La cotización se realizara según los porcentajes establecidos en el Art. 29 de la Ley. Específicamente la trabajadora doméstica aportará un 3.00%, mientras que el patrono deberá aportar un 7.5% y el Estado contribuirá con la cuota fija que regula el Reglamento.

El Artículo 6 del Reglamento del Régimen Especial, merece particular atención, debido a que hace referencia a la remuneración afecta a este Régimen Especial, que se refiere al Salario pactado entre el patrono y Trabajador, estableciendo, que no podrá ser menor al salario mínimo fijado al sector comercio y servicios, el cual es de \$7.47 diarios, que equivalen a \$224.21, según aumento entrado en vigencia el 16 de mayo de 2011. Este aspecto relativo al salario, a nuestro juicio, es otro factor que complica la afiliación de las empleadas ya que según encuestas realizadas, los salarios que estas empleadas perciben son bajos, no alcanzan el nivel estipulado en

este artículo. Por esta razón las empleas también deciden no afiliarse ya que prefieren recibir completo el exiguo salario que devengan.

La forma de recaudación del aporte será a través de un talonario de recibos que el ISSS proporciona al empleador para el pago correspondiente a cada mes del año fiscal. Además el patrono deberá informar a la tesorería de la institución o a las instituciones financieras autorizadas cuanto es el monto total de la cotización, es decir la suma de su aporte y el de la empleada.

Para este régimen especial su reglamento expresa que se creará una reserva de emergencia, para la cual se destinará el 5% de las cuotas percibidas mensualmente y tendrá un límite de cien dólares por cada mil asegurados; además no podrá ser mayor de doscientos mil dólares. Las emergencias que pueden suscitarse pueden ser por ejemplo disminución imprevista de los ingresos del Instituto, o casos fortuitos tales como desastres naturales.

El reglamento que rige este régimen especial, establece las disposiciones generales, entre las cuales tenemos los requisitos para gozar de los beneficios de este régimen, que son:

- La afiliación de la trabajadora doméstica;
- El pago de la cotización mensual;
- Deberá identificarse con su tarjeta de afiliación o Documento de identidad, - más el recibo de pago correspondiente al momento de solicitar el goce de las prestaciones;

En caso de mora, para el goce de las prestaciones la empleada deberá pagar el monto de las cotizaciones en mora. Los recargos por moras en este régimen especial, se realizarán como determina la Ley del Seguro Social en

su Art. 33 inciso 3º, con un recargo del uno por ciento, por cada mes o fracción de mes de atraso.

Las inscripciones podrán ser anuladas según lo establece el artículo 10 del Reglamento: “Corresponderá únicamente al Instituto cancelar, anular o suspender la inscripción de patronos y trabajadores en los casos y en la forma previstos por el Reglamento de Afiliación, Inspección y Estadística.”

La inscripción al presente Régimen Especial inició a partir del uno de julio de dos mil diez. La incorporación de los trabajadores domésticos al presente Régimen Especial se ha venido realizando de forma gradual, considerando criterios geográficos, concentración de trabajadores domésticos por departamento o zonas del territorio nacional y la capacidad técnica del Instituto para brindar el goce de las prestaciones y servicios de salud, conforme a un programa aprobado por la Dirección General del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, iniciándose en los departamentos de San Salvador, La Libertad, Santa Ana, Sonsonate y Ahuachapán y, en la actualidad pueden incorporarse los trabajadores domésticos del resto del país.⁷⁹

⁷⁹ Todo el texto referente al contexto normativo ha sido tomado del Reglamento De Creación Y Aplicación Del Régimen Especial De Salud Y Maternidad Para Los Trabajadores Domésticos, La Ley del Seguro Social y El Reglamento de Aplicación del Régimen del Seguro Social.

CAPITULO IV

EFICACIA DEL RÉGIMEN ESPECIAL DE SALUD Y MATERNIDAD PARA LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS DEL MUNICIPIO DE SAN SALVADOR.

El presente capítulo contiene la interpretación y análisis de los resultados obtenidos en la investigación de campo, con la utilización de las técnicas establecidas en el Capítulo Uno como son: la encuesta y la entrevista, acerca del tema “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”, dirigidas a informantes claves, se obtuvo información crítica de la aplicación del régimen especial a las empleadas domésticas, así como otros aspectos que guardan estrecha relación con el tema; visto desde las diferentes ópticas de los concedores y los involucrados en la temática, representantes de los diferentes sectores e instituciones tales como: patronos y trabajadores domésticos, Instituto Salvadoreño del Seguro Social, Ministerio de Trabajo y Previsión Social e Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer. En la investigación de campo se pudo constatar la poca información que existe sobre el tema y el hermetismo con el que éste se maneja. En el caso de las empleadas domésticas, demostraron bastante nerviosismo y temor al cuestionarles sobre el tema, así como poco conocimiento del mismo; además fue difícil poder lograr ser atendidos, algunas se mostraron negativas e indiferentes cuando les interrogó acerca del tema. En el caso de los patronos, al mencionarles el tema se sienten confrontados y temerosos a brindar información, toman una posición defensiva al respecto.

El acceso a la información pública ha sido difícil pues las personas e instituciones involucradas demostraron poca apertura a brindar información, esto a pesar de la vigencia de la Ley de Acceso a la Información Pública, la cual da derecho a poder conocer datos públicos que poseen las instituciones.

En cuanto a la opinión de las personas entrevistadas también existe cierta inseguridad al tratar el tema, en parte porque la mayoría no tiene mucho conocimiento del mismo y por otro lado por lo difícil que es lograr que el personal indicado de las instituciones pudiese atender.

No obstante con mucha paciencia e insistencia se ha logrado recopilar importante información y datos que han sido de fundamental contribución para el presente trabajo de investigación, información que demostrará la validez o invalidez de las hipótesis presentadas.

4.1 Análisis descriptivo de entrevistas

El objeto de la entrevista es hacer acopio de opiniones e información sobre el tema; las personas entrevistadas son sujetos implicados directamente en la problemática, así como profesionales de las instituciones involucradas también de manera directa, informantes claves específicamente los siguientes:

- Empleadas Domésticas
- Patronos
- Personal del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS)
- Personal del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS)
- Personal del Instituto Salvadoreño Para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU)

1. ¿Considera usted que la incorporación de los trabajadores y trabajadoras domésticas al sistema de seguridad social a través del régimen especial de salud y maternidad, ha tenido los resultados esperados?

1ª persona entrevistada: empleadora residente en el municipio de San Salvador:

Considero que No, porque la población en su mayoría desconoce la posibilidad que existe de que las empleadas domésticas se afilien al ISSS y en particular no conozco ninguna que se encuentre afiliada.

2ª persona entrevistada: Licenciado César Miranda. Supervisor del área de inscripciones del ISSS.

Los resultados esperados no se han visto realmente, porque, quizás falta de conciencia también del patrono a poder inscribir a los empleados yo en muchas ocasiones he hecho énfasis a que estos patronos inscriban a estos trabajadores, debido a que son aquellas personas que han estado cuidando a nuestros hijos, haciendo la comida, planchando, entonces considero que es necesario poderlos inscribir.

Pero lastimosamente es un régimen voluntario y el patrono en si no quiere inscribirlos a pesar de que se le ha dado, los requisitos que necesita, el derecho a las prestaciones a que tienen todo este tipo de empleados pero en si el patrono no ha querido inscribirlos.

**3ª persona entrevistada: Licenciada Mercedes Sofía Figeac
Auxiliar de supervisoría, Ministerio de Trabajo y Previsión Social.**

Considero que no, por el hecho de ser un régimen optativo, pues no está obligado el patrono a inscribir a su empleada.

Generalmente las empleadas domésticas vienen a pedir inspección por vulneración de otros derechos laborales, como vacaciones, aguinaldo o días de asueto.

4ª persona entrevistada: Licenciada Ledy Moreno

Especialista en políticas económicas y laborales, del Instituto Salvadoreño Para El Desarrollo De La Mujer.

Es complejo desde la perspectiva de ISDEMU, considero que hay una situación diferencial que está circunscrito a un sistema cultural.

Si en cuanto a que se está reivindicando un derecho, es decir, hay un resultado positivo, el problema es que esta sesgado por limitarlo solo a la salud, puesto que la seguridad social es más amplia.

Por otro lado es importante visibilizar la promoción que se le está dando a manera que todas las empleadas puedan conocerlo.

2. ¿A su criterio la regulación jurídica vigente sobre Trabajo Doméstico contribuye eficientemente a la viabilidad de dicha incorporación de este sector a la seguridad social?

1ª persona entrevistada: empleadora residente en el municipio de San Salvador.

No, porque el principal obstáculo es que dicha afiliación es facultativa es decir que depende de la voluntad del empleador y la empleada, y en sí misma no constituye una obligación legal.

2ª persona entrevistada: Licenciado César Miranda. Supervisor del área de inscripciones del ISSS.

La verdad que es un régimen, que no es obligatorio, es decir es voluntario, si el patrono lo quiere inscribir se inscribe, en caso contrario no hay ningún régimen, es decir, algo jurídico que lo obligue a inscribirlo como el régimen general de que si el patrono tiene que inscribir al trabajador los primeros cinco días hábiles, entonces acá no hay algo jurídico que los obligue a ellos a inscribirse.

3ª persona entrevistada: Licenciada Mercedes Sofía Figeac supervisoría, Ministerio De Trabajo Y Previsión Social.

Pienso que si en tanto que se le reconoce su calidad de empleada, así como en los otros sectores laborales, el problema es que hay desconocimiento por parte de las empleadas y no se le da relevancia a su trabajo. Por otro lado pienso que falta regular todas las peculiaridades del trabajo doméstico.

4ª persona entrevistada: Licenciada Ledy Moreno Especialista en políticas económicas y laborales, del Instituto Salvadoreño Para El Desarrollo De La Mujer.

Pienso que SI, pues ninguna institución se sale del marco legal, sin embargo es una regulación, modesta, podríamos decir, para coadyuvar con la medida de seguridad social.

Existe un convenio de la OIT sobre trabajo doméstico el cual nuestro país debería ratificar con el fin de contar con una normativa más amplia en relación a esta área laboral.

3. ¿Qué factores considera usted que obstaculizaría el efectivo progreso en la afiliación de un mayor número de empleadas a este régimen especial?

1ª persona entrevistada: empleadora residente en el municipio de San Salvador.

Principalmente el desconocimiento, y la falta de obligatoriedad de hacerlo.

2ª persona entrevistada: Licenciado César Miranda. Supervisor del área de inscripciones del ISSS.

La falta de concientización del patrono al régimen, porque como le digo, el patrono a pesar de que sabe que la persona ha cuidado a sus hijos le plancha, le lava, no quiere inscribirlos porque realmente no quiere ser responsable de poder cotizar la parte patronal que le corresponde; ese sería uno de los factores que hace que no inscriba a su empleada.

3ª persona entrevistada: Licenciada Mercedes Sofía Figeac Supervisoría, Ministerio De Trabajo Y Previsión Social.

Falta de promoción de forma masiva por parte del ISSS.

El nivel de educación de las empleadas le hace tener más o menos conocimiento de sus derechos, no saben si exigir o no. Respecto de esto las trabajadoras que han salido de agencias de colocación gozan de mayores beneficios pues tienen mayor conocimiento de sus derechos.

La falta de formalidad en el contrato de trabajo.

4ª persona entrevistada: Licenciada Ledy Moreno

Especialista en políticas económicas y laborales, del Instituto Salvadoreño Para El Desarrollo De La Mujer.

Primero que no es de obligatorio cumplimiento.

La carga socio cultural de la naturalización de un trabajo asignado a las mujeres pues son labores ligadas a la reproducción.

No es bien remunerado.

No hay motivación en el patrono para afiliar sus empleadas.

¿Por qué no lo hacen vinculante?

Es decir esa sería la manera de que funcione realmente como debería.

4. ¿Considerando que la afiliación a este régimen especial no es obligatorio sino voluntaria, tanto para los patronos como para los trabajadores; cree usted que el Estado cuenta con programas y estrategias efectivas para incorporar a la mayor cantidad de trabajadoras domésticas?

1ª persona entrevistada: empleadora residente en el municipio de San Salvador.

No, realmente solo está la norma, pero no tiene la debida publicidad, además desconozco si existe algún programa encaminado a propiciar tal medida de una manera efectiva, y que abarque toda la población.

2ª persona entrevistada: Licenciado César Miranda. Supervisor del área de inscripciones del ISSS.

Básicamente no sería el Estado sino más específicamente sería la institución. Pues el Seguro Social cuenta con el área hospitalaria, y también el equipo necesario para poder dar cobertura a todo este tipo de inscripciones.

Existe por ejemplo un incentivo fiscal para el patrono, la cual sería como una estrategia conveniente para el patrono, pero a pesar de que conocen de esta estrategia, de igual manera no quieren inscribir a las empleadas.

3ª persona entrevistada: Licenciada Mercedes Sofía Figeac Supervisoría, Ministerio De Trabajo Y Previsión Social.

La verdad no tengo conocimiento de ningún programa que se esté desarrollando para lograr la incorporación de las empleadas. Se ha promovido a través de afiches informativos. Al principio de la iniciativa, también se planeó que el personal correspondiente del Ministerio de Trabajo realizaría una inspección para recomendar la afiliación de las empleadas, pero no hasta la fecha no se ha llevado a cabo.

4ª persona entrevistada: Licenciada Ledy Moreno Especialista en políticas económicas y laborales, del Instituto Salvadoreño Para El Desarrollo De La Mujer.

Que yo sepa no se cuenta con programas o acciones que existan para promocionarlo, es decir no hay una promoción asertiva y directa de la iniciativa.

5. ¿Qué acciones cree usted que podrían realizarse con el fin de fomentar la afiliación de un mayor número de empleadas domésticas a este régimen especial?

1ª persona entrevistada: empleadora residente en el municipio de San Salvador:

1º La educación de la población al respecto y la debida difusión

2º podrían realizarse campañas de afiliación a nivel de cada municipio, con la participación de personeros del ISSS, alcaldías, delegados del Ministerio de Trabajo u ONG's afines al tema.

3º Dado que no es obligatorio, podrían aumentarse las afiliaciones a través de incentivos que pueden ser como de carácter fiscal, por ejemplo que las aportaciones patronales sean deducibles de impuesto de renta, ya que la salud es una obligación primaria del Estado.

2ª persona entrevistada: Licenciado César Miranda. Supervisor del área de inscripciones del ISSS.

Bueno yo creo que, realizarse campañas publicitarias por los medios de comunicación y también casa por casa.

3ª persona entrevistada: Licenciada Mercedes Sofía Figeac Supervisoría, Ministerio De Trabajo Y Previsión Social.

Podría realizarse una campaña dirigida específicamente a los empleadores con el objetivo de que vean la afiliación de las empleadas como un beneficio

y no como una carga. Además debe divulgarse la ley y educar al gremio de empleadas al respecto.

4ª persona entrevistada: Licenciada Ledy Moreno

Especialista en políticas económicas y laborales, del Instituto Salvadoreño Para El Desarrollo De La Mujer.

Bueno la más efectiva sería volverlo vinculante. A demás se debe reformar los artículos del Código de Trabajo que regulan este sector laboral.

En ISDEMU estamos estableciendo un pliego de documentos para entregarlos a Cancillería con el fin de que se promueva y se busque la ratificación del Convenio 189 de la OIT.

6. Considerando que las empleadas domésticas no tienen establecido un salario fijo, ¿cree usted que esto incide en que se afilie o no al seguro social?

1ª persona entrevistada: empleadora residente en el municipio de San Salvador:

Puede ser uno de los factores que incidan pero no el único determinante.

2ª persona entrevistada: Licenciado César Miranda. Supervisor del área de inscripciones del ISSS.

Por supuesto que incide, nosotros como institución entre los requisitos para inscribir a la empleada es que su salario mi niño sea de 232. Pues en este caso hay un piso establecido para la cotización, o sea que la cotización no puede ser menor a lo establecido.

3ª persona entrevistada: Licenciada Mercedes Sofía Figeac Supervisoría, Ministerio De Trabajo Y Previsión Social.

Claro que incide pero no es lo único, sin embargo es importante considerar que el ISSS tiene un piso en el monto de las cotizaciones.

4ª persona entrevistada: Licenciada Ledy Moreno Especialista en políticas económicas y laborales, del Instituto Salvadoreño Para El Desarrollo De La Mujer.

Por supuesto que incide, y esto es parte de la situación cultural del trabajo, pues por lo mismo que a este tipo de empleo no se le ve como los demás por igual razón no se remunera como debería.

Sin embargo son tareas importantísimas que además permiten el normal desarrollo de las otras áreas de la vida económica del país. Considero que al ganar poco las empleadas prefieren obtener el total de su sueldo sin que se les descuenta nada.

7. ¿A su criterio, cuenta el ISSS con las condiciones necesarias para brindar la atención médica apropiada para las empleadas domésticas?

1ª persona entrevistada: empleadora residente en el municipio de San Salvador:

No, ya que actualmente el ISSS es una institución de servicios de salud ineficientes y de mala calidad, por lo que al aumentar el número de cotizantes sino se corrigen las deficiencias solo acentuarían las mismas.

2ª persona entrevistada: Licenciado César Miranda. Supervisor del área de inscripciones del ISSS.

Si, lógicamente cuenta, pues desde el momento en que se hizo ese programa para inscribir a estas empleadas, ya la institución consideró el tipo de enfermedades que se iban a atender, las personas que podían pasar consulta, actualmente le digo, hay ya trabajadores inscritos y tengo entendido que de igual manera están ya siendo atendidos en sus consultas.

A estas alturas tenemos un aproximado de mil quinientas empleadas afiliadas.

3ª persona entrevistada: Licenciada Mercedes Sofía Figeac Supervisoría, Ministerio De Trabajo Y Previsión Social.

Las condiciones necesarias sí. La atención y el servicio dependen de las políticas de la institución, sin embargo otros sectores laborales optan por los seguros médicos privados.

4ª persona entrevistada: Licenciada Ledy Moreno Especialista en políticas económicas y laborales, del Instituto Salvadoreño Para El Desarrollo De La Mujer.

Creo que si cuenta, pues antes de haber impulsado esta iniciativa debió hacerse el estudio correspondiente.

Además el monto que se recibe en cotizaciones debe invertirse en brindar la atención adecuada, la atención debe ser buena porque, se supone hay una igualdad de atención por lo cual no debería haber limitaciones.

8. ¿A su juicio sería mejor si esta incorporación del sector doméstico a la seguridad social, fuese Obligatoria?

1ª persona entrevistada: empleadora residente en el municipio de San Salvador:

Si fuese obligatoria, creo que se aumentaría el número de empleadas domésticas afiliadas. Pero podría generar en que sean menos las empleadas domésticas contratadas, ya que este tiene como requisito que gane el salario mínimo, del cual la mayoría considero no ganan.

Es decir se podría reducir esa fuente de empleo, por tal medida, ya que sería una carga económica que algunos hogares empleadores no podrían cubrir por lo que podrían prescindir del servicio, o si cuentan con varias empleadas reducir el número de éstas.

2ª persona entrevistada: Licenciado César Miranda. Supervisor del área de inscripciones del ISSS.

Claro, debería de existir un marco jurídico donde se establezca que es requisito poder inscribir a este tipo de empleadas, que fuera obligatorio.

3ª persona entrevistada: Licenciada Mercedes Sofía Figeac Supervisoría, Ministerio De Trabajo Y Previsión Social.

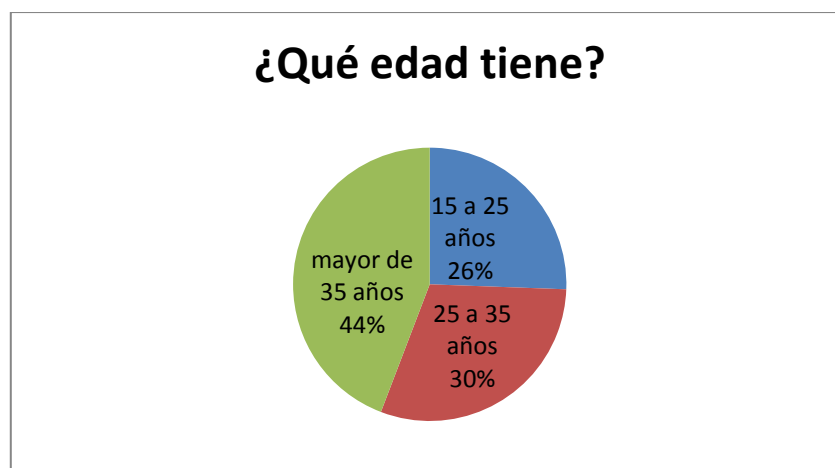
Tendría que ser obligatorio, pues si se le está reconociendo la calidad de trabajadora debería también reconocérsele todos sus derechos laborales, pues no puede ir en detrimento de lo que la Constitución establece. Sin embargo debería garantizarse la buena atención por parte del ISSS.

4.2 Análisis de la encuesta.

Consiste en recopilar información sobre una parte de la población denominada muestra, con el fin de identificar y conocer la magnitud de los problemas que se suponen o conocen en forma parcial o imprecisa, puede ser: Estructurada o Controlada. Las encuestas en la presente investigación fueron realizadas a un total de 43 Empleadas Domésticas en zonas residenciales del municipio de San Salvador.

A) Análisis e interpretación de datos de la encuesta a las empleadas domésticas del municipio de San Salvador

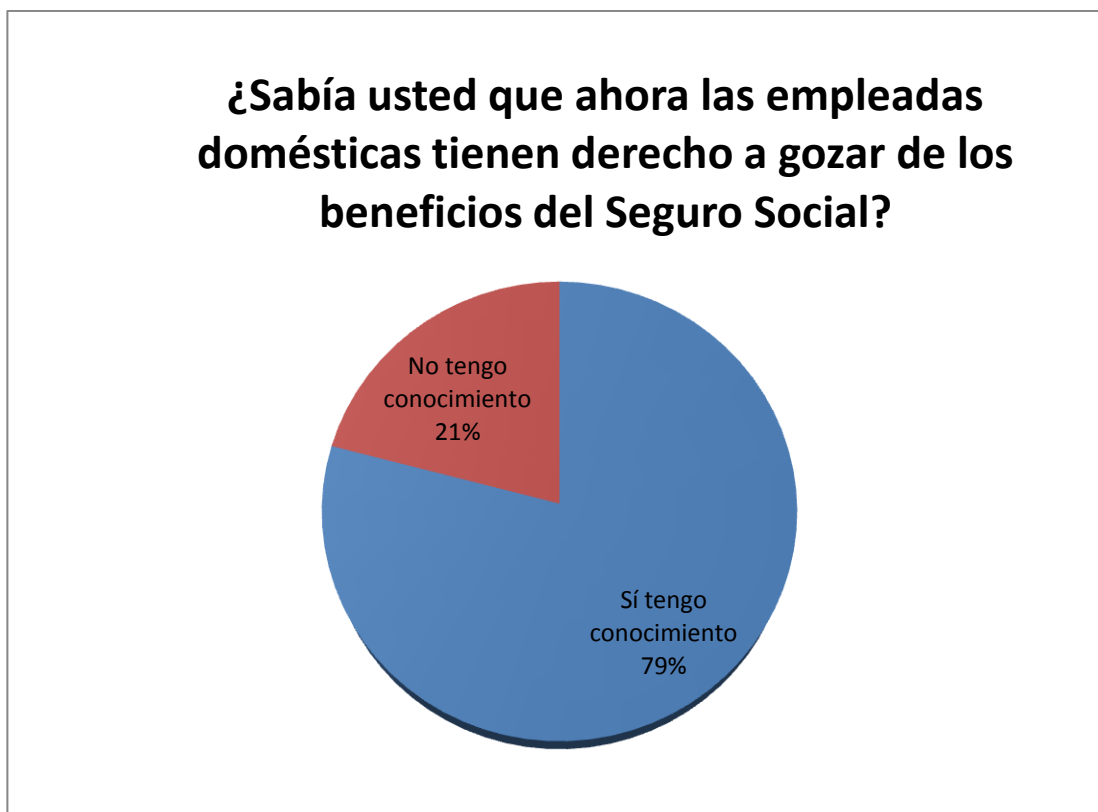
1.- Edad:	Frecuencia	
15 a 25	26%	11
25 a 35	30%	13
mayor de 35	44%	19
<hr/>		
Total =	100%	43



Del 100% de empleadas domésticas encuestadas en el Municipio de San Salvador un 26% resulto tener entre los 15 y 25 años de edad, un 30% entre 25 y 35 años de edad, el 44% resulto ser mayor de 35 años.-

2. ¿Sabía usted que ahora las empleadas domésticas tienen derecho a gozar de los beneficios del Seguro Social?

	Frecuencia	
Si tengo conocimiento	79%	34
No Tengo conocimiento	21%	9
Total =	100%	43

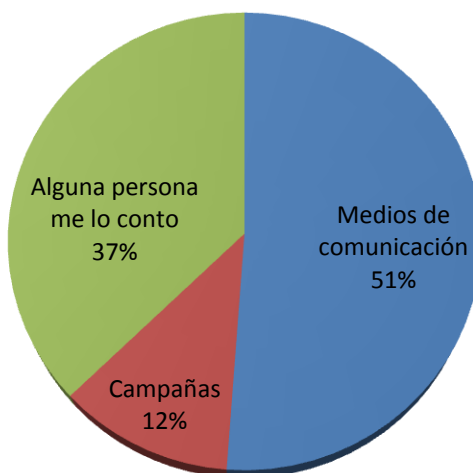


Del 100% de empleadas domésticas encuestadas en el Municipio de San Salvador un 79% resultó tener conocimiento, y un 21% resultó no tener conocimiento.-

3. Si la respuesta a la pregunta anterior es SI, responda ¿Por qué medio tuvo conocimiento?

	Frecuencia	
Medios de comunicación	51%	22
Campañas	12%	5
Alguna persona me lo conto	37%	16
Total =	100%	43

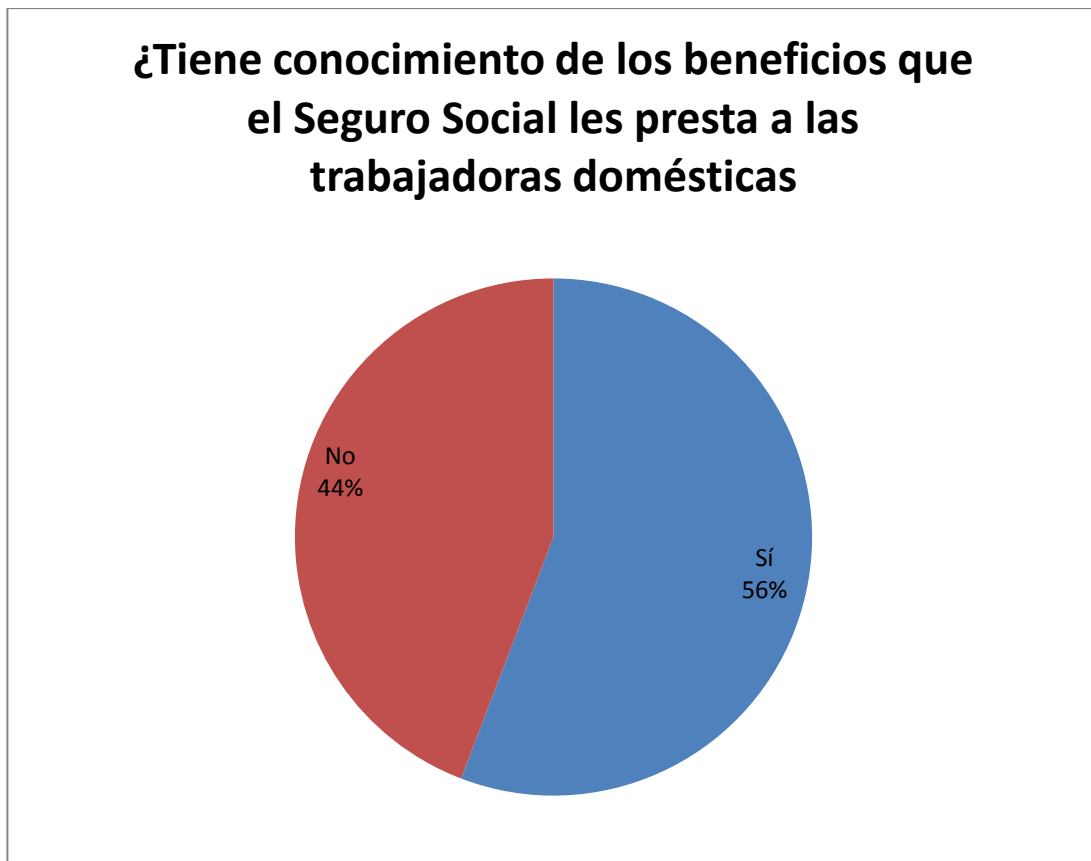
**¿Si la respuesta a la pregunta anterior es sí,
responda porque medio tuvo
conocimiento?**



Del 100% de empleadas domésticas encuestadas en el Municipio de San Salvador un 51% obtuvo conocimiento a través de los Medios de comunicación, un 12% a través de campañas hechas por el Gobierno, y un 37% se dio cuenta porque alguna persona se lo comentó.-

4. ¿Tiene conocimiento de los beneficios que el Seguro Social le presta a las trabajadoras domésticas?

	Frecuencia	
Si	56%	24
No	44%	19
Total =	100%	43



Del 100% de empleadas domésticas encuestadas en el Municipio de San Salvador un 56% si tiene conocimiento de los beneficios que el seguro social presta, y un 44% no tiene conocimiento.-

5. ¿Se encuentra afiliada al Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS)?

	Frecuencia	
Si	9%	4
No	91%	39
Total =	100%	43



Del 100% de empleadas domésticas encuestadas en el Municipio de San Salvador un 9% se encuentra afiliado al seguro social, y un 91% dijo que no se encuentra afiliada.-

6. ¿Ha cotizado anteriormente al Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS)?

	Frecuencia	
Si	7%	3
No	49%	21
Nulas	44%	19
Total =	100%	43



Del 100% de empleadas domésticas encuestadas en el Municipio de San Salvador un 7% ha cotizado anteriormente al ISSS, un 49% dijo que no ha cotizado, y un 44% de las encuestas resultaron ser nulas.-

7. ¿Actualmente es cotizante del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS)?

	Frecuencia	
Si	0%	0
No	56%	24
Nulas	44%	19
Total =	100%	43



Del 100% de empleadas domésticas encuestadas en el Municipio de San Salvador, un 56% no cotizada actualmente al ISSS, y un 44% de las encuestas resultaron ser nulas.-

8. Si contestó que no a la pregunta 5 ¿Estaría interesada en afiliarse al ISSS?

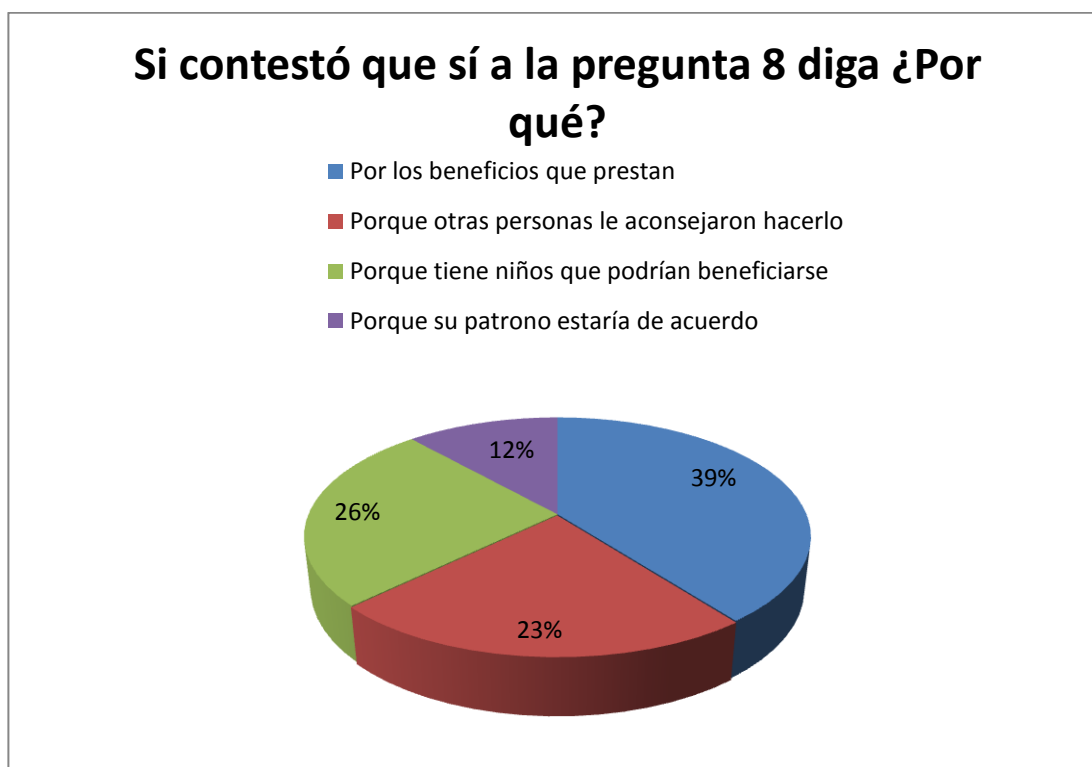
	Frecuencia	
Si	65%	28
No	35%	15
Total =	100%	43



Del 100% de empleadas domésticas encuestadas en el Municipio de San Salvador un 35% estaría interesado en afiliarse al ISSS, y un 65% dijo que no se encuentra interesada.-

9. Si contestó que SI a la pregunta 8, diga ¿Por qué?

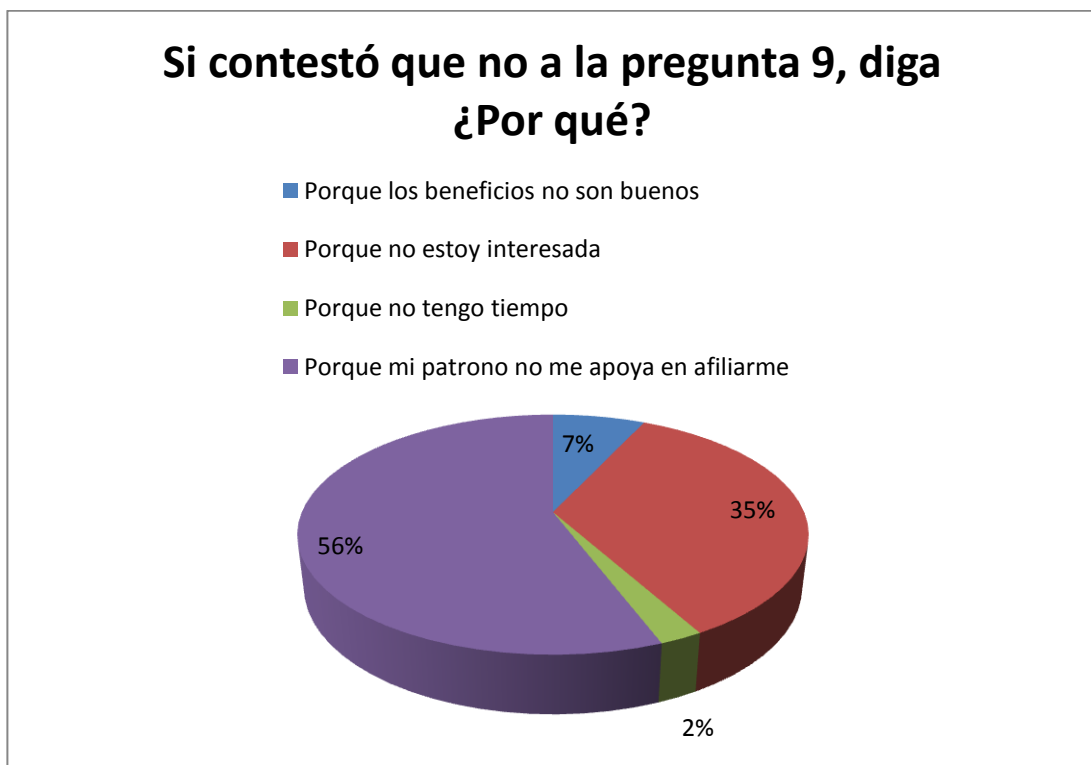
	Frecuencia	
Por los beneficios que prestan	39%	17
Porque otras personas le aconsejaron hacerlo	23%	10
Porque tiene niños que podrían beneficiarse	26%	11
Porque su patrono estaría de acuerdo	12%	5
Total =		100% 43



Del 100% de empleadas domésticas encuestadas en el Municipio de San Salvador un 39% manifestó que estaría interesada en afiliarse al ISSS por los beneficios que presta, un 23% porque otras personas le aconsejaron hacerlo; un 26% porque tiene niños que podrían beneficiarse; un 12% porque su patrono estaría de acuerdo.

10. Si contestó que NO a la pregunta 9, diga ¿Por qué?

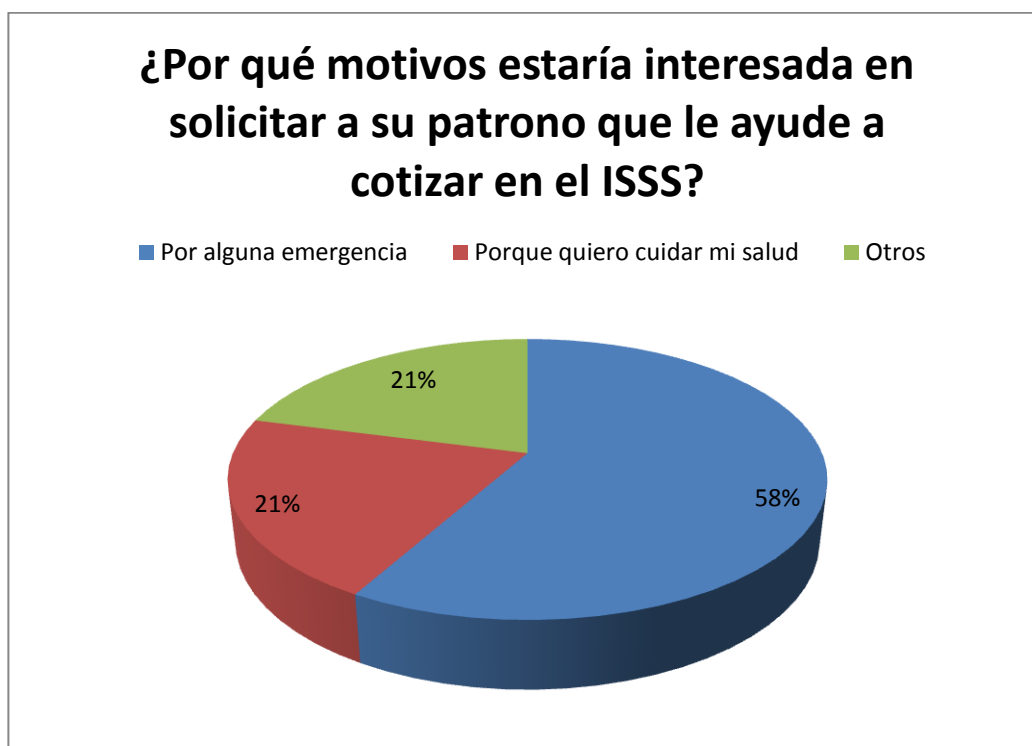
	Frecuencia	
Porque los beneficios no son buenos	9%	3
Porque no estoy interesada	33%	15
Porque no tengo tiempo	12%	1
Porque mi patrono no me apoya en afiliarme a este	46%	24
Total =	100%	43



Del 100% de empleadas domésticas encuestadas en el Municipio de San Salvador un 7% manifestó que no estaría interesada en afiliarse al ISSS, porque los beneficios no son buenos; un 35% porque no están interesadas; un 2% porque no tienen tiempo; y un 56% porque sus patronos no estarían interesados en afiliarlas.

11 ¿Por qué motivos estaría interesada en solicitar a su patrono que le ayude a cotizar en el ISSS?

	Frecuencia	
Por alguna emergencia	58%	25
Porque quiero cuidar mi salud	21%	9
Otros	21%	9
Total =	100%	43



Del 100% de empleadas domésticas encuestadas en el Municipio de San Salvador un 58% manifestó que estaría interesada en solicitar a su patrono que le ayude a cotizar al ISSS por alguna emergencia, un 21% manifestó que lo haría por cuidar su salud y un 21% mencionó otras razones.-

12 ¿Por qué motivo no solicitaría a su patrono ser incorporada al Seguro Social?

	Frecuencia	
Porque considero que no estaría de acuerdo	46%	20
Porque tengo miedo a perder mi trabajo	21%	9
Porque no estoy interesada	12%	5
Porque no sabía que tenía derecho a esto	5%	2
Otros	16%	7
Total =	100%	43



Del 100% de empleadas domésticas encuestadas en el Municipio de San Salvador un 46% manifestó que no solicitaría a su patrono que la incorporara al ISSS porque éste no estaría de acuerdo, un 21% manifestó que tenía miedo a perder el empleo, un 12% no está interesada en afiliarse, un 5% porque no sabía que tenía derecho de solicitarlo y un 16% mencionó otros motivos.-

4.3 Comprobación de hipótesis

En este apartado se pretende confirmar o rechazar las hipótesis planteadas al inicio de la presente investigación estableciendo que:

Hipótesis General

“La incorporación de las empleadas domésticas, al régimen del Seguro Social, a través del Régimen Especial de Salud y Maternidad para los Trabajadores Domésticos no es eficaz en virtud que coyunturalmente el porcentaje de empleadas domésticas que se encuentran inscritas al mismo, es mínima en relación a la población femenina dedicada a ese oficio en el municipio de San Salvador en el período investigado”.

Tomando como base la formulación del problema, las encuestas, entrevistas y la investigación doctrinaria, se da por aceptada la Hipótesis General, ya que los datos estadísticos señalan, en efecto que la población total de empleadas domésticas en el área de San Salvador ascienden, según encuesta realizada por la DIGESTYC en el año 2010, a 21,783⁸⁰.

Mientras que el número de empleadas afiliadas al régimen especial de Salud y Maternidad hasta la actualidad según datos no oficiales son aproximadamente 1500; este dato fue brindado por la persona entrevistada del ISSS, pues no se tuvo acceso a la información oficial, no obstante haberse solicitado en tiempo y forma según lo regula la Ley de Acceso a la Información Pública. Por lo anterior puede afirmarse que a casi dos años de

⁸⁰ MINISTERIO DE ECONOMÍA Y DIRECCIÓN GENERAL DE ESTADÍSTICAS Y CENSOS (DIGESTYC) Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2010. P. 224

la entrada en vigencia del decreto ejecutivo que crea y rige el Régimen Especial de salud y maternidad para los trabajadores domésticos (1º de Julio de 2010), del 100% de trabajadoras del departamento de San Salvador solo un porcentaje del 6.9% esta efectivamente a filiada y cotizando a este, podemos notar que el margen es bastante amplio, de ahí que afirmamos no ha generado los resultados que debería.

En la presente Hipótesis General, es necesario dilucidar que no solamente busca mostrar un enfoque negativo, esto es únicamente con el fin de dar a conocer los aspectos que han obstaculizado el proceso de incorporación de las empleadas domésticas a un régimen especial de seguridad social. No obstante a través del trabajo de campo encontrando que este proceso de incorporación ha sido eficaz en tanto se está reconociendo y haciendo valer el derecho que la misma Constitución establece en su Artículo 45 a este sector; esta incorporación es sin duda un paso importante que permite vislumbrar a futuro un mayor progreso para el sector doméstico en cuanto a derechos laborales se refiere. De manera que se puede afirmar que esta iniciativa es totalmente positiva, sin embargo debe desarrollarse de manera eficaz si se desea tener los mejores resultados.

Por otra parte, es importante manifestar que es loable la iniciativa del Gobierno de Mauricio Funes, no obstante debemos reconocer la legítima obligación que los gobiernos han tenido, pero que han soslayado, en cuanto a que la incorporación de este sector a la Seguridad Social ha sido un imperativo desde hace varias décadas y con mayor fuerza a partir de la vigencia de la Constitución de 1983. Dicho de otro modo, esta iniciativa no se ha dado por la bondad del Estado, sino por un deber impuesto por la norma jurídica suprema y por el constante esfuerzo de la OIT y organizaciones particulares que velan por los derechos de la mujer.

Hipótesis Específica 1

“Debido a que en el país el salario del servicio doméstico, es exiguo, siendo éste uno de los trabajos peor remunerados, las personas dedicadas a ese empleo, optan por conservar íntegramente sus ingresos en concepto de salario, para sufragar mínimamente sus necesidades primarias básicas, y no destinar una parte de esos fondos, para la cancelación de su aportación en seguridad social”.

Según la investigación documental y de campo se puede determinar que dicha hipótesis es aceptada, sin embargo el exiguo salario que las empleadas domésticas devengan, no es la razón principal de que el Régimen Especial de Salud y Maternidad para los Trabajadores Domésticos no sea efectivo, no obstante según la información recabada, se encontró que esto incide en gran medida, debido a que el ISSS exige como uno de los requisitos para afiliar a la empleada que esta perciba un salario mínimo diario de 7.47 dólares, que constituyen 224.21 dólares mensuales, el cual es el salario mínimo establecido para el Sector Comercio y Servicios; esto en razón de que la cotización mensual no puede ser menor de 6.23 dólares, para el trabajador y de 15.57 dólares, para el patrono. Sin embargo la mayoría de las empleadas domésticas reciben salarios entre cien y ciento ochenta dólares a lo sumo, específicamente el salario mensual promedio del sector doméstico, según la DIGESTYC es de 124.62 dólares de los Estados Unidos de América⁸¹.

No hay un salario mínimo establecido para este sector, estableciendo la práctica que el salario se acuerde con su empleador. Se considera este

⁸¹ MINISTERIO DE ECONOMÍA Y DIRECCIÓN GENERAL DE ESTADÍSTICAS Y CENSOS (DIGESTYC) Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2010. P. 24

como uno de los aspectos en los que la regulación jurídica vigente sobre trabajo doméstico es insuficiente, pues es ilógico que si se le está reconociendo el derecho a este sector específicamente, se le aplique un requisito de salario establecido para otro sector laboral, es fácil notar la ineficacia jurídica. Este sector es uno de los más mal remunerado por la superioridad del patrono este predomina arbitrariamente al momento de acordar un salario, ¿Cómo puede esperarse que la empleada tenga acceso a la seguridad social si no gana lo mínimo establecido para poder inscribirse?

Hipótesis Especifica 2

“Siendo que el Trabajo doméstico, por su naturaleza misma, no goza de estabilidad laboral y su incorporación al régimen especial de salud y maternidad es de carácter facultativo, quedando a voluntad del patrono; ello constituye limitantes, que obstaculizan la afiliación de dicha población laboral, y circunscribe el goce del derecho constitucional de Seguridad Social”.

En el trabajo de campo realizado se tiene por confirmada esta hipótesis, pues en la actualidad, después de casi dos años de entrada en vigencia el régimen especial en estudio, efectivamente constituye una limitante para la incorporación de las empleadas domésticas al régimen del Seguro Social, el hecho que no poseen una estabilidad laboral, lo cual les genera una incertidumbre, de que en el caso de afiliarse si podrán mantener sus cotizaciones en el transcurso del tiempo y poder gozar de los servicios de salud de forma permanente.

Por otra parte se logró evidenciar a través de las encuestas y las entrevistas, que el factor que más obstaculiza la afiliación de las empleadas es la

voluntariedad, pues queda discreción del patrono y no existe el más mínimo mecanismo jurídico que le obligue en forma alguna. En la mayoría de los casos los patronos no se encuentran de acuerdo en que sus empleadas se afilien, ya que ello generara una erogación económica que no están en la disposición de asumir, ésta situación es la que mas impera, ya que del total de la muestra que son cuarenta y tres empleadas de dicho sector laboral, únicamente cuatro se encontraban afiliadas, arrojando una tasa de un nueve por ciento, lo cual constituye una mínima afiliación, por lo que el derecho a la seguridad social no tiene mayor efectividad en dicho sector laboral.

Hipótesis Especifica 3

“La creación de políticas públicas del Gobierno central, en beneficio del Sector laboral doméstico, favorecerían la incorporación y afiliación de un mayor porcentaje de empleadas al régimen especial en mención”.

En la presente investigación se ha logrado establecer, que efectivamente, si el Gobierno Central, tuviera políticas públicas a favor del sector laboral del servicio doméstico, esto favorecería la incorporación y filiación de un mayor número de cotizantes, ya que a partir de la creación del régimen especial, todavía a la fecha hay servidoras domésticas que no conocen de la existencia del mismo y mucho menos de los beneficios que pueden obtener en la prestación de los servicios de salud en el ISSS, por lo que la desinformación es un factor a superar. La mayoría de las empleadas encuestadas saben que hubo una iniciativa para incluirlas en la seguridad social y saben que pueden afiliarse, pero eso es lo único que saben, no conocen los pasos a seguir, o como tener acceso a este beneficio, además no saben cómo tratarlo con su patrono, algunas manifestaron que evitan tratar el tema con su empleador por temor a perder el empleo. Incluso las

personas entrevistadas manifestaron saber de la iniciativa y de que ya estaba en marcha, pero que no tenían amplio conocimiento acerca de su desarrollo, situación que demuestra que hay bastante desconocimiento.

Al entrevistar a la Licenciada Mercedes Sofía Figeac, del área de inspecciones del Ministerio de Trabajo, manifestó que no han recibido ningún caso a cerca del tema en comento.

El único mecanismo que el Estado ha establecido es un Incentivo Fiscal, que se da al patrono en cuanto a que sus aportaciones puede deducirlas en su declaración de impuesto sobre la renta, por sí mismo no es un incentivo de mucho peso, que parezca atractivo y propicie que muchos patronos, deseen que sus empleadas gocen de seguridad social. Por otro lado, la mayoría de empleadores ignoran este incentivo, incluso algunos de los entrevistados al interrogarles acerca de esta manifestaron no tener conocimiento de ello. Sin embargo debe aclararse que esto no es una Política Pública, puesto que no se tiene conocimiento de que existan políticas dirigidas directamente del Gobierno Central encaminadas a favorecer al sector del Servicio Doméstico. Por lo cual si se crearan este tipo de Políticas realmente propiciarán la efectividad y avance de mayores derechos para este sector laboral.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Como resultado de la presente investigación sobre la eficacia de la incorporación de las empleadas domésticas al sistema de seguridad social a través de un régimen especial de salud y maternidad, se ha querido verificar el grado de eficacia que esta extensión del régimen de seguridad social, ha tenido hasta la actualidad, así como identificar aquellos factores que han incidido de forma negativa, como los que lo han hecho de forma positiva. De esta manera se concluye:

5.1.1 Conclusiones teóricas

1-El Trabajo Doméstico ha cobrado relevancia en los últimos años, por las tareas de cuidado que implica y por el rol de la mujer en el mismo; La Organización Internacional del Trabajo, así como organizaciones sociales particulares, han propugnado por el mejoramiento de las condiciones de trabajo para este sector, esto ha propiciado que en muchos países se mejoren las normas Jurídicas, permitiendo que el sector goce de mejores beneficios y tenga mejores condiciones de trabajo.

No obstante ha sido un largo proceso que ha estado marcado por la marginación los malos tratos y la insuficiente protección jurídica que deriva en la vulneración de sus derechos humanos y laborales.

2-La incorporación del sector doméstico a un régimen especial de salud y maternidad, es un paso muy importante para este sector, el cual brinda la oportunidad de gozar de algunos derechos que gozan los demás sectores de la vida laboral. Este paso sienta el inicio del mejoramiento de las condiciones de trabajo y por consiguiente de la calidad de vida de las empleadas.

3-Las Características más importantes de este régimen especial son: es voluntario; no abarca todos los derechos del régimen general de seguridad social, sino solo salud y subsidio por maternidad; tiene cobertura para la empleada y sus hijos menores de 12 años; su implementación es gradual, comenzando por San Salvador, La Libertad y luego el Occidente del país; existe un incentivo fiscal para los patronos que afilien a sus empleadas, que consiste en descuento de renta en Ministerio de Hacienda – pago a cuenta.

4-En El Salvador, el trabajo doméstico está sujeto a circunstancias muy particulares y su avance, en regulación jurídica y reconocimiento de derechos, es muy limitado. La participación de la mujer en este oficio ha influido en que se desestime mucho más por la tendencia machista que a menudo se maneja en la sociedad salvadoreña. No se le ha brindado al sector doméstico la importancia que en realidad tiene, aunque no son labores que implican lucro para el patrono, son labores que se realizan en el hogar para que la vida laboral de los empleadores se desarrolle de la mejor manera fuera del hogar, ellas son las que se encargan de que la ropa este lavada y planchada, que la comida esté preparada a la hora establecida, que las compras se hagan, ellas cuidan los niños mientras los jefes de la casa desarrollan su trabajo con normalidad, ¿Qué sucedería si no estuviera esta persona realizando los oficios del hogar? Pues las actividades laborales o de cualquier otro tipo que los padres de familia tuvieran que realizar no se desarrollarían normalmente de manera que pudieren llegar a su casa con

tranquilidad, si no que tendrían que mantenerse al pendiente de su hogar y de los hijos y no podrían desarrollar sus actividades de manera normal.

5.1.2 Conclusiones sobre regulación legal

1-La regulación Jurídica vigente, sobre trabajo doméstico, consta únicamente de 8 artículos, que comprende del Art. 76 al 83 del Código de Trabajo, no es eficaz en virtud de que admite una relación laboral en la que el patrono puede actuar arbitrariamente en muchos aspectos contra el trabajador, el cual queda desprotegido. Entre estos aspectos, no se regula un salario mínimo, tampoco sobre la estabilidad laboral o sobre los despidos injustificados.

En la investigación se encontró que la mayoría de trabajadores desconoce de estas normas que en cierta medida lo amparan, lo cual se debe al bajo nivel de educación o a la falta de información por parte de las instituciones estatales correspondientes.

Por otro lado, los pocos trabajadores que tiene conocimiento no se atreven a hacerlas valer porque saben que les costaría su empleo, por lo cual prefieren continuar sin gozar de sus derechos laborales, pero gozando del empleo a través del cual subsisten. La realidad es que las normas existen, pero no existen los mecanismos necesarios para hacerlas valer.

Se puede asegurar que dicha regulación no coadyuva con la incorporación de las empleadas domésticas al régimen especial de salud y maternidad, por lo cual requiere una revisión para una posterior reforma, con el fin de viabilizar el goce pleno de los derechos a este sector.

2-En cuanto a la implicación jurídica que reviste la extensión del régimen de seguridad social con el fin de incorporar en este al sector laboral doméstico, se encuentra la instauración del “Reglamento de Creación y Aplicación del Régimen Especial de Salud y Maternidad para los Trabajadores Domésticos”, instrumento legal que cumplió su primer fin que es crear y luego regular este régimen especial para los trabajadores domésticos; por lo cual, es necesario hacer énfasis en el hecho de que la incorporación no es al régimen general de seguridad social, sino a un régimen especial, que no incluye todos los derechos del régimen General.

Los resultados arrojados por la investigación de campo indican que el principal factor que limita la eficiencia de este instrumento normativo es la voluntariedad del régimen, lo cual indica que las normas dejan a la voluntad del empleador si afilia o no a su empleada, pues no hay ninguna norma que le exija hacerlo. De manera que la mayoría de los empleadores en consideración de sus propios beneficios, deciden no afiliar a su empleada. La mayoría de patronos, difícilmente van a afiliar a sus empleadas y a someterse a este régimen especial, mientras este siga siendo voluntario.

5.1.3 Conclusiones según resultados de trabajo de campo

1-El porcentaje de empleadas domésticas afiliadas al régimen especial de seguridad social, aún no alcanza a los porcentajes esperados por las instituciones gubernamentales encargadas de desarrollar esta iniciativa. Según la entrevista realizada al supervisor del área de inscripciones del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, hasta la actualidad, a casi dos años después de su entrada en vigencia, hay un aproximado de 1,500 empleadas afiliadas, de una población de 21,783.

2-El principal factor que obstaculiza la afiliación de un mayor número de empleadas al régimen, es la falta de voluntad de los patronos. A través de la encuesta realizada a las empleadas, la mayoría de ellas manifestó que no se afiliaba porque su patrono no está de acuerdo, otras porque no se atreven a pedirle a su patrono que las afilie por temor a perder su empleo.

3-El exiguo salario que las empleadas devengan, también es otro de los obstáculos, que no permiten su afiliación a este régimen, ya que el ISSS establece un salario mensual mínimo que es de \$224.21, mientras que el salario mensual promedio del servicio doméstico, tal como se ha consignado en los resultados de la investigación, es de \$124.62, de manera que la mayoría de empleadas perciben un salario menor al mínimo establecido para su afiliación, por consiguiente se presume que la mayoría de patronos no están dispuestos a aumentar el salario de su empleada a fin de que esta pueda afiliarse a este régimen especial.

Desde esta perspectiva la obligatoriedad del régimen no solo generaría resultados positivos, sino que también podría generar que muchas de las empleadas perdieran sus empleos en vista de que sus empleadores no pudieran o no estuvieran dispuestos a pagarles el salario establecido para su afiliación.

4-Hace falta la creación de una política pública por parte del gobierno central, a favor del sector laboral doméstico, que permita promover su revalorización y dar a conocer el papel que este juega en la economía del país.

De igual forma se encontró que no hay la suficiente información sobre la incorporación del sector a la Seguridad Social, debido a que no se han realizado las acciones pertinentes a lograr informar de la mejor manera sobre este tema a las personas involucradas. Sobre todo es a los patronos a

quienes debería mostrárseles los beneficios de afiliar a su empleada en incentivarlo a que lo haga, después de todo es de él, más que nadie, de quien depende la efectiva afiliación de la empleada.

5-Según la entrevista realizada al encargado del área de inscripciones del ISSS, este cuenta con las condiciones necesarias para brindar la atención apropiada a la empleadas que hagan efectiva su afiliación, no obstante algunos opinan que la institución tiene algunas deficiencias que debe corregir.

5.2 Recomendaciones

1-La creación de políticas públicas que dignifiquen al sector como un tipo de trabajo en el mercado laboral; que además fomenten la filiación masiva de las empleadas; que abarque una amplia campaña de información a la población, sobre la existencia del Régimen Especial de Seguridad Social para las empleadas domésticas, a efecto de que todos y todas las salvadoreñas, conozcan acerca de ese Régimen, y lo visualicen dentro de la gama de derechos laborales y desde esa perspectiva crear conciencia social de la necesidad de permitir el ejercicio de ese derecho y el respeto del mismo, por parte de los patronos.

2-Fortalecer el sistema público responsable de la inspección de condiciones laborales de las mujeres salvadoreñas que incluya, entre uno de sus ejes prioritarios, la verificación periódica de condiciones de trabajo de los trabajadores/as domésticos/as remunerados/as. Esta medida requerirá de reformas a la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo que permita la realización de inspecciones en viviendas privadas.

3-Se propone una reforma de Ley, en el sentido de incorporar a los trabajadores/as domésticos/as al régimen general de seguridad social y volver obligatoria su inscripción.

De este modo la Seguridad Social llegue hasta este sector, para que puedan gozar de todas las prestaciones:

Enfermedad, accidente común; Accidente de Trabajo, enfermedad profesional; Maternidad; Invalidez; Vejez; Muerte; y Cesantía involuntaria como parte de la sociedad productiva del país.

4-Se sugiere además elaborar un análisis exhaustivo de parte de las autoridades del Ministerio de Trabajo o de la Comisión Nacional del Salario Mínimo, para viabilizar la fijación de un salario mínimo que dignifique el trabajo doméstico, así como mejorar la forma de contratación al menos con la exigencia de que el contrato individual de trabajo conste por escrito, para dar un poco de estabilidad laboral al sector, si fuere coyunturalmente posible.

5-Se propone la ratificación del convenio N° 189 de la Organización Internacional del Trabajo, denominado “Trabajo Decente para los Trabajadores y las Trabajadoras Domésticas”, con el fin de contar con las normas suficientes para que coadyuven con la incorporación de este sector a la seguridad social.

6-La creación de una ventana especial para el sector doméstico en las oficinas administrativas del Seguro Social, que facilite la filiación de dicho sector, que este dotado de gestores de filiación, ya que en muchos casos las personas que se dedican al servicio doméstico, son analfabetas, o con estudios muy básicos, por lo que pudiesen ser asistidas personalmente hasta la consecución de su filiación.

7-Incorporar dentro del pensum de la Universidades del país, en cuanto a la materia laboral, un contenido temático, que abarque la Seguridad Social, que incluya la Seguridad Ordinaria, así como el Régimen Especial de las empleadas domésticas, a fin de educar a la comunidad estudiantil, de las facultades de Jurisprudencia Sociales o comúnmente llamadas de Derecho, en la defensa de tal derecho, fomentando un conocimiento más amplio del mismo, para poder asistir en caso de ser necesario, a cualquiera de los involucrados en la exigencia de tal derecho o en la conculcación del mismo.

8-Incluir en la Política Nacional de la Mujer, y en su respectivo Plan de Acción, un objetivo estratégico relacionado con la no discriminación de las mujeres trabajadoras domésticas y con la promoción de la organización gremial de este sector. Estas acciones deberían estar acompañadas de un fortalecimiento institucional y político del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU)

BIBLIOGRAFIA

LIBROS

CABANELLAS DE TORRES Guillermo, *Compendio de Derecho Laboral* Tomo I. Editorial Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1968.

CABANELLAS, Guillermo y ALCALÁ-ZAMORA, Luis, *Tratado de política laboral*, t. III, Buenos Aires, Editorial Heliasta, 1982.

DE BUEN L., Néstor. *Derecho del Trabajo*, Tomo II. Editorial Porrúa, México 2005.

FRÍAS OLVERA, Manuel, “*La organización y el derecho laboral en México prehispánico*”, S.E.

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

MALLET, Alfredo, “*La búsqueda de la seguridad social*”, Estudio de la seguridad social, Ginebra-Buenos Aires, 1983.

MORENO REYES-ORTIZ, Juan Carlos, *Fundamentos De Derecho Del Trabajo*, Editorial Oruro, Bolivia, Latinas, 1996

NUGENT, Ricardo. *Seguridad Social, su historia y sus Fuentes*, S.E.

PÉREZ LEÑERO, José, *Fundamentos de la seguridad social*, Madrid, Editorial Aguilar, 1956.

RAMÍREZ GRONDA, Juan D. *El contrato de Trabajo*, editorial La Ley, Argentina 1945.

RENDÓN VÁSQUEZ, Jorge, *Derecho de la seguridad social*, Lima, E. Tarpuy, 1992.

SUÁREZ FERNÁNDEZ, Alejandro. *Derecho del Trabajo*, Universidad de Educación a Distancia, S.E., Madrid 1996.

VALCÁRCEL, Luis E., *Historia del Perú antiguo*, t. I, Lima, Editorial Mejía Baca.

VEGA, Ana Lilian, Julia Evelin MARTÍNEZ, Patricio AMAYA Y Karen DUKE. *La Institucionalización Sociocultural y Jurídica De La Desigualdad: El Trabajo Doméstico Remunerado En El Salvador*

TESIS

ALAS SÁNCHEZ, Ana Yanci. *El Trabajo Doméstico dentro del Código de Trabajo Salvadoreño*, Tesis para optar a la Licenciatura en Ciencias Jurídicas, Universidad de El Salvador 1994.

RODRÍGUEZ AUERBACH, Jorge Alberto, *El Trabajo Doméstico en El Código de Trabajo*, Tesis para obtener el título de Doctor en Jurisprudencia y Ciencias Sociales de La Universidad de El Salvador.

LEGISLACION

CÓDIGO CIVIL DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR del año 1890.
Imprenta La República, El Salvador, 1904.

LEY DEL SEGURO SOCIAL, REPUBLICA DE EL SALVADOR.
DECRETO N° 1263,

**REGLAMENTO DE APLICACIÓN DEL RÉGIMEN DEL SEGURO SOCIAL,
REPUBLICA DE EL SALVADOR. DECRETO EJECUTIVO N° 74.**

**REGLAMENTO DE CREACIÓN Y APLICACIÓN DEL RÉGIMEN ESPECIAL
DE SALUD Y MATERNIDAD PARA LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS,
DE LA REPUBLICA DE EL SALVADOR. DECRETO N° 74.**

REVISTAS Y PUBLICACIONES

FUNDE-ORMUSA, *Mujer y Mercado Laboral*: El Salvador 2006, San Salvador El Salvador.

DICCIONARIOS

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. *Diccionario Jurídico Elemental*,
Editorial Heliasta S.R.L. Argentina.

Diccionario de la Lengua Española. Vigésima Edición, Editorial Espasa Calpe
S.A. Madrid 1984, Tomo II.

OSSORIO, Manuel, *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*, Editorial Heliasta, Buenos Aires, Argentina.

PAGINAS WEB CONSULTADAS

<http://www.compilaciones.com/trabajo/concepto.trabajo.htm> , sitio consultado el día miércoles 1 de junio de 2011 a las 16 horas.

PONCE, RICARDO. Antecedentes de la Seguridad Social en El Salvador. <http://socioelsalvador.blogspot.com/2008/04/antecedentes-de-la-seguridad-social-en.html> , página web consultada el día miércoles 1 de febrero de 2012 a las 20 horas.

ANNA LIGIA GALINDO MADROÑO, Problemática de Pensionados del IMSS para el Año 2015. La Difícil Tarea de Mantener una Previsión Social Adecuada, Capitulo II. http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lat/galindo_m_al/capitulo2.pdf . Pagina web consultada lunes 14 de noviembre de 2011 a las 15:24.

OIT: Conferencia Internacional del Trabajo, 99.a reunión, 2010, Trabajo decente para los Trabajadores Domésticos. www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/@ed.../wcms_104703.pdf

OIT: GRUMIAU, SAMUEL. Un trabajo decente para los trabajadores domésticos, Educación Obrera 2007/3-4 Número 148-149 www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/@ed.../wcms_120530.pdf

OIT: CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Actas Provisionales 15A, 100.a reunión, Ginebra, junio de 2011.

www.ilo.org/ilc/ILCSessions/100thSession/reports/...es/index.htm

OIT: OIT: Introducción a la seguridad social, OIT, Ginebra, 1984

<http://www.oit.org.pe/>

OIT: CONFERENCIA INTERNACIONAL DE TRABAJO, informe VI Seguridad Social para la Justicia Social y una Globalización Equitativa. Ginebra 2011

www.ilo.org/ilc/ILCSessions/100thSession/on.../social.../index.htm

CLAUDIA SOLÓRZANO, Diario CoLatino,


<http://www.diariocolatino.com/es/20100722/nacionales/82449/> , página web consultada el día viernes 25 de marzo de 201, a las 15 horas.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO,


<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm> .

ANEXOS

Formulario de inscripción del trabajador

 INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL AVISO DE INSCRIPCIÓN DE TRABAJADOR SECTOR DOMÉSTICO										
2. Nombre del Trabajador según el orden.								1. N° de Afiliación.		
Apellido Paterno				Apellido Materno		Nombres		Apellido del Esposo		
4. Nombres y Apellidos del Padre (Si aparece en el Documento de Identidad)				Nombres y Apellidos de la Madre.						
5. Lugar de Nacimiento.				6. Fecha de Nacimiento.			7. Estado Familiar.			
Depto. (País para Trabajador Extranjero) Municipio				Día Mes Año			<input type="checkbox"/> Viudo <input type="checkbox"/> Soltero <input type="checkbox"/> Divorciado <input type="checkbox"/> Casado <input type="checkbox"/> Acompañado			
8. Domicilio de Trabajador.								9. Salario Mensual		
Depto.		Municipio		Colonia		Calle		N° Casa Teléfono Fijo/Celular Correo electrónico:		
10. N° Documento de Identidad Presentado.				11. Fecha de Ingreso al Régimen Especial			12. Ocupación Trabajador.			
D U I		Pasaporte		Día Mes Año			Actividad que Realiza			
N I T:		Carné de Residente		Carné de Minoridad:			Extendido en Alcaldía:			
Lugar y Fecha				Firma del Trabajador			Firma del Empleador			
CODIFICACIÓN USO EXCLUSIVO DEL ISSS										
ESTATUS	SEXO	LUGAR NAC.	ESTADO CIVIL	DOMICILIO	CENTRO DE ATENCIÓN	OCUPACIÓN	FECHA DE INSCRIPCIÓN			
							Día	Mes	Año	
C. SAFISS 130101273										
DATOS DEL EMPLEADOR										
13. Nombre del Empleador (Según Documento de Identidad Personal)							14. N° Empleador			
15. Dirección del Empleador							16. Correo Electrónico			
DATOS DE BENEFICIARIOS (HIJOS)										
Nombres y Apellidos						Sexo		Fecha de Nacimiento		
						F	M	Día	Mes	Año
PARA USO EXCLUSIVO DEL ISSS										
Revisión		Localización		Codificación		Digitación		Control de Calidad		


Ficha de Inscripción de empleador

INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL AVISO DE INSCRIPCIÓN DE EMPLEADOR SECTOR DOMÉSTICO					
					1. No. Empleador
					2. Nombre del Empleador:
Apellido Paterno		Apellido Materno		Nombres	
Apellido del Esposo					
3. Dirección del Empleador(Particular):					Teléfono: _____ Fax: _____ Celular: _____
Departamento	Municipio	Colonia	Calle	Número de Casa	
4. Documento de Identidad Personal					5. Correo Electrónico
Empleador Nacional					
DUI No. _____		NIT: _____			
Empleador Extranjero					
Carné de Residente No. _____		Pasaporte No. _____			
6. Cantidad de Trabajadores			7. Monto de Salario		8. Fecha Sujeción al Régimen
					Día Mes Año
9. Lugar y Fecha de Solicitud				10. Firma del Empleador	
Departamento		Municipio		Día Mes Año	
PARA USO EXCLUSIVO DEL ISSS					
Fecha de inscripción	Cód. Sector Empresa	Cód. Dirección Empleador	Cód. Direc. Ctro. de Trab.	Cód. Actividad Económica	Cód. Centro de Atención
○ Día Mes Año					
C. SAFISS 130101274					
PARA USO EXCLUSIVO DEL ISSS					
Observaciones _____					

Documentos anexos _____					

PARA USO DEPARTAMENTO DE INSPECCION					
Empleado Responsable			Va. Bo. del Supervisor		
Revisión	Localización	Codificación	Digitación	Control de Calidad	

Requisitos para inscripción

**INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL**
SECCION ASEGURAMIENTO

Salario Mínimo	Diario	30 Días	31 Días
Servicio Doméstico	\$7.47	\$224.21	\$231.68

DEBERA PRESENTAR EN ORIGINAL Y COPIA AMPLIADA EL 12.5%:

REQUISITOS PARA LA AFILIACION DEL EMPLEADOR DEL SERVICIO DOMESTICO

- Presentar el formulario "Aviso de inscripción del empleador" debidamente lleno.
- Original y copia de documento de Identidad Personal (DUI, NIT, Carne de Residente o Pasaporte para los extranjeros, y para los Centroamericanos carne de identificación de su país).

Nota: si el patrono presenta modificaciones como cambio de estado civil u otro tipo de modificación en su nombre deberá presentar documentos que amparen dicha modificación para actualizar sus datos y poder proceder a la inscripción y/o actualización deberá presentar aviso de inscripción de empleador.

REQUISITOS PARA LA AFILIACION DEL TRABAJADOR DEL SERVICIO DOMESTICO

- Formulario "aviso de inscripción de trabajador" debidamente lleno.
- Original y copia de Documento de Identidad Personal (DUI, NIT, Carne de Minoridad para el menor de edad, extendido por la Alcaldía de su municipio; y para el Centroamericano, Documento de Identidad del país de origen o pasaporte).
- Fotografía reciente de frente tamaño cedula.

A CONTINUACION SE LES INFORMA DEL PORCENTAJE DE COTIZACION.

PORCENTAJES DE COTIZACIONES DE SALUD SEGUN SALARIO PERCIBIDO	
TRABAJADOR	TOTAL
3.00%	10.5%
PATRONO	
7.5%	

ALAMEDA JUAN PABLO II EDF TORRE EL SALVADOR. SECCION ASEGURAMIENTO. TEL. 22683260, 22683261
CORREO ELECTRONICO GLORIA.DEMEDRANO@ISSS.GOB.SV / CESAR.MIRANDA@ISSS.GOB.SV

Panfleto de información

PROCESO GENERAL DE INSCRIPCIÓN DEL RÉGIMEN ESPECIAL DE SALUD Y MATERNIDAD PARA LOS Y LAS TRABAJADORES(AS) DEL SECTOR DOMÉSTICO.

1. Empleador y trabajador establecen acuerdo de afiliación al ISSS.
2. Empleador y/o trabajador obtiene los formularios "Aviso de inscripción de empleador" y "Aviso de inscripción de trabajador".
Para los formularios en la sección Aseguramiento de Oficinas administrativas centrales, Plaza Nueva; Plaza Nueva o en las sucursales Administrativas de Santa Ana o Sonsonate.
3. Empleador y trabajador llenan los formularios con la información requerida y presentan la documentación para la inscripción.
Los formularios de inscripción de los menores de 12 años los podrá realizar el trabajador cuando tenga su tarjeta de afiliación (en el mismo trámite inicial o oportuno).
4. El personal de la sección Aseguramiento le entregará la Tarjeta de Afiliación del Trabajador.
5. Empleador cancela la primera cuota del trabajador en "Control de Ingresos del ISSS".
Cuota mínima:
Empleador: \$ 15.871
Trabajador: \$ 4.221
* Pago a cuenta del empleador (deducción de la venta): \$ 21.88
6. El ISSS entregará el talonario de pago en el domicilio del empleador en los 2-3 días subsiguientes de la inscripción.
7. Trabajador utiliza los servicios de salud del ISSS.



RÉGIMEN ESPECIAL DE SALUD Y MATERNIDAD PARA LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

Reconocer la existencia de un trabajo digno es hacer justicia social

Infórmese más en:



INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL

«Porque en el Seguro Social todos hacemos salud»

Infórmese más en:



Porque en el Seguro Social todos hacemos salud

RÉGIMEN ESPECIAL DE SALUD Y MATERNIDAD PARA LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

En el Instituto Salvadoreño del Seguro Social acciones que están enmarcadas en el Plan Quinquenal de Desarrollo del gobierno del cambio en El Salvador.

Es por ello que a partir de julio 2010 comenzamos a avanzar en la agenda social pendiente mediante la inclusión de un segmento de la población trabajadora tradicionalmente olvidada.

Esto forma parte del inicio de acciones para el establecimiento del Sistema de Protección Social Universal en el país, desde el área de salud y la seguridad social.



Definición del sector conforme al Código de Trabajo vigente

Art. 77.

Define como trabajadores del servicio doméstico, a las personas que se dedican en forma habitual y continua a labores propias del hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono.

El Régimen Especial de Salud y Maternidad dará cobertura a trabajadores domésticos de 14 a 60 años de edad cumplidos. Los servicios de salud se brindarán en iguales condiciones que los actuales derechohabientes y que además incluyen pago de subsidio por maternidad.

La inscripción al programa comenzará de forma voluntaria y gradual, iniciando en los Departamentos de San Salvador, La Libertad, Santa Ana, Sonsonate y Ahuachapán.

Para febrero de 2011, se ejecutará la incorporación en el resto del país.

Detalles relevantes del Programa:

- Inscripción voluntaria del empleador y el(los) trabajador(es) del servicio doméstico.
- Cobertura al trabajador cotizante y sus hijos menores de 12 años.
- Acceso al subsidio conector de servicios de salud y perfíleo de patologías y cirugías programadas.
- Implementación gradual comenzando en San Salvador, La Libertad y Zona Occidental.
- Incentivo fiscal para el empleador (descuento de renta en Ministerio de Hacienda—pago a cuenta).

Beneficios para los trabajadores inscritos y sus hijos hasta 12 años.

- Tendrán acceso a toda atención de salud establecida en el Portafolio de Servicios del ISSS y serán atendidos en el centro de subscripción definido al momento de la afiliación de acuerdo al domicilio de trabajo. (Para la atención del parto se deberá haber cotizado como mínimo 3 meses previos).

- Subsidios por maternidad durante 3 meses que representen el 100% del salario de cotización. Paga adicional este derecho si la trabajadora debiera haber acreditado 3 meses consecutivos de cotización al ISSS.

- Para las patologías crónicas y catastróficas tales como Insuficiencia Renal, cáncer, cardiopatía coronaria y las cirugías programadas, tendrán derecho después de 6 meses de cotización continua e ininterrumpida.



Documentos que debe presentar:

EMPLEADOR:

- Formulario "Aviso de inscripción de trabajador" debidamente completado y firmado. (Puede retirarlo en Oficinas Administrativas, centrales, Aseguramiento Plazas Merito, Plaza Mundo o en las sucursales Sonsonate y Santa Ana)
- Documento de Identidad Personal (DUI). Para extranjero, documento de identidad del país de origen, carné de residente o pasaporte.
- Número de Identificación Tributaria (NIT).

TRABAJADOR:

- Formulario "Aviso de inscripción de trabajador" debidamente completado y firmado por empleador y trabajador.
- Documento de Identidad Personal (DUI). Para mejor de edad, Carné de Municipal entendido por la Alcaldía de su municipio y para extranjero, Documento de Identidad del país de origen, carné de residente o pasaporte.
- Fotografía reciente tamaño oficial.
- Número de Identificación Tributaria (NIT).

AFILIACIÓN DE HIJOS MENORES DE 12 AÑOS:

- Tarjeta de afiliación del trabajador.
- Documento de Identidad Personal (DUI), para extranjero Documento de identidad del país de origen, carné de residente o pasaporte.
- Partida de nacimiento del menor.
- Fotografía reciente y tamaño oficial, si es mayor de 2 años.

PAGO DE COTIZACIONES

- Al momento de la inscripción deberá realizar el pago correspondiente al primer mes.
- Manusalmente el empleador deberá realizar el pago presentando el talonario completo en cualquier banco o cajas colectoras del ISSS (forma administrativa y sucursales en Sonsonate y Santa Ana).



Porque en el Seguro Social todos hacemos salud

**ENTREVISTA CON EX DIRECTOR DEL ISSS OSCAR KATTAN
REALIZADA POR LA PERIDISTA CLAUDIA SOLÓRZANO DEL
PERIODICO COLATINO.**

Quien fungía como Director del ISSS en el año 2010, cuando entró en vigencia el Régimen Especial de Salud y Maternidad para los Trabajadores Domésticos.



Oscar Kattán, Director del ISSS.

Foto Diario Co Latino/ Rodrigo Sura

Claudia Solórzano

Redacción Diario Co Latino

La Constitución de la República contempla entre sus muchos artículos que las personas económicamente activas deben tener seguridad y previsión social, sin embargo, ningún gobierno de ARENA se preocupó por hacer valer ese derecho, por lo que el acceso a la salud para centenares de familias, sin empleo formal, era excluyente.

Hasta el 2008, la Dirección de Estadísticas y Censos de El Salvador (DIGESTYC) contabilizó 109 mil 500 empleadas domésticas en todo el territorio nacional. Al menos, el 80% en etapa productiva de 14 a 60 años de edad.

Aunque la cifra de empleadas es grande, la falta de voluntad política por parte de los administradores de derecha impedía brindar atención médica en el Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS).

Pero, en 2009, el Presidente de la República, Mauricio Funes, se comprometió a responderle a la población por la gran deuda de los gobiernos anteriores: seguridad social inclusiva.

Ahora, la nueva dirección del ISSS plantea un novedoso programa: el Régimen de Salud y Maternidad para las Trabajadoras Domésticas del país, que pretende afiliar, en una primera fase, a miles de mujeres que laboran en los departamentos de Santa Ana, La Libertad, San Salvador, Sonsonate y Ahuachapán.

El director del ISSS, Oscar Kattán, le concedió a Diario Co Latino la siguiente entrevista en la que detalla los objetivos del régimen, la forma de inscripción, así como, las proyecciones a largo plazo.

¿Cómo surgió el régimen especial para trabajadoras domésticas?

Esto forma parte de la agenda de este nuevo gobierno: la inclusión social, que es uno de los pilares no solo de la campaña del Presidente Funes, sino del plan quinquenal, que establece el aumento de la cobertura, así como, dejar las bases cimentadas hacia la seguridad social universal, que es la gran apuesta de estos cinco años.

También se da cumplimiento y respuesta a una irresponsabilidad que venía existiendo desde hace 20 años. La misma Constitución en su artículo 45, vigente desde 1983, refleja que los trabajadores domésticos y agrícolas tenían pleno derecho a la seguridad social.

Hubo esfuerzos de la Organizaciones Internacional del Trabajo (OIT) desde el 2001, para incorporar este gremio, pero todos fueron en vano porque faltaba lo principal: voluntad política de querer dar esa protección a un sector de la población, que había estado por años olvidado.

Tras siete meses de estudios pertinentes se empieza el tremendo debate y discusión para arribar al importante proyecto de seguridad social y el subsidio por maternidad de las trabajadoras del servicio doméstico, el cual es aprobado por unanimidad por el Consejo Directivo del ISSS.

Ese gran logro es una victoria para esta administración, contrario a los paquetes de seguridad social que proponía la derecha, porque el derecho a la salud es universal y no se puede ver según la capacidad de los ingresos, atender de una forma a un ciudadano y otra, según las cantidades de cotizaciones.

Por lo tanto, este nuevo régimen es bondadoso, en primer lugar porque es voluntario.

¿Por qué considera más conveniente el hecho de que el régimen sea voluntario y no obligatorio?

El problema es que estamos saliendo apenas de una crisis económica muy complicada, no solo a nivel nacional, sino, reconocida a nivel mundial, en el cual las empleadas domésticas son una fuerza importante en la clase media, y no podíamos cargar a una clase media, que soporta muy bien y saca al país de la crisis, tasándola con una obligatoriedad.

En segundo lugar, porque así han sido las sugerencias de la OIT, para el crecimiento de la cobertura, que debe ser en una primera fase voluntario y,

cuando haya tenido el éxito y se salga de la crisis económica como la que pasamos, se puede considerar si se llega a la obligatoriedad.

Otro aspecto importante es que para que llegue a ser obligatorio se necesita de una cantidad de inspectores para que verifiquen casa por casa para ver si cumplen con las condiciones adecuadas de un ambiente laboral óptimo.

¿Qué beneficios específicos tendría el sector doméstico?

Atención médica y especializada, así como un subsidio por maternidad, eso es de las grandes bondades del programa.

La historia que se repite comúnmente es que una muchacha, conocida así en nuestro medio, sin denigrar, cuando llega a su octavo mes de embarazo escucha al patrono: “estamos a gusto con tu trabajo, tenés la confianza y el cariño de la familia, pero cuando tengas a tu hijo regresas, por el momento ya no podés seguir trabajando acá...” Entonces esta empleada se iba sin ninguna protección laboral.

Esta situación cambiará con el régimen porque ahora, las mujeres que estén acogidas tendrán el derecho a reclamar por doce semanas salario del 100% de su cotización mínima, es decir, tendrán asegurados por 3 meses \$207.60, que en muchos de los casos es mayor de lo que ganan, porque el promedio a nivel nacional de pago es de \$ 118, de manera que es una ganancia, a esto le agregamos que tendrán control total de su embarazo, hospitalizaciones en el área materno infantil, derecho al portafolio de salud, los exámenes de laboratorio, vacunación, control de niño sano y todas las necesidades en atención que puedan tener los niños hasta los 12 años.

¿Es fácil la inscripción?

Como conocemos el poco nivel de escolaridad de la población, según las encuestas, pocas domésticas llegan al noveno grado, la mayoría se queda con sexto grado. Entonces, hemos facilitado la inscripción, al grado de que saldremos al encuentro a las colonias, a los centros comerciales, o donde haya concentraciones de personas y ahí estaremos afiliando. Próximamente estaremos en Consuma informando y afiliando.

¿Cuáles son los pasos a seguir para la inscripción?

Primero llegar al feliz acuerdo entre el patrono y la doméstica de afiliarse, luego deberán apersonarse juntos o por separado para recoger el aviso de inscripción que es sumamente sencillo, pero que tenemos personal para ayudar en el llenado.

Después de introducida la información, la oficina de administración entrega el carné de afiliación y luego pasan a pagar en la oficina, posteriormente se enviará al domicilio el talonario de pagos.

El talonario lleva cuatro desprendibles: uno para el control de ingresos de la institución, los dos del centro son para los trabajadores y para los hijos de estos y el cuarto es para el patrono. Esto es muy importante para los patronos porque con este taquito podrán al final del año convertir el pago en ahorro pues es deducible del impuesto sobre la renta, en resumidas cuentas: el patrono no está pagando ni gastando, sino que está haciendo un pago anticipado de los impuestos de final de año, cuánto es \$ 21. 80.

¿Esa cifra se divide entre el patrono y el empleado?

Así es, \$15.57 serán pagados por el empleador y solo \$5.23 dólares por las domésticas, pero aquel patrono que le pague completo al empleado, podrá deducir el pago sobre la renta, de manera que a final del año será un ahorro.

¿Cuáles son las proyecciones del ISSS con la inscripción del sector?

Avanzar en el 25% del universo de 109 mil domésticas, esto es la meta del quinquenio por lo que nuestras proyecciones son afiliar 2 mil empleadas por año junto a sus familiares, para que al final tengamos 27 mil nuevos cotizantes.

El aumento de la cobertura ha estado detenido, no hemos hecho ingresos de nuevos grupos, por lo que esperamos que esta sea la puerta de entrada para que luego tengan este derecho reconocido en la Constitución los agricultores y vendedores informales.

¿La cantidad de inscripciones de este sector remplazaría el déficit de 26 mil cotizantes?

Estamos sufriendo 26 mil cotizantes menos que hubo en 2008, esto viene como a equilibrar esas cantidades de cotizantes menos.

Esperamos que con la buena información, las campañas de divulgación y las estrategias de acercar a los centros comerciales podamos impactar y que no se preocupe la clase trabajadora de que tendrán más carga laboral...Yo lamento lo que han dicho algunos médicos sobre cuándo les vamos aumentar el salario, porque tendrán más carga laboral. Yo les pregunto por qué no pidieron una disminución salarial cuando la institución dejó de percibir 26 mil cotizantes menos. Si somos justos para un lado hay que serlo para otro.

¿Contempla la contratación de más personal para responder a la demanda?

En el momento que haya necesidad de contratar más personal, de abrir más centros de atención, de habilitar más camas en los hospitales, que no tengan

la menor duda que estaremos preparados financieramente porque los recursos van a venir de las cotizaciones que hacen los trabajadores.

¿Tiene algún dato sobre las inscripciones que van hasta el momento?

No, aún no tenemos cifras. Por ahora solo estamos en la campaña de difusión y concientización, además de contrarrestar la mala información de medios que quieren meterle miedo a la gente, negándole el derecho. El miedo siempre ha sido estrategia ya sabemos de qué sector, para impedir las cosas justas que debieron reconocerse hace más de 20 años.

Sin embargo ¿Ya se acercaron personas a afiliarse?

Ya se acercaron varias, pero tenemos un pequeño retraso con Hacienda por la extensión de NIT, pero estamos en pláticas con el ministro para que lo facilite.

¿Cuáles son los documentos que las personas necesitan presentar para afiliarse?

El patrono debe presentar su NIT, el Documento Único de Identidad (DUI) y si es extranjero el pasaporte, mientras la empleada del sector doméstico necesitará DUI, carné de minoridad, NIT y fotografía tamaño cédula. Los requisitos son simples.