

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
XIV SEMINARIO DE GRADUACION EN CIENCIAS JURIDICAS. 1980.**



*“La falta de protección de la Legislación Laboral
Salvadoreña en las Trabajadoras Domésticas”*

Trabajo de Graduación para Optar al Título
de Licenciado en Ciencias Jurídicas.

**PRESENTADO POR:
Hernán Roberto García Cubías
Concepción Martínez Avalos**

**DIRECTOR DE SEMINARIO
Lic. Marvin de Jesús Colorado Torres**

Ciudad Universitaria, Junio 2003

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

RECTORA

DRA. MARIA ISABEL RODRÍGUEZ

VICE-RECTOR ACADÉMICO

ING. JOSÉ FRANCISCO MARROQUIN

VICE-RECTORA ADMINISTRATIVO

LIC. MARIA HORTENSIA DUEÑAS DE GARCIA

SECRETARIA GENERAL

LICDA. LIDIA MARGARITA MUÑOZ

FISCAL GENERAL

LIC. PEDRO ROSALIO ESCOBAR CASTANEDA

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

DECANO

LIC. FRANCISCO ALBERTO GRANADOS HERNANDEZ

VICE-DECANO

LIC. EDGARDO HERRERA MEDRANO

SECRETARIO

LIC. JORGE ALONSO BELTRÁN

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN JURÍDICA

LIC. WILMER HUMBERTO MARIN SÁNCHEZ

DIRECTOR DE SEMINARIO

LIC. MARVIN DE JESUS COLORADO TORRES

INDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
INTRODUCCION.....	<i>i</i>
CAPITULO UNO	
Planteamiento del Problema y Manejo Metodológico de la investigación.	
1. Origen Universal del Problema.....	1
2. Justificación.....	7
3. Objetivos de Estudio.....	11
4. Marco Referencial, Histórico Teórico, Doctrinario Jurídico....	12
5. Hipótesis del Trabajo.....	35
6. Metodología Utilizada.....	35
CAPITULO DOS	
Trabajo Doméstico en la Legislación Laboral Salvadoreña	
1. Naturaleza Jurídica	36
2. Condiciones de Trabajo.....	48
3. Análisis Constitucional.....	63
CAPITULO TRES	
El salario de los Trabajadores del Servicio Doméstico en relación a las demás prestaciones.	
1. Conceptos y Definiciones.....	67
2. Formas de Estipulación de Salarios.....	76
3. Salario Mínimo.....	80
4. Salario Mínimo suficiente de los trabajadores del Servicio Doméstico.....	84

CAPITULO CUATRO

Análisis de los Resultados de Investigación de Campo

1. Encuesta.....	98
2. Entrevista I y II.....	114

CAPITULO CINCO

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones.....	121
Recomendaciones.....	123

BIBLIOGRAFIA.....	124
-------------------	-----

INTRODUCCION

Este documento contiene el informe final de la investigación titulada “La falta de Protección de la Legislación Salvadoreña de los Trabajadores Domésticos”, con el objeto de cumplir con el requisito académico presentar un trabajo de investigación para optar al título de Licenciado en Ciencias Jurídicas de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador, el contenido de este trabajo incluye los resultados teóricos y empíricos obtenidos, luego de haber realizado el estudio. La estructura del trabajo contiene un conjunto de capítulos ordenados en forma secuencial y que brevemente se describe a continuación.

- El primer Capítulo incluye el planteamiento del problema y la base metodológica de la investigación realizada comprendiendo la justificación, los objetivos de estudio y el marco referencial.
- El Capítulo Dos presenta un análisis del trabajo doméstico a la vez de la legislación laboral salvadoreña detallando su naturaleza jurídica y su ubicación constitucional.
- El Capítulo Tres realiza un enfoque del salario de las y los trabajadores domésticos en relación a otras prestaciones que establece la legislación laboral salvadoreña.
- El Capítulo Cuatro expone los resultados de investigación de campo con sus correspondientes índices e interpretación.
- El Capítulo Cinco describe las Conclusiones y Recomendaciones que el equipo de investigación obtuvo luego de haber realizado el estudio.

Finalmente se incluye la Bibliografía consultada o utilizada para la fundamentación teórica – jurídica de los resultados aquí presentados.

CAPITULO UNO

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y MANEJO METODOLOGICO DE LA INVESTIGACION.

1. ORIGEN UNIVERSAL DEL PROBLEMA

El estudio y reglamentación del Trabajo Doméstico, ha constituido gran motivo de inquietud para todos los legisladores, ya que sus perfiles particulares surgieron bajo la forma de esclavitud del Derecho Romano.

El trabajo doméstico constituye una de las prestaciones de trabajo más antiguas que hayan existido en la historia, atravesando desde luego por diferentes modalidades.

La concepción actual del trabajo domestico en definitiva es más justa debido a los avances modernos de la humanidad, como también por nuevas leyes que vienen a amparar al trabajador doméstico.

Durante muchos años la legislación salvadoreña que amparó al trabajo doméstico estuvo incorporada en el Capítulo 7° Título XXVI, del Código Civil, denominado: “Del arrendamiento de Criados domésticos”, regulado en los artículos del 1793 al 1801, 1993.

Fue con el surgimiento del Primer Código de Trabajo 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, dicho Código fue publicado en el Diario Oficial del día primero de febrero de mil novecientos sesenta y tres; en él se establecieron al trabajador doméstico condiciones más favorables a las contenidas en el Código Civil.

Posteriormente se publicó en el año de mil novecientos sesenta y dos el Segundo Código de Trabajo, en el cual se hacen algunas modificaciones favorables al trabajador doméstico, para el caso se reduce la jornada de trabajo, ya que en el primer Código se establecía que el trabajador doméstico gozaba de un descanso mínimo de diez horas, ocho de las cuales serían nocturnas y continuas y las otras dos restantes destinadas para las comidas.

El trabajador del servicio doméstico al igual que otros trabajadores tienen derecho a ser retribuido por los servicios que presta, esta retribución al trabajador, salvo pacto en contrario, comprende además del salario convenido, el suministro de alimentación y habitación, según nuestro Código de Trabajo, en su artículo 119 define salario como:

“La retribución en dinero que el patrono está obligado a pagar al trabajador por los servicios que le presta en virtud de un contrato de trabajo”.

Considerarse integrante del salario, todo lo que recibe el trabajador en dinero que implique retribución de servicio, cualquiera que sea la forma o denominación que se adopte, como los sobre sueldos y bonificaciones habituales; remuneración del trabajo extraordinario, remuneración del trabajo en días de descanso semanal o de asueto, participación de utilidades.

No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera libertad recibe el trabajador del patrono, como las bonificaciones y gratificaciones ocasionales y lo que recibe en dinero, no para su beneficio, ni para subvenir necesidades, ni para enriquecer su

patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como los gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes, ni tampoco las prestaciones sociales de que trata este Código.

A esto hay que agregar la necesidad de que este salario era restablecido de manera tal que sea suficiente para que el trabajador pueda subsistir, ya que el trabajador doméstico al igual que cualquier otro trabajador tiene derecho a que se le retribuya conforme a los diferentes sistemas de remuneración justa, que estén en consonancia con las necesidades básicas de cada trabajador. Es necesario hacer un análisis de las condiciones de trabajo, del servicio doméstico y en especial de su situación salarial. Con dicho análisis se pretende plantear las verdaderas injusticias de que son objeto esta clase trabajadores.

FORMULACION O ENUNCIADO DEL TEMA

La diferencia en la legislación laboral actual provoca las dificultades laborales de las trabajadoras domésticas.

LIMITACION DEL PROBLEMA

El análisis de la situación salarial de los trabajadores del servicio doméstico se realizará abarcando el período comprendido de los años de 2000, hasta el año de 2003.

Con esto se pretende detectar la problemática del trabajador del servicio doméstico en cuanto a las prestaciones laborales a que tiene derecho, particularmente respecto al salario que este trabajador percibe.

El estudio de la situación laboral de los trabajadores del servicio doméstico será realizado en el área metropolitana de San Salvador, lo anterior obedece a que el mismo conlleva el propósito de realizar un análisis de las condiciones laborales del trabajador del servicio doméstico y muy particularmente respecto al salario que estos trabajadores perciben, y además si este salario ha sido calculado tomando en cuenta los aspectos siguiente:

- 1) Costo de la Vida, es decir, las necesidades mínimas con las que puede subsistir un grupo familiar para satisfacer las necesidades normales, como salud, alimentación, educación, vestido y vivienda.
- 2) Tipo de labor que realiza el trabajador.
- 3) Zona de producción en donde realiza su actividad laboral
- 4) Sistema de Remuneración existente.

La investigación a realizar tomará como tema principal **“El salario de los Trabajadores del Servicio Doméstico”**, la cual abarcará los elementos siguientes:

- a) Estudiar la evolución histórica del servicio doméstico y sus particularidades en el desarrollo social salvadoreño.
- b) Establecer los antecedentes y lo vigente en la Constitución de la República y el Código Laboral referente al trabajador del servicio doméstico.
- c) Analizar las diferencias en lo legislado por el trabajador en general, el trabajador doméstico en particular y las situaciones no reguladas en materia de salario en relación a las demás prestaciones sociales.

- d) Determinar el salario real del trabajador del servicio doméstico y los parámetros económicos que permiten su fijación.
- e) Elaborar una propuesta de mecanismo jurídico variable para la fijación del salario mínimo suficiente para el trabajador doméstico.
- f) De ser posible hacer una petición a través de sus medios a la Asamblea Legislativa.

FORMULACION DEL PROBLEMA

La investigación sobre el Trabajo Doméstico dentro del Código de Trabajo Salvadoreño, presenta diversas situaciones problemáticas, dentro de las más trascendentales se pueden señalar las siguientes:

- 1) El trabajador no participa de los servicios proporcionados por el Seguro Social, AFP, FSV, debido a que el Seguro Social no ha extendido aún dicho beneficio a los trabajadores domésticos, la Constitución de la República, en su artículo 50 inciso I establece lo siguiente: “La seguridad Social constituye un servicio público de carácter obligatorio, la ley regulará sus alcances extensión y formas”, por lo que llama la atención el que aún no formen parte de dicho régimen. El problema en sí es la falta de cobertura a pesar de que el artículo mencione que es un servicio de carácter público.
- 2) La jornada de trabajo respecto al Trabajador Doméstico es excesivamente diferente comparada a la jornada de otros trabajadores, para los segundo, su limitante máximo es de ocho horas diurnas, y siete nocturnas, en cambio la jornada de

trabajo del doméstico, se establece considerando que el trabajador cuenta con doce horas para descansar y las doce restantes son de trabajo efectivo.

- 3) El legislador no ha establecido si el trabajador doméstico tiene derecho a cobrar horas extras, no hay disposición expresa.
- 4) En caso de despido, la Constitución de la República en su artículo 38 numeral 11°, expresa lo siguiente: “El patrono que despida a un trabajador sin causa justificada está obligado a indemnizarlo conforme a la ley”, ninguna de las disposiciones especiales establece que el trabajador doméstico tenga derecho a indemnización, lo que conlleva a que el patrono no la haga efectiva. Aunque en la actualidad tiene cierta aplicación a través de mecanismos legales.
- 5) El trabajador doméstico no depende de un horario determinado trabajo, dejando abierta la posibilidad de que se cometan abusos en contra del trabajador que labora en horarios que se le hayan destinado para su descanso.
- 6) Los trabajadores domésticos aún no se han organizado en Asociaciones Profesionales, lo cual podría significar que no tienen plena conciencia de sus derechos, ya que la Asociación profesional es un derecho concedido a todos los trabajadores privados que a lo mejor por ignorancia no se someten.
- 7) El trabajador doméstico labora en horas que según el Código de Trabajo se consideran nocturnas, sin embargo las leyes especiales que rigen al trabajador del servicio doméstico no contemplan el recargo del veinticinco por ciento sobre el salario

establecido para igual trabajo en horas diurnas, derecho que tiene todo trabajador que labore en horas nocturnas.

- 8) Al trabajador doméstico aún no se le reconoce un Salario Mínimo, lo que es una violación al Código de Trabajo en su artículo 144 y como consecuencia de lo anterior también se viola la Constitución de la República en su artículo 38 numeral 2°.

El tema a investigar ofrece una serie de problemáticas pormenorizadas, lo cual obliga a que tengamos que plantearnos como problema principal de investigación el siguiente: ¿Cuál es la efectividad de la legislación vigente, y que aspectos no han sido regulados por la legislación en relación con las prestaciones laborales y en especial el salario de los trabajadores del servicio doméstico?

2. JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION

El interés de realizar un análisis de la situación laboral de los Trabajadores del servicio doméstico, es para señalar algunos problemas que se identifican en la forma de aplicación de las disposiciones legales instituidas para el trabajador doméstico, ya que a medida que se va profundizando en su estudio, nos damos cuenta de que se cometen en contra del trabajador doméstico muchas injusticias, partiendo del acto de su contratación, el cual, por realizarse en forma verbal deja muchas dudas sobre la conveniencia de que se realice así, hasta la no incorporación del Trabajador doméstico al Régimen del Seguro Social.

Otra razón que nos mueve a realizar el análisis de la efectividad de la legislación laboral salvadoreña en lo relativo al salario del

servicio doméstico es que en alguna medida se discrimina al Trabajador doméstico, lo cual se ve reflejado en muchos aspectos, que en el desarrollo de la investigación se señalaran.

Es necesario enfrentar la problemática del Trabajador Doméstico respecto a su salario, pues para esta clase de trabajador es su único método de subsistencia.

El desinterés y abandono de la Sociedad Salvadoreña de manera general respecto de los trabajadores en muchas de las condiciones de trabajo y en especial respecto al trabajador del servicio doméstico es lo que nos ha motivado a profundizar en el tema de la situación laboral de estos trabajadores.

En nuestro medio son muy pocos los estudios que hasta la fecha se han realizado respecto al trabajo doméstico, siendo esto uno de los factores principales que inicien en el desconocimiento generalizado de las regulaciones establecidas a favor del trabajador doméstico, así como de sus derechos y obligaciones desafortunadamente estos derechos y obligaciones se pasan por alto debido al desconocimiento de los mismos, lo que provoca que sean decisiones de hecho las que lleven a dicha clase de trabajadora y la ubican en situación de desamparo.

A pesar de los pocos estudios que hoy en día se realizan respecto a esta clase trabajadora, resulta decepcionante el hecho de que ellos carecen de importancia para los sectores que están íntimamente involucrados en el que hacer jurídico – laboral, lo que provoca un desequilibrio entre la norma establecida y las necesidades reales de la clase trabajadora.

Cosa similar ocurre en cuanto a los salarios de los trabajadores domésticos, pues hoy en día no existen instituciones que regulen el salario de estos trabajadores y por consiguiente tampoco se han planeado mecanismos viables para considerar la posibilidad de establecer un salario a los trabajadores que sea suficiente para cubrir sus necesidades.

Para poder establecer un salario suficiente que cubra las necesidades básicas de un trabajador doméstico deben considerarse los siguientes aspectos.

- 1) Costo de la vida, es decir, las necesidades mínimas con las que pueda subsistir un grupo familiar para satisfacer las necesidades normales, como salud, alimentación, educación, vestido y vivienda.
- 2) Tipo de labor que realiza el trabajador.
- 3) Zona de producción en donde realice su actividad laboral.
- 4) Zona de producción existente.
- 5) Y otros criterios similares.

Además con el presente trabajo pretendemos clarificar la evolución del trabajador doméstico como clase trabajadora, cual es la importancia del trabajo que desarrolla, cuales son los derechos que los amparan, e identifican los motivos por los cuales estos trabajadores se encuentran excluidos de un conjunto de prestaciones generales de que gozan estos trabajadores. La profundización en el estudio de la Legislación Salvadoreña en lo relativo al salario de los trabajadores domésticos es de gran interés ya que con el mismos se pretende establecer mecanismos que coadyuven a poner en práctica de manera más efectiva las

regulaciones instituidas a favor del trabajador doméstico. Impacto en situación Judicial.

Además con este análisis puede considerarse la posibilidad de:

- a) Hacer una modificación en las leyes que rigen al Trabajador Doméstico.
- b) Proponer normas que abarquen en su totalidad cualquier necesidad no satisfecha anteriormente.
- c) E identificar leyes que aún no obstante ser vigentes no son aplicadas en su totalidad.

Este análisis puede en alguna medida contribuir a plantear las verdaderas injusticias de que son objeto los trabajadores del servicio doméstico, y así las nuevas generaciones hagan esfuerzos para mejorar sus condiciones de trabajo, especialmente en el orden de los salarios que devengan estos trabajadores.

Por otra parte, con este criterio lo que se pretende establecer es el impacto que dicho análisis provocará en la sociedad.

Con el análisis de la efectividad de la Legislación Salvadoreña en lo relativo al Salario de los Trabajadores del servicio doméstico se pretende dejar claro cual es la realidad laboral en el que se encuentra la clase trabajadora. Es indispensable que a nivel social se de un cambio cultural, ya que nuestra comunidad esclavista, de lo que resulta un reto tratar de cambiar los patrones que rigen actualmente la sociedad, pues todavía en la práctica existen resabios de servidumbre feudal, lo que provoca que el trabajador doméstico sea discriminado por la Sociedad Salvadoreña.

Con el análisis de la situación laboral de los Trabajadores del Servicio doméstico se pretende dejar claro cual es la realidad en las condiciones de trabajo de esta clase trabajadora y la incidencia que provoca en su situación económica y social de los suyos a su vez. Se observará la situación similar a la que son sometidos en muchas partes del mundo.

En la actualidad existen empresas dedicadas a ofrecer empleadas domésticas a aquellas personas que deseen los servicios de una trabajadora doméstica con lo que se origina que la relación original laboral entre patrono – doméstica ya no existirá porque la relación laboral pasó hacer entre trabajadores domésticos y quien regula sus relaciones laborales.

3. OBJETIVOS DEL ESTUDIO A REALIZAR

3.1 OBJETIVOS GENERALES

Establecer la ineficiencia de la legislación laboral vigente, así como la falta de situaciones no reguladas por esta en materia salarial en relación a las demás prestaciones del trabajador del servicio doméstico.

3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- 1) Estudiar la evolución histórica del servicio doméstico y sus particularidades en el desarrollo social salvadoreño
- 2) Establecer los antecedentes y lo vigente en la Constitución de la República y Código de Trabajo referente al trabajador del servicio doméstico.
- 3) Analizar las diferencias en lo legislado para el trabajador en general y el trabajador doméstico en particular y las situaciones

no reguladas en materia de salario en relación a las demás prestaciones sociales.

- 4) Determinar el salario real del trabajador doméstico y los parámetros económicos que permitan su fijación.
- 5) Elaborar una propuesta de mecanismo jurídico viable para la fijación del salario mínimo suficiente para el trabajador doméstico.

4. MARCO REFERENCIAL, HISTORICO TEORICO, DOCTRINARIO JURIDICO.

4.1 ASPECTO HISTORICO Y DOCTRINARIO

Doméstico procede del latín: domesticus, de domus, que significa casa: y servicio doméstico, es el relativo al cuidado, atención, limpieza, seguridad de la casa, como hogar.

En cuanto a la voz “servicio”. Que en su segunda acepción significa estado de criado o sirviente. Proviene del latín servitum, derivado de servuis, o sea “siervo”, cuya primera acepción castellana es “esclavo”.

Desde la antigüedad más remota hasta la Revolución Industrial se han desarrollado sistemas muy distintos de organización laboral desde los más lejanos tiempos. Todo sistema laboral se ha caracterizado 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 recibieron diferentes nombres: dueño y esclavo. Entre los primitivos y hasta épocas no muy remotas: patricios y plebeyos, en Roma: amos y colones, al finalizar la Edad Media: señores y

siervos, durante el feudalismo: maestros y compañeros, en la etapa corporativa: propietarios y obreros, al proclamarse la libertad del trabajo con la Revolución Francesa: empresarios y trabajadores, en la predominación actual, con semejante igualdad jurídica pero diferente función laboral.

No puede asegurarse el hecho de que en las primeras épocas de desarrollo se repartiera el trabajo entre todos los miembros de la sociedad. Sin que resultara una clase especialmente afectada y otras 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 (animales).

Históricamente se considera como primer toma de esclavitud la que ejerció el hombre sobre la mujer, sumando a esto se de 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 del cual se hace la siguiente distinción :

- a) Locatio conductio operarum (locación de servicios)
- b) Locatio conductio operis (locación de obra). La palabra locación significa: arrendamiento, contrato consensual en cuya virtud una de las partes; el locador o arrendador se obligan a conceder el uso de goce de una cosa a la otra parte, el locatorio o dinero. Si la prestación de la primera consiste en un servicio o en la ejecución de una obra. La locación será, respectivamente de servicios o de obras.

En mi concepción las definiciones deben precisar así:

- Locación de servicios: Contratos consensuales que tienen lugar cuando una de las partes se obliga a prestar un servicio y la otra a pagarle por el mismo un precio en dinero.
- Locación de obras: Contratos consensual mediante el cual una de las partes es obligada a efectuar una obra determinada, por encargo de otra, y esta a pagar un precio por ella.

Entre la Locación de servicio y la locación de obra, existen diferencias muy marcadas entre ellas.

Locación de servicios.

- 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: las cosas parecen para el patrono.

- La locación de servicios constituye una forma de trabajo subordinado.
- Debe tenerse en cuenta el resultado concreto de un trabajo determinado.

Locación de obra.

- Forma de trabajo independiente.
- El trabajador solo puede demandar el precio haciendo entrega de la cosa objeto de la convención.
- El empresario soporta los riesgos. La cosa parece para el que paga el precio.
- Se tiene en vista la actividad en si misma, prescindiendo del resultado.

En Roma se incluía como título la locación tanto la locación de las cosas, como la de los animales, o la de las personas humanas ; siendo esta última situación muy curiosa, pues se coloca a las personas en igual o semejante situación que a las cosas o animales; lo anterior, resulta muy común en el derecho Romano, ya que durante la etapa esclavista en Roma el esclavo era considerado como una cosa que podía ser vendido o arrendado a otras personas libres o a otros amos.

La posibilidad de que el esclavo pudiera ser vendido y alquilado y el hecho de que pudiera arrendar el trabajo del esclavo liberado, llevo a la analogía de admitir el arrendamiento laboral del hombre libre.

La tradición romanista define el arrendamiento de obra como el contrato por el cual una de las partes se obliga a ejecutar una obra

por el precio cierto y el arrendamiento de servicios como el contrato por el cual una de las partes se obliga a prestar a la otra un servicio por precio cierto.

Roma, con su variedad institucional poseía grandes conocimientos jurídicos, en lo laboral conoció de la esclavitud, las corporaciones, la servidumbre, el colonato y el trabajo libre o asalariado.

La relación entre contrato de trabajo y arrendamiento de servicios se remonta al derecho Romano con las dos variedades de arrendamientos, de servicios y de obras.

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, cambios trascendentales en la historia, como consecuencia de estos cambios, el esclavo se convertía de cosa a persona, sustrayéndolo 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. A la caída del Imperio Romano, la esclavitud fue evolucionando, esto debido a las siguientes causas.

- Costumbres introducidas por el cristianismo.
- Relación de sangre entre esclavos y sus amos.
- Mejor nivel cultural de los esclavos.

En el siglo IX fueron muchos los intentos por abolir la esclavitud,

los cuales fracasaron por la presencia de muchos que estaban interesados en el trato de esclavos.

El medievo 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.

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

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 represento una esclavitud atenuada”.

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

En España, durante los siglos XII Y 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

resulta esa mano de obra. Hasta ese momento entre mas sirvientes se poseían mucho mas orgullo social significaba la clase aristocrática, hasta que la abundancia de servidores se convirtió en una preocupación, tras el descubrimiento de América, ya que España se vio necesitado 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 numero limitado de servidores. En esa época, para los sirvientes femeninas se aprobaron las “Ordenanzas de la casa de 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 las contrataba.

En la época la condición de sirviente prosiguió declinando social y políticamente hasta el grado que la constitución de 1812 aprobada por la corte de Cádiz declarada que el ejército de los derechos ciudadanos se perdía por el “estado de sirviente domestico”.

Entrando el siglo XX esta situación se modifico 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 significo la primera post-guerra mundial, debido a la movilización industrial de las mujeres durante las hostilidades, el trabajador de servicio domestico experimento una declinación numérica, siendo algunas de las cuales concretas de este fenómeno las siguientes:

- a) La mecanización del hogar.
- b) La expansión industrial, con salarios más tentadores que los caseros y mayor independencia personal.
- c) La evolución de la vida familiar.
- d) El mayor desarrollo cultural, político y económico.
- e) El cierre de las fuentes de trabajo tradicionales.
- f) La creciente proletarización de la población urbana.

Lo anterior también origino la transformación jurídica de estos trabajadores pues se fijaron horarios más o menos amplios, se determino el uso de descansos semanales, vacaciones anuales, se estableció el régimen de accidentes de trabajo, la fijación de salarios mas remunerados, trato menos rudo, debilitando así la frontera con el resto de trabajadores en general.

Pero la finalidad es diferente, ya que la finalidad de la contratación de la primera de las empleadas es atender a personas que no forman parte del grupo familiar y además el patrono se lucra con el alquiler que percibe, o sea que el trabajo que la empleada doméstica realiza atendiendo a los inquilinos le causa ingresos al patrono, en cambio la otra trabajadora desarrolla su actividad laboral dentro de una casa o habitación particular y el desarrollo de su trabajo no le aporta lucro al patrono , siendo estas situaciones factores importantes para clasificar al trabajador como doméstico o trabajador común. Lo mismo ocurre en los casos en donde empresas comerciales contratan servicios de personas que se encarguen de aseo, lavado y cuidado del lugar donde trabajan, ejecutando las mismas actividades que desarrollarían

dentro de un hogar, en este ejemplo intervienen dos causas de exclusión al régimen de trabajadores domésticos:

1° Que las actividades son desarrolladas fuera de un hogar, o casa de habitación.

2° Que el patrono percibe lucro a raíz de la actividad desarrollada por el trabajador doméstico.

ASPECTO DOCTRINARIO

Algunos de los tratadistas internacionales respecto a los factores que deben considerarse para clasificar a los trabajadores dentro de un contexto especial o general se manifiestan de diferentes maneras, por lo que se pasaran a analizar algunos puntos de vistas:

Para el tratadista Guillermo Cabanellas los caracteres que deben intervenir para calificar a un trabajador como domestico son variados:

A. La convivencia

La interpretación del tratadista a este respecto es que el trabajador debe vivir en el lugar en donde realiza su trabajo.

B. La continuidad, carente de horario ya que desde la mañana a la noche suele estar el doméstico a las órdenes del dueño de la casa con pequeños intervalos y ciertas salidas.

C. Predominio de la prestación femenina, y dentro de ellas las solteras y jóvenes.

D. Donde existen razas, desempeño por lo menos apreciado: negros e indígenas.

E. La no persecución del lucro por el dueño de la casa.

Para el tratadista Cabanellas, el trabajador doméstico ejecuta las faenas caseras que podría efectuar por si mismo el dueño de la mansión en que se prestan, el ama de casa o sus hijos y otros parientes que ella habitan y considera que dentro de las actividades realizables por los trabajadores que pueden considerarse de carácter domésticas se encuentran las siguientes:

Los servidores, sirvientes, criadas, cocineras, doncellas, lacayos, cocheros, porteros, niñeras, mandaderos.

Retomando los factores señalados por esta tratadista como elementos indispensables para clasificar a un trabajador como doméstico o trabajador común define el trabajo de servicio doméstico de la siguiente manera:

“El que se presenta mediante jornal, sueldo, salario o remuneración de otro genero o sin ella y que sea contratado al servicio exclusivo del contratante, de su familia o de sus dependientes, bien del albergue en el domicilio del amo o fuera de el “.

El tratadista Néstor de Buen, expresa su punto de vista respecto a los factores que determinan la calidad de trabajador doméstico:

a) En el trabajo doméstico lo esencial no es la actividad sino la naturaleza del lugar que se realiza.

b) La finalidad que se persigue:

Siendo por consiguiente trabajador doméstico el que en su desarrollo laboral abarque los siguientes aspectos:

a) Las tareas se realizan precisamente en relación al hogar.

b) Se presume la convivencia en el ámbito familiar.

- c) La fase de lucro.
- d) La convivencia no presuma lo doméstico, pues existen empresas familiares.
- e) El elemento de la benevolencia y la confianza.

Así mismo este autor considera que se define mejor la situación de los trabajadores del servicio doméstico al permitir que parte del pago del salario se haga en especie: alimentos y habitación, situación que se vera analizada en el desarrollo de la investigación.

Tomando de base lo anteriormente manifestado por este autor, transcribo literalmente la definición que aportara respecto a quienes considera como trabajadores del servicio doméstico:

“Son los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familiares”.

La anterior definición expresa, según este autor, todos los elementos de la relación doméstica:

1. Actividad. Labores propias de un hogar, actividades que normalmente se ejecutan en una casa de habitación.
2. Lugar, en una casa o habitación particular.
3. Finalidad, que el patrono no le importe lucro la actividad desarrollada por la trabajadora.

Tomando en cuenta los elementos positivos que cada uno de los autores ha aportado para definir al trabajador del servicio doméstico. Y amparándose en lo que establece el Artículo 77 del código de trabajo. Procedo a definir a estos trabajadores de la siguiente manera:

“Son trabajadores del servicio doméstico las personas que se dedican a tareas propias de un hogar, residencia o habitación particular, de manera habitual y continua al servicio exclusivo del patrono y de su familia, que no importe lucro o negocio para el patrono”.

La base jurídica a nivel constitucional del tema sobre la protección laboral de los trabajadores domésticos comprende la parte constitucional, legislación internacional, las leyes secundarias pertinentes a continuación se expone.

MARCO JURIDICO

A NIVEL CONSTITUCIONAL

En nuestro país la regulación del trabajo doméstico se inicia a partir del año 1824 con la constitución de la republica federal de Centro América, la cual regia en los estados de Costa Rica , Nicaragua, honduras, El salvador y Guatemala, quienes formaron parte de la federación de Centro América.

Las constituciones que rigieron durante la época en la cual El salvador formo parte de la Republica Federal de Centro América fueron las siguientes:

- Constitución Federal de 1824.
- Reformas a la Constitución Federal en 1815.
- Constitución Política de los Estados Unidos de Centro América de 1898.
- Constitución política de la Republica de Centro América de 1921.

Simultáneamente a las constituciones Federales de Centro América, El Salvador también dictó sus propias leyes, las cuales regían solo dentro del territorio salvadoreño y para sus ciudadanos.

- Constitución del Estado de El Salvador de 1824.
- Constitución del Estado de El Salvador de 1841
- Constitución de la Republica de El Salvador de 1864.
- Constitución Política de El Salvador de 1871.
- Constitución de la Republica de El Salvador de 1872
- Constitución de la Republica de El Salvador de 1880.
- Constitución de la Republica de El Salvador de 1883
- Constitución de la Republica de El Salvador de 1885
- Constitución Política de la Republica de el Salvador de 1886
- Constitución de la Republica de El Salvador de 1939.
- Constitución de la Republica de El Salvador de 1944.
- Constitución de la Republica de El Salvador de 1945.

Constitución del Estado de El Salvador de 1824.

Con esta constitución se deja entrever la terminación de la esclavitud, ya que se declara la libertad e igualdad de todos los ciudadanos del estado, instituyendo los derechos de libertad, propiedad, con la protección de la Republica, 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.

No se regula nada respecto al trabajo del servicio doméstico.

Constitución del Estado de El Salvador de 1841.

Se incorpora en esta constitución el principio de la nacionalidad a favor de todos los hijos de naturales de El Salvador nacidos en su territorio.

En esta constitución aparecen por primera vez las causas o motivos que dan lugar a la suspensión de los derechos de ciudadano, incorporando dentro de estas causas las siguientes:

Art. 21. Se suspende los derechos de ciudadano.

1° Por procesos criminales en que se haya aprobado acto de prisión que según la ley merezca pena correccional.

2° Por ser deudor fraudulento declarado, o deudor a las rentas públicas y judicialmente requeridas de pago.

3° Por conducta notoriamente viciada.

4° Por incapacidad física o moral, judicialmente calificada.

5° Por el estado de sirviente domestico cerca de la persona.

Quedando el trabajador doméstico sin ciudadanía y sin derechos políticos, situaciones que eran más agravantes en la mujer, pues todavía en esta época no se le reconocía a la mujer el derecho del voto, ni siquiera voluntariamente, ya que para el hombre este era obligatorio.

En sus inicios las regulaciones instituidas a favor de los trabajadores del servicio doméstico no fueron muy favorables pues la lectura del artículo refleja la marginación y desprotección de que eran objeto estos trabajadores.

Constitución de la Republica de El Salvador de 1864

En el año de 1864 se derogo la constitución de 1841; en esta no se

incluyo como causa de suspensión de la ciudadanía la calidad de sirvientes doméstico cerca de la persona no se dicto disposición alguna referente a estos trabajadores. Pero si fue el momento histórico que permitió de forma permanente en la legislación salvadoreña, las causas que dan motivo a la suspensión de los derechos de ciudadano y las que implican la perdida de esta calidad, sumándose a dichas causas la naturaleza en país extranjero.

Constitución Política de El Salvador de 1871.

Por primera vez en la historia constitucional, el legislador utilizo el nombre de “El Salvador”, para denominar al estado; la vigencia de esta denominación fue muy breve, pues con la derogación de esta constitución, un año después de su publicación, el nombre de “El Salvador” desaparece, ya que el legislador en la subsiguiente constitución, el año 1872, denomina indistintamente la anterior expresión “del Salvador”.

Esta constitución continuo manteniendo como causas de suspensión

De la ciudadanía las contenidas en la constitución de 1864, sin incluir en su cuerpo legal, disposiciones referentes al trabajador del servicio domesticó y dedico todo un titulo para reglamentar lo referente a los extranjeros.

Constitución de la Republica de El Salvador de 1872

En esta constitución persisten las causas mencionadas de la suspensión y perdida de los derechos de ciudadanía contenida en la constitución de 1871.

En esta constitución se destaca el principio de alternabilidad en el gobierno.

No se regula respecto al trabajo del servicio doméstico.

Constitución de la Republica de El Salvador de 1880

No se incluyo en esta constitución ningún cambio fundamental en lo referente a la nacionalidad y la ciudadanía.

Se inician las primeras regulaciones laborales establecidas de manera general a todos los trabajadores, lo cual se refleja en la lectura del artículo 41 que manifiesta lo siguiente:

“El trabajo es obligatorio”

Constitución de la Republica de El Salvador de 1883

En esta constitución fueron cada vez mas profundas las disposiciones relativas al trabajo, en donde se dispuso que:

“El trabajo es obligatorio, salvo en los días, domingos o de fiesta nacional”, sin que se regulara respecto al trabajo de servicio doméstico.

Constitución de la Republica de El Salvador de 1885

Esta constitución no entro en vigor, pero debido a la relevancia de sus preceptos legales, en los cuales se plasmaron las costumbres legislativas salvadoreñas, es importante mencionarla.

En esta ley primaria aparece incorporada la prohibición de obligar a la persona a prestar trabajos o servicios personales sin “justa retribución” y sin su pleno consentimiento, salvo que por motivos de necesidad o utilidad publica se establezcan por la ley.

Constitución de la Republica de el Salvador de 1886

Primera constitución de tipo liberal promulgada en El Salvador, en donde no se incorporan disposiciones referentes al trabajador

doméstico.

Constitución de la Republica de El Salvador de 1939

En esta constitución se dictaron los primeros preceptos dedicados a la familia y al trabajo.

Constitución de la Republica de El Salvador de 1944

Por primera vez en la historia constitucional salvadoreña se reconoce el derecho del sufragio de la mujer.

“Art. 18.- Se reconoce el derecho al sufragio, a la mujer. Una ley constitutiva determinara las condiciones para el ejercicio de este derecho”.

Constitución política de El Salvador de 1945

En este año se pone en vigor la constitución de 1886, es decir que la constitución de 1945 es una producción exacta de la primera constitución de corte libera que se dicto de El Salvador.

En esta época, en los legisladores existía ya la inquietud de promulgar en El Salvador un código de trabajo que sirviera para reglamentar las relaciones obrero patronal.

Se establecen por primera vez, en el artículo 156 de esta constitución, los principios generales básicos que deberá contener el primer código de trabajo, que a efecto de armonizar las relaciones entre el capital y el trabajo se pensaba promulgar.

Constitución Política de El Salvador de 1950

En esta constitución aparecen incorporados una serie de preceptos relativos a las relaciones laborales entre obreros y patronos.

Ejemplos de esta relación son las disposiciones que la constitución contenía, las cuales se enmarcaron dentro del capitulo II, Artículo

182, denominado: “Trabajo y Seguridad Social”.

Art.190 -“los trabajadores agrícolas y domésticos tienen derecho a protección en materia de salarios, jornada de trabajo, vacaciones, indemnizaciones por despido, y, en general, las prestaciones sociales. La extensión y naturaleza de los derechos antes mencionados serán determinadas de acuerdo con las condiciones y peculiaridades del trabajo. Quienes presten servicio de carácter domestico en empresas industriales, comerciales y demás equiparables, serán considerados como trabajadores manuales y tendrán los derechos reconocidos a estos”.

Nuevamente se señala la necesidad de promulgar el código de trabajo, en donde se incorporan los principios generales que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores.

CONSTITUCIÓN DE 1962

Fue hasta la constitución de 1962 que surgen nuevas disposiciones referentes al trabajo, con enfoque diferente al de las constituciones de 1824 y 1841, ya que además de no perder o constituir causas de suspensión de los derechos de ciudadanos por el “estado de sirvientes domesticó cerca de la persona” se establecieron para estos trabajadores y obligaciones que los ubicaban en mejor situación laboral.

A partir del momento en que se publica el código civil de El Salvador en el año de 1860, se origina la regulación de la actividad del servicio domestico como:

“Arrendamiento de criados domésticos”, el cual apareció incorporado en el capitulo VII, titulo XXVI del código civil de 1890,

comprendido en el artículo 1793 al artículo 1801.

CODIGO CIVIL

Por la importancia del capítulo VII que trata sobre el “arrendamiento de criados domésticos” lo transcribo literalmente:

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 por la costumbre del país.

Art. 1794.- El servicio de criados domésticos puede contratarse por tiempo determinado; pero no podrá estipularse que durara 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.

La escritura podrá renovarse indefinidamente. Estos artículos, solo mencionados o análisis dejarlos para la tesis.

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 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 puede 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, pagara al amo, por vía de indemnización, una cantidad equivalente al salario de un mes.

El amo que en caso, análogo despidiere al criado será obligado a pagarle por vía de indemnización igual suma, además de la que corresponde 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 es necesario que en uno desahuciara al otro, el que contraviniera a ellos sin causa grave, será obligado a pagar al otro una cantidad equivalente al salario del tiempo del desahucio o de los días que falten para cumplirlo.

La indemnización de que se trata en el presente capítulo se entienden sin perjuicio de las penas por el código penal y las leyes especiales en los casos respectivos o turbe el orden doméstico; respecto del criado 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. inhabilite para el servicio más de una semana.

Art. 1800.- Falleciendo el amo se entenderá subsistir el contrato con los herederos, y no podrán estos hacerlo cesar sino como hubiere podido el difunto.

Art. 1801.- La persona a que se presta el servicio será sin perjuicio de prueba en contrario.

1° En orden a la cuantía del salario.

CODIGO DE TRABAJO

Art. 70.- Trabajadores del servicio doméstico son los que se dedican en forma habitual y continúa a servicios de asistencia personal o a labores propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio del patrono .no se consideran trabajadores del servicio domésticos y estarán sometidos a las normas generales de este código, los que se dediquen a estas labores en empresas industriales, comerciales, sociales y demás equiparables.

Art. 71.- Salvo pacto en contrario, la retribución de los trabajadores del servicio doméstico comprende, además del salario convenido, el suministro de alimentación y habitación

Art. 72.- El patrono podrá exigir al trabajador, antes de iniciar las labores y cuando lo considere necesario, los comprobantes relativos a su buena salud y la presentación de su respectiva Cédula de Identidad Personal cuando este obligado a tenerla.

Art. 73.- El trabajador del servicio doméstico no estará sujeto a horario, pero gozará de un descanso mínimo de diez horas diarias, de las cuales ocho serán nocturnas y continuas y de las otras dos deberán destinarse para las comidas, además de un día de

descanso remunerado cada dos semanas, o de medio día cada semana según acuerdo del patrono. Se entiende que los trabajadores contratados a base de sueldo mensual, tienen incorporado en este el pago correspondiente a los días de descanso.

Art. 74.- El trabajador del servicio doméstico está obligado a prestar sus servicios en los días de asueto, siempre que así lo pida el patrono. En tal caso tendrá derecho a un recargo de cien por ciento en su salario diario por el trabajo realizado en esos días.

Art. 75.- En el trabajo doméstico los primeros treinta días se considerarán de prueba y, dentro de este término, cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato sin responsabilidad.

Art. 76.- Son causas especiales de terminación del contrato individual de trabajo doméstico, sin responsabilidad para el patrono, las siguientes:

1° Adolecer el trabajador de enfermedades infecto – contagiosas a menos que las hubiere adquirido en el lugar donde presta sus servicios, en cuyo caso procederá con la suspensión del contrato.

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

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

Art. 76.- El contrato de trabajo para servicio doméstico puede celebrarse verbalmente. Si así fuere, el patrono estará obligado a

extender, cada treinta días a petición del trabajador, una constancia escrita en papel común y firmada por aquel, en la cual se exprese: el nombre y apellido de ambos, el tiempo de servicio, el salario percibido en el último mes y el lugar y fecha de expedición del documento”.

CONSTITUCION 1983

En la constitución de 1983 que es la que hasta la fecha existe, una cierta diferencia con los otros, es por ello que menciona el art. 45 de NC que dice literalmente “Los trabajadores agrícolas y domésticos tienen derecho a protección en materia de salario jornada de trabajo, descansos, vacaciones, seguridad social, indemnización por despido y en general a la prestaciones sociales la extensión y naturaleza de los derechos antes mencionados sean determinados por la ley de acuerdo por las condiciones y prioridades del trabajo quienes prestan servicio de carácter doméstico en empresas industriales, comerciales, entidad social y demás entidades serán considerados como trabajadores manuales y diferente puesto que en la realidad del código de trabajo no especifica claramente la protección directa o estipula el salario mínimo de los trabajadores domésticos no jornada de trabajo pues exceden con abuso los patrones y la ley no exige ni incluso vacaciones, seguridad social (AFP, ISSS, etc.,) y ninguna constitución lo manifieste, puesto que no ha cambiado las relaciones ni exigen las prestaciones, es decir no ha variado mucho las constitución de 1962.

5. HIPOTESIS DEL TRABAJO

HIPOTESIS GENERAL

“La ineficiencia de la legislación vigente y de las situaciones no reguladas por ésta, hacen imposible la fijación del salario mínimo suficiente en relación con las demás prestaciones laborales del servicio doméstico”.

HIPOTESIS ESPECÍFICA

“La necesidad de hacer reformas a las leyes laborales que modifiquen, las consignes de vida de los trabajadores domésticos”.

6. METOLOGIA UTILIZADA

El procedimiento metodológico para realizar la investigación, se sujeta a las actividades siguientes:

1. Selección del Tema
2. Elaboración del Proyecto de Diseño
3. Elaboración de Instrumentos (entrevistas y encuestas)
4. Procesamiento de la información, elaboración de cuadros y gráficos
5. Análisis e interpretación de los resultados.
6. Redacción del primer borrador
7. Revisión de aspectos de formas y contenido
8. Presentación de Informe Final

CAPITULO DOS

TRABAJO DOMESTICO EN LA LEGISLACIÓN SALVADOREÑA

1. NATURALEZA JURIDICA

El origen de las normas jurídicas laborales las encontramos en nuestro medio en las normas civiles, por cuanto fueron las primeras que regularon las relaciones de trabajo, pero el desarrollo social impulsó nuevas reformas de convivencia y obligó a hacer prevalecer el interés social sobre el interés individual y es así como surgen los derechos sociales, estos significa que las bases fundamentales en las cuales se apoyó el Derecho Laboral para surgir son las Civiles, cada día logrando más su independencia y reforzando este cambio la evolución misma de la sociedad, que exigía cada vez más las leyes que coordinarán la equidad en el proceso de producción y regulará las relaciones individuales entre el trabajador y el patrono o empresario.

En El Salvador, durante mucho tiempo se reguló el trabajo doméstico dentro del Código Civil como figura civilista, instituido como Contrato de Arrendamiento de Criados Domésticos, no fue sino hasta el año 1963 que la figura civilista del arrendamiento es derogada y surge una nueva forma de ver las relaciones entre patronos y trabajadores, más humana; el Contrato de Trabajo para servicio doméstico.

Nuestro ordenamiento jurídico ha plasmado en el actual Código de Trabajo disposiciones relativas al trabajador del servicio doméstico, las cuales se encuentra incorporadas en el Título

Segundo, Capítulo III, denominado “Del” Trabajo Doméstico”¹; estas disposiciones pretenden regular la relación laboral entre el patrono y el trabajador del servicio doméstico, estableciendo, para estos últimos, condiciones especiales de trabajo, que serán analizadas oportunamente en el presente capítulo.

El Capítulo que consagra disposiciones referentes al Trabajador del servicio doméstico, es casi una copia del Capítulo que contenía el Código de Trabajo de 1963, pues sólo en cuanto a algunas regulaciones fue modificado, tal es el caso de la jornada laboral y la forma de contratación de estos trabajadores.

Es importante señalar que el Código de Trabajo de 1963, constituyó un gran triunfo para esta clase trabajadora, ya que el primer objetivo de este código fue armonizar las relaciones entre el capital y el trabajo; posteriormente en el año de 1985 se le incorporan algunas reformas a este cuerpo de ley y se establece que el objetivo principal es la armonización de las regulaciones entre patrono y trabajadores, lo anterior fue producto de la nueva Constitución de la República, publicada en el año de 1983, la cual en su artículo 271 establece:

“Que la Asamblea Legislativa deberá armonizar con esta Constitución las leyes secundarias de la República y las leyes especiales de creación y demás disposiciones que rigen las Instituciones Oficiales Autónomas, dentro del período de un año contado a partir de la fecha de vigencia de la misma, a cuyo efecto los órganos competentes deberán presentar los respectivos

¹ Cf. Código de Trabajo, Primera Edición. UCA Editores. El Salvador 1990, Volumen 2, Páginas 46 y 47

proyectos dentro de los primeros seis meses del periodo indicado”².

El Capítulo de los Trabajadores Domésticos contienen 8 artículos en los cuales se regulan derechos y obligaciones del trabajador doméstico y el patrono, así mismo condiciones laborales del trabajador, dentro de las que se pueden mencionar: la reforma de contratación de estos trabajadores, la forma de pago, derecho a un día de descanso remunerado, derecho a doce horas de descanso, dos de las cuales destinadas para las comidas; sin embargo resulta con mucha frecuencia que en los hogares en donde el trabajador presta sus servicios, predominan situaciones de hecho antes que lo legislado, y las causas de este problema se derivan por las siguientes circunstancias:

- a) Falta de conocimiento de las leyes de parte de los trabajadores del servicio doméstico.
- b) Falta de interés de parte de los patronos para aplicar las disposiciones legales.
- c) Falta de mecanismos de información y divulgaciones de estas leyes, como también la falta de sanciones por la no aplicación de éstas.

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 es “Contrato de trabajo para el servicio doméstico”.

² Constitución de la República de El Salvador, Editorial Jurídica Salvadoreña, El Salvador 1992, Pág. 68.

Este contrato posee los mismos elementos que son comunes a todos los contratos: Consentimientos, Capacidad, Objeto y Causa.

★ **Consentimiento**

Palabra derivada del latín, *consentire*, de *cum*, con y *sentirme*, que significa compartir un sentimiento o el parecer, permitir una cosa o condescender a que se haga. Requisito esencial del contrato de trabajo; si falta, puede haber trabajo, pero no contrato.³

Este elemento resulta eficaz para iniciar o para rescindir por mutuo acuerdo el Contrato de Trabajo; pero no para modificar las cláusulas esenciales de la relación jurídica fijadas previamente por el legislador o en los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Los vicios del consentimiento es todo hecho contrario a la libertad y conocimiento con que debe formularse la declaración, si el consentimiento no surge espontáneo, libre y consciente, se considerará viciado; estos vicios pueden ser: error, violencia y dolo.

★ **Capacidad**

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 determinadas. Más en concreto la habilidad o potestad para contratar, para adquirir derechos y contraer obligaciones.

³ Guillermo Cabanellas. Compendio de Derecho Laboral. Editorial Bibliográfica Ameba, Buenos Aires 1968, Tomo I, Página 377

★ **Objeto**

Prestación personal de servicios profesionales, a la cual corresponde la contraprestación denominada remuneración.

★ **Causa**

Razón por la cual su obligación, el contratante. La causa consistente, para el patrono, en la ejecución del trabajo por parte del trabajador; para éste, 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:

- **Bitelaral:** Ambas partes contratantes se obligan recíprocamente.
- **Verbal o Escrito:** El contrato verbal, como su palabra lo dice, el que se celebra verbalmente. Y escrito, 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 otros, las cuales se analizan a continuación.

- a) Subordinación
- b) Exclusividad
- c) Estabilidad
- d) Profesionalidad

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 técnica del patrono no se reduce a abonar la facultad de dirigir, de organizar y de dar órdenes para que sean cumplidas.

La facultad de mandar y la obligación de obedecer, correlativas entre patrono y trabajador, derivan de los compromisos mutuamente contraídos, y es aquí de donde surge la subordinación jerárquica.

La subordinación jurídica, consisten 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 éste de obedecerlo.

En el contrato de trabajo laboral 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, circunstancia que se encuentra bien definida en toda relación laboral.

b) Exclusividad

Sólo 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 contratar sus servicios con 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 de difícil ejecución debido al costo de la vida y en consecuencia el trabajador necesita complementar 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.

Actualmente la exclusividad se aplica únicamente dentro de los límites de la jornada de trabajo y fuera de ella el legislador no obliga al trabajador a no tener otro empleo con las restricciones que implican el secreto profesional y aún más cuando las partes expresamente lo convienen.

La exclusividad se tendiendo de dos formas:

- Absoluta: La que no permite sino una ocupación laboral.
- Relativa: Tolera o reconoce la variedad de empleos o tareas en forma sucesiva.

c) Estabilidad

Es el grado de garantía de pertenencia 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 es a plazo.

Como su palabra lo indica, la estabilidad constituye la seguridad o garantía de permanencia en el trabajo.

d) Profesionalidad

Condición inherente al trabajador que presta los servicios propios de un empleo, facultad u oficio.

Se aplica en el entendido de que el trabajo es la única y principal 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 dicho de otra forma quien trabaja por diversión no es trabajador.

El Contrato de Trabajo posee características muy particulares respecto a los contratos civiles o mercantiles.

Sobre 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 poco a poco hasta adquirir una fisonomía propia y llegar a ser de naturaleza laboral, calidad que se ha derivado por los motivos siguientes:

- ★ Por sus características jurídicas y sociales enfocadas a proteger a la clase trabajadora.
- ★ Por su carácter de irrenunciable, a los derechos logrados por la clase trabajadora a través de la historia.
- ★ Por el Principio de Orden Público, 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. ⁴

El Contrato de Trabajo doméstico presenta perfiles muy especiales, ya que puede ser celebrado verbalmente o por escrito, entre el trabajador y el patrono, esta libertad se encuentra plasmada en el Artículo 77 del Capítulo III, Título Segundo, Libro Primero del Código de Trabajo, en el cual el legislador dejó abierta la posibilidad que se puede realizar verbalmente.

“Art. 76.- El Contrato de Trabajo para servicio doméstico puede celebrarse verbalmente. Si así fuere, el patrono estará obligado a extender, cada treinta días, a petición del trabajador, una constancia escrita en papel común y firmada por aquel, en la cual se exprese el nombre y apellido de ambos, el tiempo de servicios, el salario percibido en el último mes y el lugar y fecha de expedición del documento”.⁵

En nuestro país la costumbre es que la contratación del trabajador del servicio doméstico, se realice verbalmente, en donde ambas partes llegan a un acuerdo sobre cuáles serán las condiciones que regirán esta relación laboral.

La ley expresa que la contratación de estos trabajadores “puede

⁴ Apuntes de Clase de Derecho Laboral I, Universidad de El Salvador, 1990.

⁵ Código de Trabajo. Primera Edición, UCA Editores, El Salvador, 1990, Volumen 2, Página 46

celebrarse verbalmente”, dejando abierta la posibilidad de que se puede firmar un contrato.

La regla general es que el contrato de trabajo debe ser escrito y excepcionalmente se acepta que pueda celebrarse verbalmente, esto obedece a varias razones.

- a) Facilitar la contratación del trabajador doméstico.
- b) Por la calidad de las personas que se someten a este oficio, que no se imposibilite su contratación.
- c) Existe también una razón de tipo procesal, para que el trabajador no pueda utilizar el Contrato de Trabajo como prueba, en un juicio laboral; aunque en un momento determinado esta ausencia de contrato será imputable al patrono, a quien recaerá la carga de la prueba.

Librar de formalidades y la costumbre han dado origen a ciertas prácticas para la contratación de estos trabajadores, dejando en segundo plano firmar un contrato laboral en el que se estipulen las condiciones de trabajo que se regirán en la relación laboral.

El artículo 76 del Código de Trabajo dispone que en caso de que la contratación de trabajo doméstico se celebre verbalmente, el patrono está en la obligación de extenderle al trabajador cada treinta días una constancia escrita en papel común y firmada por el patrono, en el cual se exprese lo siguiente:

- Nombre y apellido de ambos
- Tiempo de servicio
- Salario percibido en el último mes
- Lugar y fecha de expedición del documento

Cuando nos referimos a la contratación de estos trabajadores, debemos recordar que la ley laboral establece la capacidad de las personas para trabajar, desarrollando esta situación en el Capítulo V del Título II del Libro I del Código de Trabajo, en donde se contemplan disposiciones referentes al Trabajo de las mujeres y de las menores, en la Sección Tercera de este Capítulo se encuentra regulado “El Trabajo de los menores”⁶, en donde el legislador señala los límites en cuanto a la edad para la contratación de menores, y manifiesta que los menores de catorce años, y los que habiendo cumplido esa edad, se encuentren sometidos a la enseñanza obligatoria, no podrán realizar ninguna clase de trabajo durante el tiempo que dure la enseñanza; situación que constituye la regla general; sin embargo, el legislador expresa que en los casos que se consideren indispensables para la subsistencia de la familia del menor o para él mismo, podrá autorizarse el trabajo de los menores previa autorización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y que esta autorización, no le impida al menor cumplir con el mínimo de instrucción obligatoria. Esto significa que un menor de 14 años no puede ser contratado como trabajador común y por consiguiente tampoco como trabajador doméstico, ya que el Código de Trabajo así lo manifiesta.

La prohibición establecida por la ley, en cuanto a la capacidad para laborar, no ha sido obstáculo para que las trabajadoras domésticas cumplan con su actividad laboral, por otra parte los patronos y han actuado de manera irresponsable al contratar como trabajadores

⁶ Ibid. Página 53

domésticos a menores de 14 años, sin pedirles siquiera antes de contratación, la autorización extendida por la sección correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en la que se haya facultado al menor para que pueda trabajar.

Los efectos que esa autorización conlleva, son los siguientes:

- 1) Se podrá autorizar la contratación del menor de 14 años cuando se considere indispensable que éstos trabajen para la subsistencia de ellos mismos o de su familia.
- 2) Que el desarrollo del trabajo no le impida al menor cumplir con el mínimo de instrucción obligatoria.

Esta regulación del trabajo de los menores es sin duda una situación que acarrea en relación al trabajador doméstico muchas interrogantes, la primera de ellas es en el sentido de definir en qué situación quedan los trabajadores del servicio doméstico que no poseen más de 14 años de edad, y se encuentran laborando sin poseer la autorización a que se refiere el Código de Trabajo, aparentemente nos encontramos con un vacío de ley; es necesario que la ley se adecue a la realidad de estos trabajadores, ya que el legislador no consideró la posibilidad de encontrarse con trabajadores menores de 14 años, desempeñando trabajos similares o iguales que los desarrollados por un trabajador mayor de edad, quienes por no poseer preparación académica suficiente no conocen las disposiciones reguladas para estos casos.

Respecto a la capacidad laboral de estos trabajadores, surge otra situación problemática y es la referente a las jornadas que los trabajadores menores de 16 años pueden desarrollar. El artículo 116 del Código de Trabajo Salvadoreño expresa lo siguiente:

“La jornada de los menores de dieciséis años, no podrá ser mayor a seis horas diarias y de treinta y cuatro semanales, en cualquier clase de trabajo. Así mismo no podrán trabajar más de dos horas extraordinarias en un día, ni realizar labores que requieran grandes esfuerzos físicos. Los menores de dieciocho años no podrán trabajar en horas nocturnas.”⁷

El legislador ha fijado la jornada laboral de los menores de 16 años, de 6 a 8 horas, y establece que la jornada de estos no puede ser mayor de 6 horas, a diferencia de lo que establece la Constitución de la República en la que se señala la jornada laboral de ocho horas, artículo 38 No. 6°, el legislador deriva la disminución de 8 horas a 6 horas, de lo establecido en la Constitución, pues en esta se dispone que la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no excederá de ocho horas; lo cual el legislador lo estableció de tal manera por consideración al menor y así mismo para que estos cuenten con el tiempo suficiente para que puedan estudiar su instrucción obligatoria, tal como se dispone al principio de este análisis.

El artículo que contempla la prohibición de labor a menores de catorce años, procede para cualquier tipo de trabajo, esto significa que tampoco un menor de edad podrá desempeñar su labor como trabajador doméstico.

2. CONDICIONES DE TRABAJO

Nuestro ordenamiento laboral, referente al Trabajador del servicio

⁷ Código de Trabajo. Primera Edición, UCA Editores, El Salvador, 1990, Volumen 2, página 53

doméstico, ha establecido un conjunto de regulaciones que son aplicables solo a estos trabajadores, las razones que justifican la aplicación de disposiciones especiales son las siguientes:

- a) El objeto que se persigue.
- b) Por la situación de subordinación más intensa que el trabajador se encuentra respecto a otros trabajadores.
- c) Por el lugar donde se realiza o ejecuta la actividad laboral.
- d) Por la naturaleza o carácter de la prestación.

La actividad realizada por los trabajos del servicio doméstico posee características muy distintas en relación a otras, las cuales son indispensables en la definición del trabajador:

- Los trabajadores del servicio doméstico se dedican a labores propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular.
- Las tareas deben realizarse dentro de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular.
- Los servicios prestados por el trabajador no importen lucro o negocio para el patrono.

La contratación de un trabajador de servicio doméstico acarrea diferentes acuerdos entre el trabajador y el patrono; definiendo por un lado los derechos de cada uno de los contratantes, y por otro, sus obligaciones.

Las condiciones laborales de los trabajadores del servicio doméstico son muy especiales las cuales se encuentran reguladas en el actual Código de Trabajo, en los artículos 78, 80, 81, 82, y podemos analizarlas en el siguiente orden:

HORARIO Y JORNADA LABORAL

Empecemos por definir que es Horario y Jornada Laboral:

- Horario: Es la determinación de las horas dentro de las cuales el trabajador se encuentra bajo las órdenes de un patrono, horas que se encuentra subordinado a su patrono y en las cuales cumple su trabajo efectivo.
- Jornada Laboral: Duración del trabajo diario de los trabajadores o número de horas que durante la semana deben contemplarse legalmente en cada actividad.

La contratación de un trabajador de servicio doméstico acarrea diferentes acuerdos entre el trabajador y el patrono, definiendo por un lado los derechos de cada uno de los contratantes, y por otro, sus obligaciones.

El conjunto de regulaciones que amparan al trabajador del servicio doméstico se encuentran instituidos en el Código de Trabajo Salvadoreño, incorporados en el Título denominado de los Regímenes Especiales de Trabajo, Capítulo VII y específicamente en el Artículo 80 donde se señala que el trabajador doméstico no está sujeto a un determinado horario de trabajo, pero al establecer que el trabajador deberá gozar de un descanso mínimo de doce horas diarias, en donde diez de las cuales deberán ser nocturnas y continuas, y las otras dos, destinadas para las comidas, nos está diciendo que el máximo de horas de trabajo es de 12 horas, confundiendo el horario con la jornada, salvo las pausas para alimentos.

Sobre esta situación el Código de Trabajo en el artículo 161⁸, expresa que las horas de trabajo son diurnas y nocturnas, y hace la siguiente clasificación:

- Las diurnas son las horas que se encuentran comprendidas entre las seis de la mañana a las diecinueve horas del mismo día.
- Y las nocturnas comprendidas entre las diecinueve horas a las seis de la mañana del siguiente día.

La anterior aclaración es de tal importancia para hacer el siguiente razonamiento: El mismo Código de Trabajo señala que el trabajador doméstico gozará de un descanso mínimo de doce horas, diez de las cuales nocturnas y continuas y las dos restantes dedicadas a las comidas, es decir que en dos horas deberá realizar tres tiempos de comida, lo cual significa que el trabajador tiene 40 minutos para cada tiempo de comida; esto significa que deberá trabajar doce horas efectivas; la alimentación deberá hacerla dentro de la jornada nocturna, lo anterior supone que el trabajador doméstico debe iniciar sus labores a partir de las seis de la mañana y concluir las a las veinte horas, ya que el trabajador debe avanzar sobre las horas nocturnas para cumplir con su jornada de trabajo efectivo de 12 horas como supone la ley, y hacer uso de las dos horas destinadas para las comidas, pues como se ha dicho, la alimentación deberá hacerla dentro de la jornada nocturna y para cumplir con lo dicho en la ley deberá recortar sus horas de descanso y tomar parte de las horas nocturnas para complementar su descanso de dos horas para las comidas, así:

⁸ Ibid. Página 63

La jornada diurna inicia a las 6 de la mañana y concluye a las 19 horas, es decir 13 horas.

La jornada nocturna inicia a las 19 horas y termina a las 6 de la mañana del día siguiente, es decir 11 horas.

Jornada laboral de: 12 horas

Tiempo para tomar alimentos: 2 horas, el Artículo 80 expresa que el trabajador gozará de un descanso mínimo de doce horas diarias, diez nocturnas y continuas y las otras dos destinadas para las comidas, las cuales no van incluidas en la jornada laboral, es decir que:

12 horas laborales +

2 horas para tomar alimentos

Es = 14 horas

Lo cual, sobrepasa las trece horas que forman la jornada diurna, obligando al trabajador a tomar una hora de la jornada para completar su descanso; teóricamente el trabajador de servicio doméstico nunca podrá trabajar en la jornada nocturna, pues la ley expresa que el trabajador deberá descansar un mínimo de doce horas diarias, diez de las cuales nocturnas y continuas. Es por esta última situación que el trabajador doméstico no puede laborar en la jornada nocturna pues las horas comprendidas en esta deberán ser utilizadas para su descanso. Es evidente que no existe congruencia entre las horas diurnas y las horas nocturnas de los trabajadores del servicio doméstico en relación a las reguladas en todos los trabajadores.

Para poder sujetarse a lo establecido en el Código de Trabajo el trabajador del servicio doméstico deberá empezar a laborar

exactamente a las seis de la mañana.

Si un trabajador se sujeta específicamente al Código de Trabajo no podría laborar horas extras, a no ser que sean horas extras realizadas en sus horas de descanso, o si estas fueran diurnas el trabajador doméstico tendría que dejar de comer y lo que podría laborar como hora extra sería solo una hora, pues ya dijimos anteriormente que la jornada está compuesta de trece horas, y las horas que el trabajador debe laborar son doce horas, de las cuales sobra una sola.

Lo que sí es cierto es que por la naturaleza misma de este tipo de trabajo, se necesita de un reglamento especial, pero este, lejos de que crean condiciones inferiores a las necesidades del trabajador.

DESCANSO SEMANAL

El Código de Trabajo salvadoreño del año 1963, estableció respecto al descanso diario del trabajador doméstico, lo siguiente:

“Art.- El trabajador del servicio doméstico no estará sujeto a horarios, pero gozará de un descanso mínimo de diez horas diarias, de las cuales ocho serán nocturnas y continuas y las otras dos deberán destinarse para las comidas, y además de un día de descanso remunerado cada dos semanas, o de medio día cada semana, según acuerdo con el patrono. Se entiende que los trabajadores contratados a base de sueldo mensual, tienen incorporado en éste el pago correspondiente a los días de descanso”⁹.

⁹ Código de Trabajo, Año 1963. Recopilación de Leyes del Ministerio de Justicia, El Salvador, 1967, Página 891.

Por otro lado el actual Código de Trabajo Salvadoreño establece lo siguiente:

“Art. 80.- El trabajador del servicio doméstico no está sujeto a horario, pero gozará de un descanso mínimo de doce horas diarias, de las cuales diez serán nocturnas y continuas, y las otras dos deberán destinarse para las comidas, y además, de un día de descanso remunerado cada semana, acumulables hasta en número de tres días. Se entiende que los trabajadores contratados a base de sueldo mensual tienen incorporado en éste, el pago correspondiente a los días de descanso”¹⁰.

Entre ambas disposiciones existe una gran diferencia en cuanto a la forma de establecer las horas de descanso para el trabajador del servicio doméstico, ya que el Código de Trabajo actual modificó la disposición y aumentó de diez horas a doce horas de descanso del trabajador.

Por el tipo de Actividad Laboral que realiza el trabajador del servicio doméstico, en muchas ocasiones y en la generalidad de las instituciones sucede que éste cumple con su jornada efectiva de doce horas, y no obstante haberlas cumplido, continua laborando.

Esta situación de irrespeto a la ley y al trabajador en su calidad de persona, constituye una enorme falta y abuso que se comete contra el trabajador, y además es una flagrante violación de las leyes.

En cuanto al Descanso Semanal, el trabajador del servicio doméstico al igual que otros trabajadores tienen el derecho a un

¹⁰ Legislación Laboral. Primera Edición, UCA Editores, El Salvador, 1990. Volumen 2, Página 46

día de descanso semanal, el cual puede ser establecido de mutuo acuerdo entre el trabajador y el patrono.

La remuneración del día de descanso debe ser pagado igual como a cualquier otro trabajador, en el sentido que tendrá que recibir una prestación equivalente al salario básico que recibe por día.

Es importante señalar que el Descanso de los trabajadores del servicio doméstico, se encuentra distribuido de la siguiente manera:

1. Descanso de 2 horas diarias, destinado para las comidas, mencionado anteriormente en el artículo 80.
Esta pausa se ajusta a la naturaleza del trabajo, a la índole de la labor o actividad y a las necesidades de los trabajadores, en especial a las necesidades de alimentación.
2. Descanso entre jornada y jornada; de doce horas, el cual debe ser en horas nocturnas y continuas. Es el descanso que surge entre un día de trabajo y el inmediato.
3. Descanso semanal, es al cual tiene derecho el trabajador del servicio doméstico y se remunera por cada semana trabajadora.
4. Descanso anual, al cual tienen derecho todos los trabajadores, inclusive los trabajadores domésticos y se concede después de un año de trabajo continuo en el mismo lugar de trabajo y bajo la dependencia de un mismo patrono.

La ley establece para los trabajadores del servicio doméstico una modificación en cuanto a la forma muy especial de disponer de los días de descanso, así el Código de Trabajo dispone que el Trabador doméstico puede disfrutar de un día de descanso o puede

acumular hasta tres días de descanso, los cuales pueden ser continuos, es decir, que el trabajador puede trabajar veintiún días consecutivos y tomarse de vacación tres días, uno por cada semana.

Lo negativo que se identifica en la disposición que contempla la posibilidad de acumular hasta tres días de descanso y laborar veintiún días continuos, es que el patrono puede ampararse en esta disposición y obligar al trabajador a que labore los veintiún días continuos, lo cual significa para el trabajador que durante ese tiempo podrá visitar a su familia y lo más grave es que el trabajador puede sufrir un enorme desgaste físico, lo cual va en detrimento de su salud y por consiguiente en detrimento de su calidad como trabajador.

La razón que justifica el descanso semanal es la necesidad de descansar mínimo de un día a la semana, ya que de no ser interrumpido, el trabajo conspira contra la vida individual y familiar del trabajador; “económicamente, al no permitir la reposición conveniente de las energías físicas, enfrenta con trabajadores progresivamente debilitados, y de menor rendimiento.

En lo político y social, la carencia de jornadas de ocho horas crea la oposición de clases y conduce a rebeldías de graves consecuencias”¹¹.

La parte final del Artículo 80 del Código de Trabajo salvadoreño regula lo concerniente a los trabajadores domésticos contratados a

¹¹ Guillermo Cabanellas. Compendio de Derecho Laboral, Editorial Bibliográfica Ameba, Buenos Aires, 1968, Tomo I, Página 545

base de sueldo mensual, tiene incorporado el pago correspondiente a los días de descanso.

Art. 80.- El trabajador del servicio doméstico no está sujeto a horario, pero gozará de un descanso mínimo de doce horas diarias, de las cuales diez serán nocturnas y continuas, y las otras dos deberán destinarse para las comidas, y además de un día de descanso remunerado cada semana, acumulables hasta un número de tres días. Se entiende que los trabajadores contratados a base de sueldo mensual, tienen incorporado en éste, el pago correspondiente a los días de descanso”.¹²

Se entiende que los trabajadores contratados a base de sueldo mensual, tiene incorporado en éste, el pago correspondiente a los días de descanso.

Esta situación mantiene íntima relación con el salario de los trabajadores, pues como se ha manifestado, la remuneración de los días de descanso ya incorporado en el sueldo que perciben los trabajadores, cuando éstos son contratados a base de sueldo mensual.

Los trabajadores que se contraten a base de sueldo mensual tienen derecho a percibir su retribución global, que incluye los días laborados por el trabajador y los días de descanso, ya que la causa de no trabajar no es imputable a él.

¹² Legislación Laboral. Primera Edición. UCA Editores, El Salvador, 1990. Volumen 2, Página 46

TERMINO DE PRUEBA

Conocido también como Período de Prueba, Contrato de Prueba o Término de Prueba.

Fase preliminar, de especial inestabilidad e índole exponencial.

“Es espacio de tiempo en el cual el trabajador demuestra su aptitud profesional, así como su adaptación a la tarea encomendada, y durante el cual cualquiera de las partes puede cesar la relación que los vincula”¹³.

Condición expresa en el Contrato de Trabajo por el cual cada uno de los contratantes puede disolver el vínculo contractual si no está satisfecho de las prestaciones de la otra parte, durante dicho lapso.

El patrono durante este término puede apreciar en la práctica la capacidad del trabajador, desde su punto de vista profesional, la adaptación a la tarea que se le ha asignado, así mismo, para descubrir las cualidades personales que se valoran en el trabajo y así mismo asegurándole al trabajador estabilidad en el empleo.

Por otro lado, el trabajador puede comprobar también si le conviene y agradan los servicios que deba desempeñar.

Las ventajas que conlleva el periodo de prueba esencialmente es por la necesidad de que mutuamente se conozcan las condiciones personales y profesionales de cada contratante.

¹³ Guillermo Cabanellas. Compendio de Derecho Laboral, Editorial Bibliográfica Ameba, Buenos Aires, 1968, Tomo I, Página 487

El periodo de prueba se admite únicamente cuando esté reconocido por la ley.

Por el simple transcurrir del plazo estipulado como de prueba, sin que haya habido desistimiento de ninguna de las partes, la contratación se tomará como de tiempo indeterminado, y se tomará como inicio de la prestación laboral el primer día que el trabajador empezó a laborar, para efectos de determinar su antigüedad.

Durante el periodo de prueba, puede ser resuelto el contrato en cualquier momento, sin preaviso y sin indemnización.

Nuestra legislación laboral, respecto al término de prueba, para los trabajadores domésticos instituye los siguientes:

“Art. 82.- En el trabajo doméstico los primeros treinta días se consideran de prueba y, dentro del término, cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato sin responsabilidad”¹⁴

De la lectura del Artículo anterior se derivan dos situaciones que son relevantes:

1. El legislador impone el término de prueba para la contratación de los trabajadores domésticos, cuando dice: “En el trabajo doméstico los primeros 30 días se consideran de prueba;”
2. El legislador faculta a cualquiera de las partes a dar por terminado el contrato de trabajo.

En nuestro ordenamiento laboral el término de prueba para los trabajadores domésticos es obligatorio y facultativo simultáneamente, ya que por un lado se expresa que los primeros

¹⁴ Legislación Laboral. Primera Edición. UCA Editores, El Salvador, 1990, Página 46

treinta días se consideran de prueba; y facultativo, porque queda a voluntad de cualquiera de las partes dar por terminado el contrato, sin que esta situación acarree algún tipo de responsabilidad para ninguna de las partes contratantes.

Por el tipo de actividad Laboral que realiza el trabajador doméstico, en muchas ocasiones y en la generalidad de las situaciones sucede que éste cumple con su jornada efectiva de doce horas, y no obstante haberlas cumplido, continúa laborando.

Esta situación de irrespeto a la ley y al trabajador en su calidad de persona, constituye una enorme falta y abuso que se comete contra el trabajador, y además es una flagrante violación de las leyes.

DIAS DE ASUETO

La palabra asueto significa: vacación que se da por un día o una tarde.

El tratadista Guillermo Cabanellas, sostiene que los días de asueto o feriados, pueden ser de dos tipos:

- Obligatorios: Los cuales son los que se encuentran asimilados al día domingo, y en los que los patronos deben abonar a los trabajadores, una retribución igual a al que hubiere devengado el trabajador si realmente hubiera trabajado.
- Optativos: Son aquellos en donde el patrono queda en libertad para exigirle, o no, al empleado que trabaje, en este último caso la potestad patronal es total para hacer que se trabaje o no.

El artículo 190 del actual Código de Trabajo salvadoreño establece como días de asueto remunerado los siguientes:

- a) Primero de enero;
- b) Jueves, viernes y sábado de la Semana Santa;
- c) Primero de Mayo;
- d) Tres y seis de Agosto;
- e) Dos de Noviembre; y
- f) Veinticinco de Diciembre.

Además, se establece el cinco de agosto en la ciudad de San Salvador, y, en el resto de la República, el día principal de la festividad importante del lugar, según la costumbre.

Para los trabajadores del servicio doméstico se ha establecido como una organización el trabajo en los días de asueto, siempre y cuando el patrono se lo pida, en este caso el trabajador tendrá derecho a devengar un salario extraordinario integrado por el salario ordinario más un recargo del ciento por ciento de éste.

Es sin duda, la regulación de los días de asueto una situación muy especial, pues el legislador faculta al patrono para que éste pueda disponer del trabajador del servicio doméstico, para lo que sea necesario en el cuidado y atención de su hogar.

Las reglas que se aplican a los trabajadores del servicio doméstico respecto a los días de asueto son las siguientes:

- El trabajador del servicio doméstico tiene derecho a recibir salario en los días de asueto, aunque el trabajador no haya laborado en el día de asueto.
- El trabajador del servicio doméstico que labore en un día de asueto tiene derecho a ser remunerado.

- La remuneración para el trabajador del servicio doméstico que labore en un día de asueto deberá ser recargado con el ciento por ciento del salario diario que el trabajador perciba.

SALARIO

Nuestra legislación laboral define el salario en el artículo 119, de la siguiente manera:

“Art. 119.- Salario es la retribución en dinero que el patrono está obligado a pagar al trabajador por los servicios que le presta en virtud de un contrato de trabajo.

Considérese integrante del salario, todo lo que recibe el trabajador en dinero que implique retribución de servicios, cualquiera que sea la forma o denominación que se adopte, como los sobresueldos y bonificaciones habituales; remuneración del trabajo extraordinario, remuneración del trabajo en días de descanso semanal o de asueto, participación de utilidades.

No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del patrono, como las bonificaciones y gratificaciones ocasionales y lo que recibe en dinero, no para su beneficio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como los gastos de representación, medio de transporte, elementos de trabajo u otros semejantes, ni tampoco las prestaciones sociales de que trata estos Códigos.”¹⁵

De la anterior definición podemos concluir lo siguiente:

¹⁵ Legislación Laboral. Código de Trabajo, Primera Edición, UCA Editores, El Salvador 1990, Volumen 2
Página 54

- Que el salario no admite la retribución en algo distinto que no sea en dinero, este por consiguiente debe ser en moneda de curso legal.
- El salario viene a constituir el pago o remuneración que el patrono hace al trabajador por un servicio que este último haya ofrecido al primero.
- Es obligación del patrono retribuir al trabajador con un salario y así mismo el trabajador está en la obligación de ofrecer su fuerza de trabajo a cambio de lo que reciba.

Respecto a este tema y en cuanto al trabajador del servicio doméstico se ha señalado en la ley que salvo pacto en contrario la retribución a los trabajadores comprenderá un salario convenido y el suministro de alimentos y habitación.

Por razones de la índole de la tesis, el tema del salario será tratado en el siguiente capítulo.

3. ANALISIS CONSTITUCIONAL

Antes de que se generalizaran los Códigos y las leyes laborales específicos al Contrato de Trabajo, se planteaba la duda sobre la afectación de este Contrato al Derecho Civil o al Mercantil, y esto por su singularidad de abarcar a la mayoría de la población de un país y por la magnitud de los intereses económicos – sociales sobre los cuales se centra, originaba la constante duda de su clasificación como el Derecho público o privado.

Como se ha manifestado anteriormente, en el desarrollo de este capítulo, nuestro ordenamiento jurídico ha plasmado en el actual código de Trabajo disposiciones relativas al trabajador del servicio

doméstico, las cuales se encuentran incorporadas en el Título Segundo, Capítulo III, denominado “del Trabajo Doméstico”¹⁶, estas disposiciones pretenden regular la relación laboral entre el patrono y el trabajador del servicio doméstico.

Las primeras reformas incorporadas a la Constitución de la República de 1983 fueron hechas en 1985, en donde se valorizaron las relaciones sociales entre las dos clases íntimamente relacionadas en toda actividad laboral: patrono y trabajador, dicha valoración se fundó en los principios contenidos en la Constitución de 1983 encaminadas al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores: igual remuneración, salario mínimo, indemnización, días de descanso remunerado, aguinaldo, jornadas efectivas de ocho horas, pago de horas extraordinarias; y al tenor de la ley estos beneficios debían abarcar a los trabajadores del servicio doméstico, según lo dispuesto en el artículo 45 de la actual Constitución de la República, disposiciones que la Constitución de 1962 incluyó como artículo 189, en donde no incluía en el conjunto de principios señalados en él, el derecho a la seguridad social.

El artículo 45 de la Constitución de la República de 1983 establece lo siguiente:

“Los trabajadores agrícolas y domésticos, tienen derecho a protección en materia de salarios, jornada de trabajo, descansos,

¹⁶ Cf. Código de Trabajo. Primera Edición. UCA Editores, El Salvador 1990, Volumen 2, Página 46 y 47

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”¹⁷

La actual Constitución de la República, a través de este artículo claramente nos señala los derechos de los trabajadores agrícolas y los trabajadores domésticos, los cuales se encuentran determinados por la ley secundaria, y será esta quien determinará su extensión y naturaleza.

Así mismo este artículo 45 en su parte final dispone que para 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, disposición que ha sido retomada por el Código de Trabajo e incluida en el Capítulo de los Trabajadores del servicio doméstico, artículo que dispone lo siguiente:

“Art. 77.- Trabajadores del servicio doméstico son los que se dedican en forma habitual y continua a labores propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono. La prestación esporádica

¹⁷ Ibid. Página 14

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

No se consideran trabajadores del servicio doméstico y estarán sometidos a las normas generales de este Código, los que se dediquen a esas labores en empresas industriales, comerciales, sociales y demás equiparables.”¹⁸

Este artículo es muy amplio, ya que manifiesta además que el trabajador agrícola y el trabajador doméstico tendrán derecho a las prestaciones sociales establecidas en la ley, dentro de las cuales se encuentran: el derecho a percibir un aguinaldo, derecho a organizarse profesionalmente.

Así mismo dentro de este capítulo, se enmarcan las condiciones especiales contenidas en el artículo 45 de la Constitución de la República, las cuales son determinadas por la singularidad de los trabajadores del servicio doméstico; las condiciones señaladas en la Constitución que se encuentran constituidas en el Código de Trabajo, y especialmente para los trabajadores del servicio doméstico, son las concernientes al salario, jornadas de trabajo, descansos.

¹⁸ Legislación Laboral. Primera Edición, UCA Editores, El Salvador, 1990, Volumen 2, Página 46

CAPITULO TRES

EL SALARIO DE LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO DOMESTICO EN RELACION A LAS DEMAS PRESTACIONES.

Existen diversas definiciones de salario, sin embargo no todas contemplan todos los elementos necesarios. Para el tratadista Guillermo Carbanellas, el vocablo salario, proviene del Latín Salarium, el cual significa Sal, lo que obedece a que en la antigüedad era costumbre dar a los domésticos el pago una cantidad de Sal¹⁹ y lo define de la siguiente manera:

“El Salario constituye una obligación de carácter patrimonial a cargo del empresario, el cual se encuentra obligado a satisfacerla en tanto que el trabajador ponga su actividad profesional a disposiciones de aquél”²⁰

Este tratadista considera al salario como el equivalente del trabajo ofrecido por el trabajador de la producción del servicio recibido o actividad desarrollada en cuanto al patrono que lo abona.

El salario, está constituido por este trabajador, con motivo de la prestación de servicios por parte del trabajador, por la cantidad en dinero en efectivo u otra retribución que se traduzca en un beneficio material a favor del trabajador, es decir que considera salario todo lo que el trabajador obtenga no sólo en metálico o en especie como retribución directa o inmediata de su labor, sino

¹⁹ Guillermo Carbanellas. Compendio de Derecho Laboral. Editorial Bibliográfica Omega. Argentina, 1968, Tomo I, Página 570.

²⁰ Ibid. Página 572.

también las indemnizaciones por espera, por impedimento o interrupciones del trabajo, así como la obtenida por el uso de casa de habitación, agua, luz, manutención y conceptos semejante, siempre que se obtenga por razón o en virtud del trabajo o servicio prestado.

Por otra parte el tratadista Mario L. Deveali Señala que con motivo de la relación laboral, el trabajador puede recibir del empleador múltiples prestaciones, remuneraciones pagadas con una periodicidad generalmente no superior a un mes: pagos durante enfermedad, por vacaciones, aguinaldos, gratificaciones, indemnizaciones por accidentes; así mismo, el empleador en ocasiones está obligado a pagar determinadas sumas, que aunque no sean percibidas por el trabajador se dan por cubrir necesidades o riesgos de éste, cotizaciones de seguro social, jubilaciones, etc.

Con lo anteriormente expresado mi punto de vista respecto a las cantidades monetarias que reciba el trabajador con motivo de la relación laboral pero no a título de contraprestación de su trabajo, si no a título por ejemplo de resarcimiento de un daño experimentado o del incumplimiento de una obligación patronal, no constituirán salarios. Existe en el criterio que permite diferenciar la remuneración o salario de otras prestaciones que puede recibir el trabajador subordinado de su empleador, el cual está dado por la concurrencia de dos notas jurídicas del salario, si la prestación constituye:

- Una ganancia para el trabajador y
- Retribuye sus servicios derivando de estas una exigencia jurídico

moral dada por un equilibrio entre el trabajo efectuado y su retribución.

Concluye el autor diciendo que son dos factores, en la realidad los que determinan la justicia del salario:

- La estimación económica, consistente en definitiva en un juicio de valoración del trabajo y su resultado, y
- Que es el primero en el orden jurídico, la ya mencionada exigencia de que el salario proporcione el sustento de una vida digna del trabajador y su familia.

Añadiendo a estos dos factores, un tercero el de la consideración del bien común.

Estos factores significan que a los trabajadores les corresponda una retribución tal que les permita un nivel de vida verdaderamente humano y hacer frente, con la dignidad, a sus responsabilidades familiares.

Con lo anterior el tratadista define el salario de la siguiente manera:

“La venta patrimonial que se recibe como contraprestación del trabajo subordinado”.²¹

Según el tratadista Mario L. Deveali los factores que deben considerarse para establecer el salario son los siguientes:

- a) Nivel de vida digno para el trabajador y su familia.
- b) Estimación económica del resultado del trabajo y
- c) Consideración del bien común

²¹Guillermo Carbanellas. Compendio de Derecho Laboral. Editorial Bibliográfica Omega. Argentina, 1968, Tomo I, Página 570.

CARACTERISTICAS DEL SALARIO SEGÚN LA DOCTRINA

1. Remunerador: Proporcional en su cuantía, al tiempo trabajado.

Esto presenta dos consecuencias:

- a) Ningún trabajador puede recibir un salario inferior al mínimo, cuando trabaje la jornada legal.
- b) Será remunerado el salario inferior al mínimo que se cubra como consecuencia de una jornada inferior a la máxima.

2. Suficiente: Esta característica puede ser entendida atendiendo a las valoraciones, estadísticas, en donde se tomará en cuenta los siguientes aspectos: La zona económica, donde labora el trabajador, la especialidad. El trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia

3. Determinado o Determinable: El trabajador antes de iniciar sus labores debe saber con anticipación a que tiene derecho, por la prestación de servicio convenido.

4. Cubrirse periódicamente: Al trabajador debe definírsele la forma de pago, por hora, diaria, semanal, quincenal o mensualmente.

5. Salario en efectivo debe pagarse en moneda de curso legal. Esta característica lo que pretende es excluir como forma de pago, el efectuado con mercancías, vale, bonos, fichas o cualquier signo representativo en que se pretende sustituir la moneda.

6. Para los trabajadores que reciben el salario en especie debe ser apropiado y proporcional al salario pagado en efectivo.

El salario admite múltiples criterios de clasificación, los que podemos mencionar, los siguientes:

- 1) Por su naturaleza.
 - a) Sólo en efectivo
 - b) En efectivo y en especie

El salario preferentemente debe pagarse en moneda de curso legal, sin embargo, también puede cubrirse “en especie”, en este último caso el salario puede ser remunerado: parte en efectivo, en moneda de curso legal, y parte en especie, alimentación y alojamiento, sus montos razonablemente proporcionados al salario que se le pague en efectivo al trabajador.

Respecto a esta materia, en doctrina existen 2 criterios que predominan al definirse el salario de los trabajadores.

Por un lado, algunos tratadistas sostienen que el salario es toda retribución monetaria que el trabajador recibe por los servicios prestados al patrono, por otra parte, existen otros tratadistas que definen el salario como toda retribución monetaria o con su valor monetario que el patrono entrega al trabajador por los servicios que recibe, y con el propósito de mantener el nivel de rendimiento en el servicio del trabajador, no sólo lo que el trabajador recibe en dinero, sino las cosas que también tienen ese fin, y sobre esto depende mucho el tipo de labor que se desempeñe.

Nuestro Código de Trabajo Salvadoreño adopta la concepción de salario monetario, aquel que el trabajador recibe únicamente en moneda de curso legal, situación que se refleja en el artículo 119 del Código de Trabajo salvadoreño, que contempla lo siguiente:

“Art. 119.- Salario es la retribución en dinero que el patrono está obligado a pagar al trabajador por los servicios que le presta en virtud de un contrato de trabajo.

Considérese integrante del salario, todo lo que recibe el trabajador en dinero que implique retribución de servicios, cualquiera que sea la forma o denominación que se adopte, como los sobresueldos y bonificaciones habituales; remuneración del trabajo extraordinario, remuneración del trabajo en días de descanso o de asueto, participación de utilidades.

No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del patrono, como las bonificaciones y gratificaciones ocasionales y lo que recibe en dinero, no para su beneficio, ni para subvenir a sus necesidades, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como los gastos de presentación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes, ni tampoco las prestaciones sociales de que trata este Código”.²²

Este artículo excluye un conjunto de prestaciones las cuales no se consideran parte del salario, las que en muchos casos dejan de ser prestaciones sociales y se convierte en costos del empleador.

Con la lectura del artículo 119, podemos deducir que el Código de Trabajo es partidario del salario monetario, el cual consiste en el salario que el trabajador recibe en moneda de curso legal; así mismo esa situación se confirma con la lectura del artículo 38 No. 4 de la Constitución de la República, ya que manifiesta lo siguiente:

²² Legislación laboral. Primera Edición, UCA Editores, El Salvador, 1990, Volumen 2, Página 54

“Art. 38.- El trabajo estará regulado por un Código que tendrá por objeto principal armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos y obligaciones. Estará fundamentalmente en principios generales que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, e incluirá especialmente los derechos siguientes:

4º - El salario debe pagarse en moneda de curso legal. El salario y las prestaciones sociales constituyen créditos privilegiados en relación con los demás créditos que puedan existir contra el patrono.²³

Disposición que expresa claramente la corriente adoptada en nuestra legislación, sin dejar duda que el salario solamente puede estar conformado y ser pagado en moneda de curso legal.

CARACTERISTICAS DEL SALARIO EN NUESTRA LEGISLACION LABORAL.

1. El salario debe ser en dinero, debe pagarse en moneda de curso legal, esto excluye cualquier tipo de remuneración forma de pago, tal es el caso del salario pagado con mercancías, con vales, fichas, pagarés, bonos, moneda, extranjera o cualquier signo representativo , como letras de cambio, en que se pretenda sustituir la moneda.

2. El salario debe ser periódico, esto significa que el salario debe

²³ Ibid. Página 12

pagarse en los periodos convenidos de conformidad a las formas de estipulación del salario, situación que se encuentra desarrollada en el artículo 130 del Código de Trabajo.

“Art. 130.- El pago del salario debe realizarse en la fecha convenida, en la establecida en el reglamento interno de trabajo, en la acostumbrada o de conformidad a las reglas siguientes:

- 1º) Si se hubiere estipulado por unidad de tiempo, al vencimiento del período correspondiente, como semana, quincena, mes o el día hábil inmediato anterior.
- 2º) Si se hubiere estipulado por unidad de obra, sistema mixto, por tareas, o a destajo, dentro de los dos días siguientes al de la entrega o recuento respectivo; y
- 3º) Si se hubiera estipulado por comisión, al ser liquidada, operación ésta que hará la empresa en forma individual o general, por lo menos quince días. Al mismo tiempo deberá pagarse el salario fijo a que se refiere la letra d) del artículo 126.

En circunstancias especiales, calificadas previamente por el Director General de Trabajo, los plazos a que se refiere este artículo podrán ampliarse sin que esta ampliación pueda exceder de seis días.²⁴

1. El pago del salario debe ser oportuno, es decir que debe ser pagado en la fecha que de conformidad a la forma de estipulación se haya convenido

²⁴ Ibid. Página 56

2. El pago del salario debe ser íntegro, eso significa que el trabajador tiene derecho a que su salario sea totalmente pagado.

3. El pago debe ser personal, es decir, que el salario debe pagarse directamente al trabajador o a la persona que el mismo trabajador haya designado. Así mismo, esta característica debe entenderse que lo que el trabajador recibe como salario debe ser para su propio beneficio y de su familia; es decir, que la característica de que el salario es personal debe entenderse en dos sentidos:

- Beneficio personal
- Beneficio familiar

Cuando al trabajador se le retribuya para su propio beneficio o en de su familia, entonces constituye salario, lo anterior lo encontramos desarrollado en el artículo 135 del Código de Trabajo, que literalmente dispone lo siguiente:

“Art. 135- El salario deberá pagarse al propio trabajador, pero si éste no pudiera concurrir a recibirlo, el pago deberá hacerse a su cónyuge o compañero de vida, o a alguno de sus ascendientes o descendiente previamente autorizado.

Se prohíbe toda enajenación del crédito por salario.”²⁵

4) El salario no es compensable, esto significa que el salario no puede retenerse en un 100% para cubrir cierto tipo de responsabilidades, tales como cuotas alimenticias, cuotas

²⁵ Ibid. Página 57

sindicales, situación que se encuentra regulada en el artículo 132 del Código de Trabajo.

“Art. 132.- El salario no se puede compensar. Podrá retenerse hasta un veinte por ciento para cubrir en conjunto obligaciones alimenticias, cuotas sindicales, cotizaciones al seguro social e impuestos”²⁶

FORMAS DE ESTIPULACION SALARIAL

Nuestra legislación laboral, clasifica las formas de estipulación de los salarios de la siguiente manera:

“Art. 26.- Las principales formas de estipulación de salario son:

- a) Por unidad de tiempo: Cuando el salario se paga ajustándolo a unidades de tiempo, sin consideración especial al resultado del trabajo.
- b) Por unidad de obra: Cuando sólo se toma en cuenta la cantidad y calidad de obra o de trabajo realizado, pagándose por piezas producidas o medidas o conjuntos determinados independientemente del tiempo invertido.
- c) Por sistema mixto: Cuando se paga de acuerdo con las unidades producidas o trabajo realizado durante la jornada de trabajo.
- d) Por tarea: Cuando el trabajador se obliga a realizar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada u otro período de tiempo convenido, entendiéndose cumplida dicha jornada o período de tiempo, en cuanto se haya concluido el trabajo fijado en la tarea;

²⁶ Ibid. Página 56

e) Por comisión: Cuando el trabajador recibe un porcentaje o cantidad convenida por cada una de las operaciones que realiza. Si la comisión resultante fuere inferior al salario mínimo establecido se pagará este último.

La comisión se devengará desde el momento en que se hubiere perfeccionado la operación respectiva; pero si la operación diese origen a varios pagos en diferentes fechas, podrán convertirse comisiones por determinado número de pagos en cuyos casos las comisiones se devengarán desde el momento en que tales pagos fueren efectuados. De la liquidación a que se refiere la regla tercera del artículo 130, el patrono deberá entregar al trabajador una copia firmada. El incumplimiento de esa obligación dará lugar en caso de conflicto, a que se tengan por ciertas las cuantías reclamadas por el trabajador en su demanda.

f) A destajo, por ajuste o precio alzado : Cuando se pacta el salario en forma global, habida cuenta de la obra que ha de realizarse, sin consideración especial al tiempo que se emplee para ejecutarla y sin que las labores se sometan a jornadas u horarios”.²⁷

Respecto a esta clasificación, la forma de estipular el salario de los trabajadores del servicio doméstico, es por una unidad de tiempo, ya que el salario se paga sin consideración especial al resultado del trabajo.

²⁷ Legislación Laboral. Primera Edición, Editorial UCA Editores, El Salvador, 1990
Volumen 2, Página 55

Nuestro ordenamiento laboral. Define el salario de los trabajadores del servicio doméstico en artículo 78, de la siguiente manera:

“Art. 78.- Salvo pacto en contrato, la retribución de los trabajadores del servicio doméstico comprende, además del salario convenido, el suministro de alimentación y habitación”.²⁸

Una de las condiciones esenciales del contrato de trabajo, es que una parte de la retribución, cuando menos, debe ser abonada en dinero, no siendo admisible como única retribución el uso de habitación o alimento; ya que de ser así en realidad no existiría un contrato de trabajo, pues faltaría la prestación de servicios y la remuneración que es consecuencia de esa prestación.

Las necesidades vitales de todo trabajador no se reducen a sólo comer y alojarse, sino que a través del metálico, puede adquirir diferentes artículos que son necesarios para el normal desarrollo de cualquier persona.

Veamos que el legislador ha iniciado el artículo 78, con la expresión: “Salvo pacto en contrato”, esta disposición es de tal importancia por las razones siguientes:

El legislador está permitiendo que el trabajador pueda negociar con el patrono la forma de retribución. Lo cual puede prestarse a dos interpretaciones:

- a) Que el trabajador pueda pactar con el patrono que este no le proporcione o suministre alimentación y habitación.

²⁸ Ibid. Página 76

b) Que la alimentación y habitación constituya una prestación aparte de lo que es el salario.

Esto tiene una connotación muy especial, dependiendo de las circunstancias siguientes:

- Sí la alimentación y alojamiento son parte de la remuneración del trabajador, se les debe aplicar a cada una de las dos situaciones un valor monetario que esté en concordancia con lo que el trabajador recibe.

Como ejemplo de lo anterior, supongamos que un trabajador doméstico gana a diario ¢6.00 en salario monetario, ¢1.00 en concepto de alimentación y ¢1.00 en habitación, al momento de indemnizar al trabajador el patrono tiene que pagarle ¢8.00, si el alojamiento y habitación forman parte de la remuneración; pero sí el alojamiento y habitación son parte del conjunto de prestaciones entonces sólo se le paga ¢6.00. Debe entonces tomarse en cuenta el salario monetario y la forma de estipulación del trabajador al momento de pagarle su remuneración.

El suministro de alojamiento y alojamiento puede ser potestativo, no es obligación del patrono darle dichas prestaciones al trabajador, ya que estas al momento de la contratación se acuerdan.

El trabajador no puede demandar al patrono el salario equivalente al alojamiento o habitación, cuando no ha habido un acuerdo previo entre ambos; es decir, que el patrono no está obligado a darle alojamiento y habitación al trabajador y no está en la obligación de retribuirle con el equivalente de lo recibiría si se le suministrara.

La Ley no manifiesta explícitamente cual es el monto del salario que perciben los trabajadores del servicio doméstico, ni tampoco, si existe algún mecanismo de aplicación de éste, lo que permite se estipule arbitrariamente sin ningún tipo de consideración de las necesidades básicas de los trabajadores.

SALARIO MINIMO

En materia laboral existe el principio de “a igual trabajo, igual salario”, para fijar este principio, la posibilidad de una igual remuneración por un trabajo de igual valor realizado por la mano de obra masculina y femenina, resulta imprescindible el conocer con exactitud el empleo y las condiciones en que el trabajo se realiza, ya que el valor de la producción puede ser igual, pero distinto al costo de ésta.

El principio de igualdad de remuneración por trabajo igual es compatible con salarios distintos cuando se cumplen tareas diferentes.

Todo trabajador tiene derecho a que se le retribuya un salario mínimo, por los servicios que preste. Tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra suficientemente las necesidades normales de su hogar, en el orden material, moral y cultural, el cual se fijará periódicamente.

Así lo establece nuestro Código de Trabajo, en el capítulo II del título III, que trata sobre las disposiciones generales aplicadas a

salario mínimo, en donde además dispone, que para poder fijar el salario mínimo se atenderá sobre todo:

1. El costo de la vida, es decir, las necesidades mínimas con las que puede subsistir un grupo familiar para satisfacer las necesidades normales como salud, alimentación, educación, vestido y vivienda;
2. A la índole de la labor
3. A los diferentes sistemas de remuneración
4. A las distintas zonas de producción y otros criterios similares

El legislador laboral en el artículo 145, señala que además de los criterios anteriores hay que tomar en cuenta “otros criterios similares”²⁹, dentro de los que se señalan los siguientes: Utilidades de las empresas, Costo de Producción, Activos de Empresas.

En nuestro país existe un organismo dependiente del Estado, específicamente el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, denominado Consejo Nacional de Salario Mínimo, en donde elaboran y proponen periódicamente proyectos de decretos para la fijación de salarios mínimos, atendiendo sobre todo para dicha fijación los criterios anteriormente citados, los cuales son analizados a través de un organismo dependiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el cual se hace denominar Consejo Nacional de Planificación y Coordinación Económica.

²⁹ Ibid, Página 60

El Consejo Superior del Salario Mínimo se encuentra integrado por 7 miembros, tres de los cuales en Representación del Gobierno de la República: Ministerio de Agricultura, Ministerio de Economía y Ministerio de Trabajo; 2 Representantes de los sindicatos de trabajadores; y 2 Representantes de Instituciones empresariales.

Con esa estructura orgánica se procede a fijar los salarios mínimos, a través del mecanismo establecido en el Código de Trabajo.

En la práctica el mecanismo establecido para la fijación del salario mínimo es el siguiente:

Se hace una revisión general del salario mínimo que se encuentra en vigencia, dicha revisión debe realizarse por lo menos cada tres años, de acuerdo con lo establecido en el Código de Trabajo artículo 159, el dispone lo siguiente:

“Art. 159.- Los salarios mínimos fijados por decreto deberán ser revisados, por lo menos, cada tres años”.³⁰

El legislador dispuso que los salarios mínimos fijados deberán ser revisados por lo menos cada tres años, esto significa que el Consejo está en la obligación de hacer una revisión del salario vigente, el cual dependiendo de lo que resulte de dicha revisión, el monto del mismo puede mantenerse o puede modificarse. Lo anterior significa que la revisión no conlleva como efecto necesario el aumento en el monto del salario mínimo fijado.

³⁰ Ibid, Página 159

Con la revisión se pretende obtener datos que sirvan para comparar la realidad socio - económico del momento en que se aprobó el salario mínimo y la realidad del momento en que se lleva a cabo la revisión, la que se desarrollará tomando como base los criterios ya mencionados.

Posteriormente a la revisión el Consejo discute las propuestas hechas por los diferentes sectores sobre las nuevas tarifas en el monto del salario mínimo, hasta llegar a un acuerdo entre los sectores, una vez logrado en consenso se fija una tarifa provisional, se elabora el correspondiente proyecto de decreto sobre la tarifa adecuada con todo su estudio, y lo somete a la aprobación del Órgano Ejecutivo, en el Ramo del Trabajo y Previsión Social.

Será a criterio del Órgano Ejecutivo en última instancia, aprobar o no el proyecto, en el primer caso se emitirá el correspondiente decreto y se deberá publicar en el Diario Oficial, y entrará en vigencia ocho días después de su publicación. En caso de ser negativa la aprobación del proyecto, el órgano ejecutivo devolverá el proyecto al Consejo para su reconsideración, expresando al ser devuelto las razones que hayan tenido para su devolución.

De las razones expuestas por el Órgano Ejecutivo el Consejo conocerá y hará las modificaciones pertinentes y emitirá nuevamente el proyecto de decreto, para su oportuna aprobación.

EL SALARIO MINIMO PARA EL TRABAJADOR DEL SERVICIO DOMESTICO.

El artículo 144 de nuestro Código de Trabajo establece textualmente:

“Art. 144.- Todo trabajador, incluso el trabajador a domicilio, tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra suficientemente las necesidades normales de su hogar en el orden material, moral y cultural, en cual se fijará periódicamente”³¹

A raíz del enunciado anterior, cabe mencionarnos: ¿Es aplicable el salario mínimo al trabajador doméstico? Para responder la interrogante, son necesarias algunas reflexiones:

El Artículo 38 N°2, de la Constitución de la República establece:

“Art. 38.- Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que se fijará periódicamente. Para fijar este salario se atenderá sobre todo el costo de la vida, a la índole de la labor, a los diferentes sistemas de remuneración, a las distintas zonas de producción y a otros criterios similares. Este salario deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales del hogar del trabajador en el orden material, moral y cultural.”

En los trabajadores a destajo, por ajuste o precio alzado es obligatorio asegurar el salario mínimo por jornada de trabajo”.³²

³⁰ Ibid, Página 59

³² Legislación Laboral. Disposiciones Constitucionales, Primera Edición, UCA Editores, El Salvador, 1990, Volumen 2, Página 58.

De la lectura del artículo relacionado se desprende que el Legislador Constitucional, no distinguió en lo relativo al salario mínimo, entre las distintas categorías de trabajadores, y su expresión “Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que se fijará periódicamente” se refiere a todos, y no excluyó de esta prerrogativa a los trabajadores del servicio doméstico. Por tanto, el contenido del artículo 144 del Código de trabajo, es un desarrollo de este Principio, y no puede contrariarlo, porque el Artículo 246 de la Constitución de la República establece que los principios, derechos y obligaciones establecidos en la Constitución “no pueden ser alterados por las leyes que regulan su ejercicio”³³, siendo así, que su regulación es igual al expresar en su texto:

“Todo trabajador incluso el trabajador a domicilio”.

De la sola lectura de los artículos citados se llega a la conclusión que cuando en ambos cuerpos de leyes se regula que “todos” efectivamente se refiere a todas las categorías de trabajadores, sin excluirse a ninguna, abarcando así al trabajador del servicio doméstico.

Si deseamos buscar más puntos de apoyo constitucionales, al leer el artículo 45 de nuestra Constitución de la República, encontramos que se instituyó a favor de los trabajadores domésticos, las mismas protecciones que se han establecido para otras categorías de trabajadores, siendo específicos en lo relativo al salario. Contenido

³³ Constitución de la República de El Salvador. Edición Actualizada por el Lic.

Ricardo Mendoza Orantes, Editorial Jurídica Salvadoreña, El Salvador, Página 64.

que es revelador una vez más, de que el legislador constitucional equiparo. Todas las categorías y que en el caso del trabajador doméstico, para eliminar cualquier tipo de duda al respecto, lo menciono específicamente.

“Art. 45.- Los trabajadores agrícolas y domésticos tienen derecho a la protección en materia de salarios, jornada de trabajo, descanso, vacaciones, seguridad social, indemnización 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 derechos reconocidos a estos”³⁴

A mi criterio, con las disposiciones citadas, es suficiente para comprender, que el trabajador doméstico, está protegido por el salario mínimo, sin embargo para quienes buscan más explicaciones y razonamientos mas allá de las disposiciones citadas, expresamos más argumentos que definan nuestra postura.

De todos es conocidos que en El Salvador, se adolece de una verdadera técnica legislativa y que en la creación de las leyes se cometen muchas fallas, vacíos e incongruencias: resulta difícil de creer, que la hermenéutica salvadoreña, aún se encuentra regulada

³⁴ Ibid, Página 12

en el Código Civil Salvadoreño, de los artículos 19 a 24”³⁵. El Código Civil fue promulgado en 1859 e inició su vigencia en 1960, y a pesar de numerosas reformas gran parte del mismo sigue vigente, lo había copiado del Código de Napoleón de principios de 1800. En lo que relacionado con la interpretación de las leyes, el Código Civil sigue vigente y en la mayoría de leyes se aplica en forma supletoria; en materia laboral ocurre lo mismo.

A falta de reglas de interpretación en el Código de Trabajo aplicaremos entonces el Código Civil.

“Art. 19.- Cuando el sentido de la ley es claro, no se desatenderá su tenor literal a pretexto de consultar su espíritu.

Pero también se puede, para interpretar una expresión oscura de la ley, recurrir a su intención o espíritu, claramente manifestado en ella misma, o en la historia fidedigna de su establecimiento.”³⁶

El contenido de este artículo, en términos doctrinales se interpreta así: “DONDE EL LEGISLADOR NO DISTINGUE, NO TENEMOS PORQUE DISTINGUIR” en consecuencia, cuando el artículo 144 del Código de Trabajo, prescribe que todos los trabajadores, tienen derecho al salario mínimo, se refiere a todos, y ninguna interpretación puede excluir al trabajador del servicio doméstico de este beneficio.

³⁵ Código Civil de Procedimientos Civiles. Edición actualizada por el Lic. Ricardo Mendoza Orantes. Editorial Jurídica Salvadoreña. El Salvador, 1989, Página 3.

³⁶ Código Civil de Procedimientos Civiles. Edición actualizada por el Lic. Ricardo Mendoza Orantes. Editorial Jurídica Salvadoreña. El Salvador, 1989, Página 3.

Si algún comentarista expresara de dudas si el salario mínimo se aplica a los trabajadores del servicio doméstico, el artículo 14 del Código de Trabajo instituye el “Indubio pro operario”³⁷, en virtud del cual la interpretación válida será aquella que más favorece al trabajador doméstico, es decir que goza del derecho a un salario mínimo.

Por las razones expresadas, a nuestro juicio, desde el texto de las leyes patrias, el trabajador del servicio doméstico, goza del derecho del salario mínimo.

Los mismos artículos 138 N°2 de la Constitución de la Republica y artículo 144 del Código de Trabajo, introducen en la legislación laboral dos términos que en su significado literal son contradictorios: MINIMO Y SUFICIENTE.

El diccionario de la Real Academia de la Lengua Española³⁸, define así ambos conceptos:

MINIMO: “Dícese de lo que es tan pequeño es su especie que no le hay menor ni igual” “Límite inferior o externo a que se puede reducir una cosa.”³⁹

SUFICIENTE: “Bastante para lo que se necesita” “apto o idóneo”⁴⁰

³⁷ Legislación Laboral. Código de Trabajo, Primera Edición, UCA Editores, El Salvador 1990, Volumen 2, Página 24.

³⁸ Diccionario de la Lengua Española. Real Academia Española. Editorial Espasa Calpe, Madrid 1970.

³⁹ Ibid, Página 879.

⁴⁰ Ibid, Página 1227.

Como puede apreciarse, los términos mínimos y suficientes, son antagónicos, ya que el primero hace relación a pequeño o poco, en tanto que el segundo a bastante y apto: obviamente el legislador salvadoreño intentó con ambos términos fijar parámetros en pro del trabajador, dándole a ellos una interpretación que pasaremos a clasificar:

“TODO TRABAJADOR, INCLUSO EL TRABAJADOR A DOMICILIO TIENE DERECHO A DEVENGAR UN SALARIO MINIMO QUE CUBRA SUFICIENTEMENTE LAS NECESIDADES NORMALES DE SU HOGAR, EN EL ORDEN MATERIAL, MORAL Y CULTURAL, EL CUAL SE FIJARA PERIODICAMENTE”.

La clasificación de mínimo en el salario, como lo hemos expresado en comentarios precedentes, no busca que se le pague al trabajador lo más pequeño posible sino lo contrario, un límite establecido por la ley en atención a criterios de suficiencia económica bajo el cual el salario es ilegal, impidiendo así, toda negociación entre trabajador y patrono, por debajo de ese límite legal, en razón de que el trabajador no cubriría las necesidades de su familia; por tanto hablar de un salario mínimo es hablar del salario real más bajo en el país, en este apartado, el punto más importante a clarificar de los dos conceptos, es el de suficiencia sobre todo que el legislador considera una exigencia, en los ordenes MATERIAL, MORAL Y CULTURAL.

Al establecer el legislador un salario Mínimo Suficiente, y confrontar esa regulación con la realidad, observamos que el salario mínimo de los trabajadores actuales, no es suficiente y ello nos mueve a concluir que el legislador al instituir el salario mínimo

suficiente lo estableció por idealismo político, demagogia o desconocimiento de la realidad económica y patronal; determinar la suficiencia del salario, obliga más que aun análisis jurídico; a un examen económico que intentaremos sucintamente expresar:

El artículo 144 del Código de Trabajo, establece que la suficiencia del salario debe cubrir las necesidades normales de un hogar, en lo material, moral y cultural; el Código en esta regulación es muy ambicioso, ya que los términos material, moral y cultural cubran prácticamente, todo el quehacer de la vida del hogar del trabajador.

Sin agotar las necesidades del trabajador y su hogar en el orden material. Incluye por lo menos, alimentación, vivienda, salud, vestido, calzado; en la moral, el esparcimiento: en lo cultural, y la educación.

Si trasladamos este marco legal a la realidad de los salarios mínimos y los costos de la vida diaria así como la canasta básica, veremos como la suficiencia del salario es una mera idealidad teórica de la Constitución de la República y el Código de Trabajo.

Transcribimos a continuación, los salarios mínimos vigentes, aprobados por el Consejo Nacional del Salario Mínimo.

**SALARIOS MINIMOS VIGENTES EN MAYO 2003
PARA TRABAJADORES DE LAS INDUSTRIAS AGRICOLAS DE
TEMPORADA.**

Decreto No.27 del Órgano Ejecutivo en el Ramo de Trabajo y Previsión Social de fecha 26 de Febrero de 1993 D.O. N° 45 Tomo 318 del 25 de Marzo de 1993.

Beneficios de Café
En cualquier lugar de la República 48.00 diarios

Beneficios de algodón e Ingenios de caña de Azúcar.
En cualquier lugar de la República 36.00 diarios.

Para Trabajadores Agropecuarios
D.E. N° 27 de 26 de Febrero de 1993
D.O. N° 45 Tomo 318 de 5 de Marzo de 1993.

Trabajadores mayores de 16 años de
cualquier sexo. 32.00 diarios

Trabajadores menores de 16 años de
cualquier sexo 30.00 diarios

Para trabajadores del comercio, la industria y servicios.
D.E. N°25 de fecha 26 de Febrero de 1993
D.O. N°45 Tomo 318 de fecha 5 de Marzo de 1993
En cualquier lugar de la República 45.00 diarios

En la recolección de la cosecha de café
D.E. N°69 de fecha 22 de Noviembre de 1990
D.O.N°266 Tomo 309 de fecha 22 de Noviembre de 1990

Por jornada ordinaria diaria de trabajo diurno 19.50 diarios
Por arroba (Contratados por obra) 3.90
Cuándo haya fracciones de arrobas (una libra 0.16
En la recolección de la cosecha de caña de azúcar.

D.E. N° 69 de fecha 22 de Noviembre de 1990

D.O. N° 266 Tomo 309 de fecha 22 de Noviembre 1990
Por jornada ordinaria de trabajo diurno 16.20
Por toneladas (contratos por obra) 8.10
En la recolección de la cosecha de algodón.

D.E. N°69 de fecha 22 de Noviembre de 1990
D.O. No. 266 Tomo 309 de fecha 22 de noviembre de 1990
Jornada ordinaria diaria de trabajo diurno 25.00
Por libra (contrato por obra) 0.20

NOTA: Los salarios detallados se encuentran vigentes sin modificación desde el 1° de Diciembre de 1990.

En los extremos de la tabla salarial, encontramos que el salario mínimo diario, menor o más bajo, es el del trabajador de recolección de la cosecha de algodón de ¢20.00, en tanto que el salario mínimo diario mayor es el de los trabajadores del comercio, industria y servicios, sin importar la zona de trabajo, de ¢50.00
Con el fin de tener una idea exacta de los costos de los principales artículos de primera necesidad presumiblemente consumidos por los trabajadores, realizamos una investigación rápida de los precios en los principales mercados populares de San Salvador y de las ciudades circunvecinas como Ciudad Delgado, Mejicanos, Soyapango y Ayutuxtepeque, y de ellos identificamos los precios promedios más bajos de 18 productos.

La exploración de los precios abarcó en algunos casos como el maíz, el costo de la libra y el precio de la tortilla ya elaborada, en vista de que todos los hogares compran el maíz y hacen sus tortillas, sin que por el contrario, numerosas familias trabajadoras

compran tortillas; así mismo buscamos productos alternativos, como por ejemplo aceite y manteca; en otros casos investigamos el precio de un producto unitario como el huevo y el precio por docena.

También en los precios investigados, tomamos el precio más bajo, aún cuando conocemos que al registrar ese precio, se parte de la peor calidad, lo que ocurrió con la crema que en la calidad interior se paga ¢ 8.00 la botella y la mejor ¢ 24.00, con precios intermedios de ¢ 14.00, ¢ 16.00 y ¢ 18.00; esta decisión fue motivada por la conciencia de que ante la necesidad y la falta de recursos las clases trabajadoras de más bajos ingresos, que son las que devengan el salario mínimo, no tienen otra opción.

A continuación los precios promedios más bajos de los artículos de primera necesidad investigados.

PRECIOS DE ARTICULOS DE PRIMERA NECESIDAD

Artículos	Precios en Colones
Maíz	1.20 libra
Tortillas	0.25 cada una
Fríjol	3.80 libra
Arroz	2.30 libra
Sal	0.50 libra
Azúcar	1.65 libra
Aceite	18.00 botella
Manteca	4.40 libra
Carne de res	17.00 libra
Carne de pollo	8.50 libra

Carne de cerdo	10.00 libra
Leche en polvo	13.00 bolsa de 400 grs
Leche líquida	5.25 litro
Margarina	1.20 barra
Queso	18.00 libra
Crema	8.00 botella
Huevos Macarrones	0.75 cada uno
Macarrones	1.85 paquete

Nuestra tesis, no ha sido planificada para un análisis económico, razón por la cual no nos es exigible un profundo y completo detalle de la situación económica del trabajador, ni tampoco un examen detallado de la dieta alimenticia familiar del hogar del trabajador, sin embargo, queremos y debemos expresar con claridad las dificultades que tienen el hogar de un trabajador con el salario mínimo para sobrevivir, ya que el artículo 144 del Código de Trabajo, expresa que el salario mínimo del trabajador, debe cubrir suficientemente las necesidades normales de su hogar en el orden material, moral y cultural.

Si partimos que el legislador, para fijar el salario mínimo pensó en el hogar de un trabajador, en el cual el jefe o cabeza de la familia es el único que trabaja y lleva ingresos, por que sólo así es entendible la redacción del artículo citado, y si tomamos en cuenta un hogar promedio de 5 personas, el padre, la madre y tres hijos, circunstancia que nuestro juicio constituye la familia más pequeña, que no es lo general o común, pero que lo consideramos

sólo para efectos de un análisis mínimo, nos encontramos con algunos ejemplos dramáticos:

Con los precios investigados, pensemos en un tipo de comida, en el cual la familia consume un huevo por persona cuyo costo es de ¢0.75 por cada huevo, da un costo de ¢3.75 y dos tortillas por miembro, que tienen un valor de ¢0.25 por cada una y arroja un valor de ¢2.50 al final el costo del tiempo de comida por familia solamente en dos alimentos consumidos nos lleva a ¢1.25 por cada persona, es decir, ¢6.25 entre todos; esta reflexión es incompleta, por que no contempla uso de aceite, cocina, condimentos, bebidas y toros, si se multiplican por tres tiempos de comida, nos arroja un costo alimenticio por día de ¢ 18.75 superior a los ¢14.40 de salario mínimo más bajo de todas las categorías de trabajadores, que dejaría un déficit diario en el hogar del trabajador de ¢ 4.35. ¿Sí el monto de los salarios mínimos, no resiste en cuanto a su comparación con la suficiencia al análisis más superficial, cual será entonces el resultado de un profundo estudio, que considere la dieta alimenticia del trabajador integrada con carne, queso, leche, crema, verduras y otros tantos alimentos que figuran en una dieta alimenticia balanceada, a la cual por disposición de la Constitución de la República y el Código de Trabajo, tienen derecho los trabajadores y sus familiares?

A nuestro juicio, el establecimiento en el Código de Trabajo de la suficiencia del salario, sólo es explicable en términos de demagogia política del legislador y en la inoperancia de un Consejo Nacional del Salario Mínimo, que no obstante tener parámetros claros para la actualización de los salarios, no considera realmente

las necesidades del hogar del trabajador y los costos de la satisfacción de sus necesidades básicas.

Estas dos valoraciones, explican el por qué los integrantes de los hogares de los trabajadores, se ven en la necesidad de promover cada día con mayor intensidad las ventas callejeras en la capital y ciudades del interior del país, como una forma de contribuir a complementar los costos del hogar, y el por qué el servicio doméstico constituye una de las principales fuentes de empleo en El Salvador, ya que esta última además de traer ingresos al hogar del trabajador, libera a la familia durante las jornadas de trabajo, de la obligación de alimento y alojamiento.

La situación del hogar de trabajador, se vuelve más dramática cuando el costo de la alimentación, agregamos los costos de la vivienda, vestido, salud, ropa, calzado, energía eléctrica, agua, transporte, educación y todo ese conjunto de necesidades que vienen a configurar lo que el Código de Trabajo califica como “necesidades normales de su hogar en el orden material, moral y cultural”.

El legislador pretende enmarcar como características fundamentales del salario mínimo su calidad de ser retributivo, situación muy teórica, ya que el legislador pretende justificar el pago del salario como una manera de recompensar el desgaste físico de que es objeto el trabajador por la prestación del servicio.

Creemos con las reflexiones anteriores, haber demostrado, que el SALARIO MINIMO SUFICIENTE, en El Salvador, no pasa de ser en el mayor de los casos, “una idealidad teórica del Legislador”,

alejada de la realidad, la situación del trabajador doméstico, es aún más grave que la del trabajador que goza de salario mínimo, ya que para los trabajadores domésticos, en cuanto a salario se refiere, funciona con plena libertad de contratación, razones por las cuales encontramos hogares en los el trabajador doméstico se le paga ¢100.00 mensuales y en otros más de ¢600.00, salario que debido a la discriminación que el Consejo Naciones del Salario Mínimo, no son ilegales.

Queremos dejar constancia, que a nuestro juicio la actuación del Consejo Nacional del Salario Mínimo, de excluir a los trabajadores del servicio doméstico del derecho a un salario mínimo, es parcial, discriminatoria e inconstitucional.

Es parcial, porque con la exclusión del trabajador doméstico del salario mínimo, únicamente favorece al patrono.

Es discriminatorio, porque excluye y margina al trabajador del servicio doméstico en forma ilegal y arbitraria, de los beneficios de un salario mínimo.

Es inconstitucional, porque no le da cumplimiento a lo preceptuado en los artículos 38 numeral 2 y 45 de nuestra Carta Magna, que establecen y protegen el salario mínimo del trabajador del servicio doméstico.

CAPITULO CUATRO

ANALISIS DE RESULTADOS DE INVESTIGACION DE CAMPO.

La Investigación de campo fue realizada a través de dos tipos de instrumentos, la encuesta y la entrevista:

1. Resultados de la Encuesta a trabajadores (as) del servicio domestico.

La encuesta fue realizada a 80 trabajadores del servicio doméstico, considerando 4 zonas que son representadas de los diferentes niveles socio-económico, en donde trabajan este tipo de empleadas, las cuales son: Ciudad Delgado, Colonia Escalón, Mejicanos y Cuscatancingo lugares en donde se localiza la mayor frecuencia de datos, los que permiten pasar de los índices porcentuales obtenidos a lo que es la realidad ya vivencial.

El objetivo principal de la encuesta fue conocer sobre la realidad económica. Social y jurídica de los trabajadores del servicio domestico. Los resultados obtenidos de la encuesta reflejan una realidad muy dramática de esta clase de trabajadora. Ya que los trabajadores en su mayoría coinciden en señalar su inconformidad respecto a su situaron laboral: Así mismo a través de sus respuestas se pretenden evaluar la efectividad de las disposiciones instituidas a favor de los trabajadores y además comprobar si el salario que perciben les alcanzan para satisfacer sus necesidades y las de su familia, ya que en muchos de los casos la responsabilidad familiar recae los trabajadores del servicio domestico.

La encuesta fue orientada a demostrar la hipótesis planteada en la investigación: la ineficiencia de la legislación vigente y las situaciones no

reguladas, por esta, hacen imposible la fijación del salario mínimo suficiente en relación con las demás prestaciones del trabajador del servicio doméstico.

SEXO

El propósito de la investigación no fue solo el entrevistar trabajadores del sexo femenino. Lo que sucedió es que en la muestra solo resultaron mujeres quienes representaban el 100% de la población salvadoreña.

SABE LEER Y ESCRIBIR

El 46.25% de la población entrevistada son personas que saben leer y escribir: el resto de la población es de el 53.75 % son personas analfabetas, que solo saben leer, ni escribir, lo cual se debe a la falta de las condiciones económicas para poder prepararse. Lo cual conlleva a estas trabajadoras a no tener acceso a otro tipo de empleo.

¿Qué edad tiene?

El mayor porcentaje de trabajadoras que realizan el trabajo de servicio doméstico son personas que poseen una edad que oscila entre los 16 y 14 años de edad. Quienes representan el 38.75% de la población total entrevistada. Y de 20 a 23 años representa el 36.25 % lo que da un marco del 2.50 % de diferencia entre ambas edades: y un resultado del 75.0% de la población total entrevistada. En donde las edades se encuentran entre los 16 y 23 años de edad; esta situación obedece a que la mayoría de las personas que desarrollan este trabajo son mujeres jóvenes que emigran de lugar de origen a temprana edad, para empezar a trabajar y ayudar el sostenimiento de su familia.

Estado Civil:

La población entrevistada en cuanto al estado civil se refiere, presentan que

el 46.25 % son mujeres solteras, lo que muestra una estrecha relación con la edad que estas trabajadoras, pues la mayoría de estas son mujeres muy jóvenes: y en segundo término aparece que el 32.5% de las entrevistas son mujeres acompañadas.

Nivel Educativo.

La mayoría de la población investigada demuestra que el 56.25% nunca ha recibido algún tipo de educación, lo que refleja un alto grado de analfabetismo pues es más del 50 % de la población entrevistada que no posee ningún grado de instrucción, lo que obedece a que en su mayoría las trabajadoras abandonan sus lugares de origen para remplazar a trabajar imposibilitándose el poder prepararse a trabajar imposibilitándose el poder prepararse a trabajar imposibilidades el poder prepararse académicamente.

El 25 % de la población total solamente ha recibido educación primaria, lo que en muchos casos significa que solo saben leer y escribir. Y el 17.5% ha logrado estudiar el nivel secundario.

Lugar de trabajo:

El mayor porcentaje de trabajadoras entrevistadas desempeñan sus labores en Ciudad Delgado, pues alcanza el 35% de la población total, lo cual se debe a que en este lugar no se le exigen al trabajador demasiados requisitos para desempeñarse como domésticos, entre los cuales: saber leer y escribir, trabajadoras solteras, se encuentran documentadas, además cierto nivel de preparación académica, algunos de los cuales no los reúnen en su conjunto por lo que tienen que aceptar trabajar en zonas donde las prestaciones ofrecidas son inferiores.

El 28.75% de la población se encuentra en Mejicanos en donde su situación es similar a la anterior; y el 18.75% de la población labora en la Colonia Escalón y el 17.50% labora en Cuscatancingo.

¿Cuánto gana?

La mayoría de la población investigada gana un salario inferior a ¢ 1,000 mensuales. Esto representa el 75% de la población entrevistada, lo que refleja que el salario que reciben la mayoría de los trabajadores del servicio doméstico no es ni siquiera el salario mínimo establecido por la ley para todos los trabajadores.

Miembros de la familia

Los grupos familiares de los trabajadores de servicio doméstico son muy numerosos pues el 62.5 % de la población entrevistada manifiesta que sus grupos familiares están conformados entre los cuatro y seis miembros. Seguido de los grupos familiares conformados por más de 7 miembros que alcanzan el 18.75% de la población entrevistada.

¿Cuántas personas dependen económicamente de usted?

En la mayoría de los casos entrevistados se obtuvo como resultado que el 37.5% de los trabajadores del servicio doméstico son responsable de tres o más personas a quienes tiene que proveerlos de alimentación, vivienda y todos los gastos de la familia. Y solo el 16.25% de las familias de los trabajadores del servicio doméstico dependen económicamente del trabajo que estos realizan.

¿Responsable del grupo familiar?

Sobre esta situación se obtuvo como resultado que el 60% de las trabajadoras entrevistadas son responsables de su familia. Quienes además de recibir un salario muy bajo que como ha quedado demostrado oscilan entre los ¢ 300.00 y

¢ 400.00 tienen la obligación de mantener su grupo familiar conformado en su mayoría por 2 o más personas y solo el 32 % de la población total entrevistada. Es una persona distinta del trabajador quien es responsable de la familia.

¿Considera que el salario que usted percibe es suficiente para satisfacer sus necesidades y de las personas que dependen económicamente de usted?

El 95 % del total de personas entrevistadas respondieron negativamente cuando se les pregunto si el salario que reciben es suficiente.

Lo manifestado por estas trabajadoras es que el salario que perciben no alcanza para satisfacer sus necesidades. Ya que 37.5% manifestaron que es insuficiente; el 32.50% manifestaron que es muy poco; el 20.0% manifestaron que no les alcanzaban y el 5% manifestaron que le gustaría ganar más. Lo cual demuestra la inconformidad de estas trabajadoras por el salario que perciben; pues solo el 5% de ellas expresaron que el salario que reciben les alcanza para satisfacer sus necesidades.

¿Por que ha escogido el trabajo doméstico como empleo?

Sobre esta situación el 73.5% del total de la población entrevistada manifestó como causa la falta de condiciones económicas para prepararse, lo cual indica que si las trabajadoras del servicio doméstico percibieran un mejor salario tendrían la opción de buscar otro tipo de empleo. Así mismo esa causa no le permite al trabajador dedicarse a otro oficio. Por lo que además de no contar con ingresos que le permitan especializarse e otro empleo, no saben hacer otra cosa.

¿Cuántas horas trabajas al día?

Mas de 51% de los trabajadores del servicio domestico labora ente los 14 y 16 horas al día. Lo que significa que estos trabajadores sobrepasan el límite establecido en la ley secundaria y por lo consiguiente los límites establecidos en

la . Ya que el código de trabajo establece que los trabajadores del servicio doméstico tendrán derecho a un descanso mínimo de doce horas y se interpreta que las horas restantes del día son en las que debe trabajar efectivamente para el patrono. La mayoría de los trabajadores labora más de tiempo que legalmente se le ha establecido, lo cual demuestra que las disposiciones deriva que la falta de un control sobre los patronos para que apliquen realmente las disposiciones instituidas.

Luego se encuentran que los trabajadores que laboran 11 y 12 horas al día, quienes conforman el 32.5% del total de la población entrevistada. Este grupo de trabajadores si desarrolla su actividad laboral dentro de la jornada establecida para los trabajadores del servicio doméstico, ya que como se ha manifestado estos tienen derecho a descansar doce horas y las doce restantes son para trabajar.

¿Se encuentra satisfecha del trabajo que realiza?

El 15% de la población entrevistada manifestó que si se encuentran satisfecha del trabajo que realiza, y el 85% manifestó que no. Lo cual se debe a diferentes causas que a continuación se expresaran.

¿Ha sufrido malos tratos?

Sobre esta situación el 80% de los trabajadoras entrevistadas. Manifestaron que alguna vez han sufrido, malos tratos, siendo el 70% quienes han sufrido mal trato de palabra, y únicamente el 10% de los trabajadores han sufrido agresión por parte del patrono. El 20% de la población total de los trabajadores manifestó que nunca han sufrido algún tipo de mal trato por parte del patrono. Cantidad muy baja en relación al total entrevistada que demuestra que la mayoría de los trabajadores del servicio doméstico son objetivo de reprimendas por parte del patrono.

¿Esta usted asegurada?

El 100% de la población entrevistada sobre esa situación manifestaron que no gozaban del seguro social.

¿Le gustaría pertenecer a una organización de trabajadores que se preocupan por alcanzar mejores condiciones de trabajo?

Sobre esta situación la mayoría de trabajadoras manifestaron su negativa de pertenecer a una organización de este tipo. Dicha negativa alcanza el 97.5% de las entrevistas realizadas.

El no tener tiempo para formar parte de esta organización fue el motivo que presentan mayor porcentaje, siendo el 41.25% de todas las trabajadoras que manifestaron que fueron entrevistadas simplemente que no les gustaría. Quienes alcanzaron el 26.25% y luego las que prefirieron seguir trabajando el 15% hasta las que no tienen interés que son el 12.5%.

La encuesta fue realizada a 80 trabajadoras del servicio domestico en las zonas de la ciudad delgado. Colonia Escalón, Mejicanos y Cuscatancingo.

1. Sexo

-femenino: 80 personas = 100

-masculino: 0

2. Sabe leer y escribir

-Si: 37, personas = 46.25%

-No: 43, personas=53.75%

Total de 80 personas.

3. Edad*

-12 a 15 años: 3 personas = 3.75%

-16 a 19 años: 31 personas = 38.75%

-20 a 23 años: 29 personas = 36.25%

-24 a 27 años: 12 personas = 15.00%
-28 a 31 años: 1 personas = 1.25%
-32 + 4 personas = 5.00%
Total 80 personas.

4. Estado Civil

-Casada: 1 personas = 1.25%
-Divorciada: 4 personas = 5.00%
-Soltera: 37 personas = 46.25%
-Viuda 12 personas = 15.0%
-Acompañada 26 personas = 32.50%
Total 80 personas.

*Ver cuadro nº 1

5. Nivel educativo*

-Nunca ha estudiado: 45 personas =56.25%
-Primaria : 20 personas =25.00%
-Secundaria : 14 personas =17.50 %
-Superior : 1 persona = 1.25%
Total 80 personas.

6. Donde trabaja*

-Colonia Escalón : 15 personas =18.75%
-Ciudad Delgado : 28 personas =35.00%
-Mejicanos : 23 personas =28.75 %
-Cuscatancingo : 14 personas 17.50%
Total 80 personas.

7. Cuanto gana mensualmente*

-200-300 18 personas = 22.50%
-301-400 42 personas = 52.50%

-401-500 9 personas = 11.25 %

-501 –mas 11 personas..= 13.75%

Total 80 personas

Ver cuadro N°.2

Ver cuadro N°.3

8. ¿Cuántos miembros conforman su familia

-1-3 9 personas =11.25%

-4-6 50 personas =62.50%

-7-9 15 personas =18.75 %

-10-12: 6 personas = 7.50%

Total 80 personas

9. ¿Cuántas personas dependen económicamente de usted?

- 1-13 personas =16.25%

- 2-24 personas =30.00%

- 3-30 personas =37.50 %

- 4-11 personas = 13.75%

- 5-2 personas = 2.50%

Total 80 personas

10 Responsable de familia*

-Padre: 16 personas =20%

-Madre: 16 personas=20%

-Usted: 48 personas =60%

Total 80 personas

*Ver cuadro N°4

11 ¿considera que el salario que usted percibe es suficiente para satisfacer sus necesidades?

-Es suficiente: 4 personas = 5.00%

-Es insuficiente:	30 personas =	37.50%
-Es muy poco:	26 personas =	32.50 %
-No le alcanzan:	16 personas =	20.00%
-Le gustaría Ganar más	4 personas =	5.00%
-No:	76 personas =	95.00%

Total 80 personas

12 ¿Por qué ha escogido el trabajo domestico como trabajo.*

- No sabe otro oficio:	5 personas =	6.25%
-.No encuentra otro trabajo	9 personas=	11.25%
-Le gusta:	7 presonas=	8.75%
-Faltas de condiciones económicas para prepararse	59 personas=	7.735%

Total 80 personas

Ver cuadro N° 5

Ver cuadro N° 6

13 ¿Cuántas horas trabaja al día?

-8-10:	:11 personas =	13.75%
-11-13:	:36 personas =	32.50%
-14-16:	:41 personas =	51.25%
-Mas	: 2 personas =	2.50%

Total 80 personas

14 ¿Se encuentran satisfecha del trabajo que realizan?

- Si:	12 personas =	15.00%
- No:	68 personas =	85.00%

Total 80 personas

15 ¿Ha sufrido malos tratos?*

- De palabra : 56 personas =70.00 %
- Agresión : 8 personas =10.00%
- Abuso : 0 %
- Nunca : 16 personas =20.00%

Total 80 personas

Ver cuadro N°.7

Ver cuadro N°.8

16 ¿Esta usted asegurada?

- Si: 0
- No: 80=80%

Total 80 personas

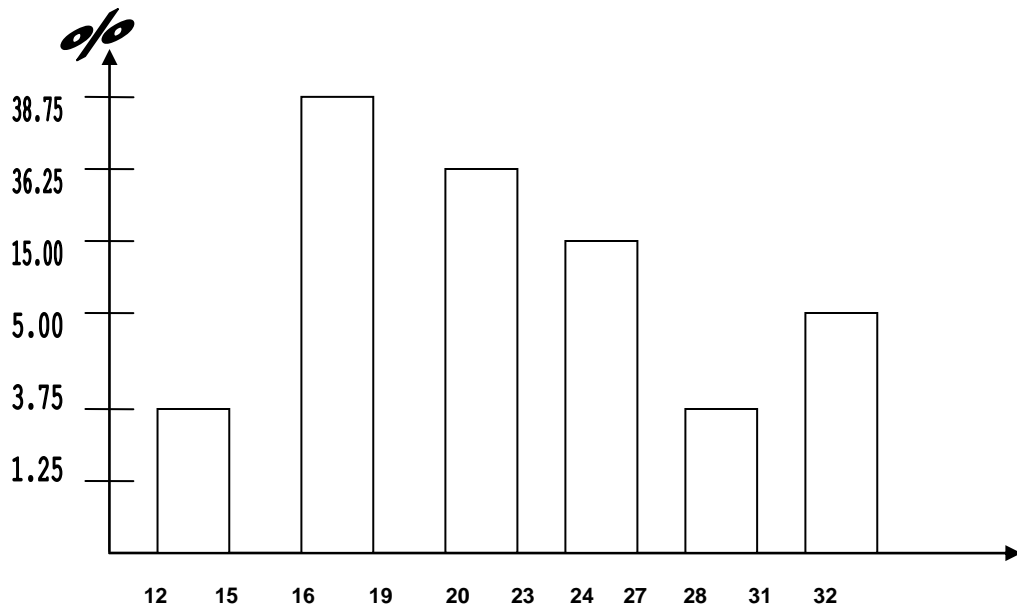
17 ¿Le gustaría pertenecer a una organización de trabajadores que se preocupan por alcanzar mejores condiciones de trabajo?

- Si: 2 personas = 2.50%
- No: 78 personas = 97.50%
- Sí le gustaría: 3 personas = 3.25%
- No le gustaría: 21 personas = 26.25%
- No tiene interés: 10 personas = 12.50%
- No tiene tiempo: 33 personas = 41.25%
- Prefiere seguir trabajando: 12 personas = 15.00%
- Tiene miedo: 1 personas = 1.25%

Total 80 personas

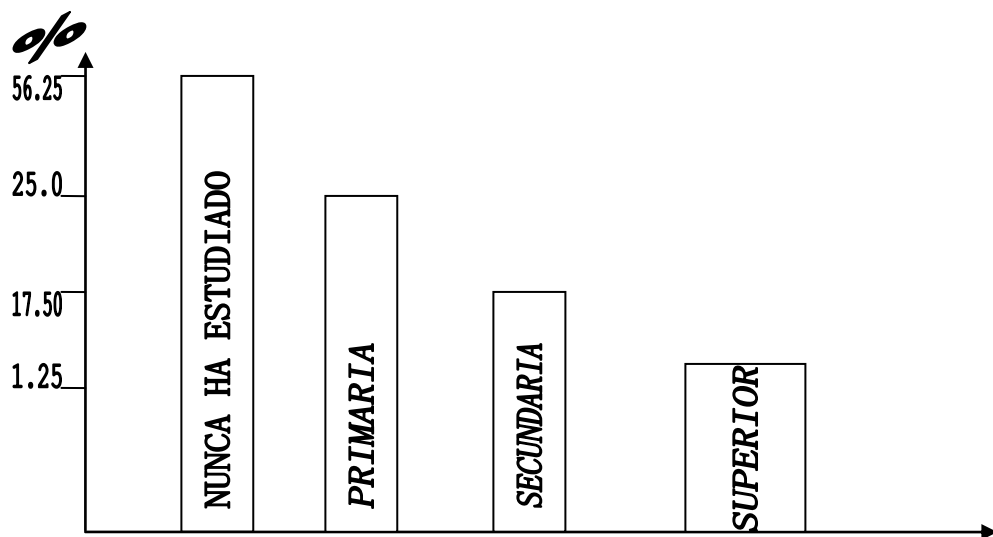
Cuadro N° 1

¿QUE EDAD TIENE?



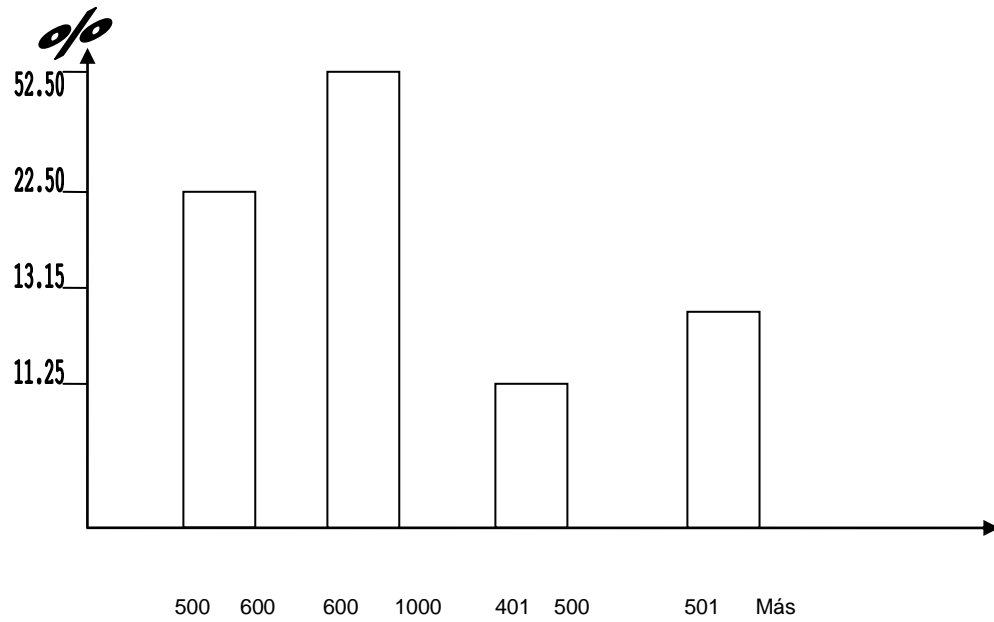
Cuadro N° 2

¿Nivel educativo?



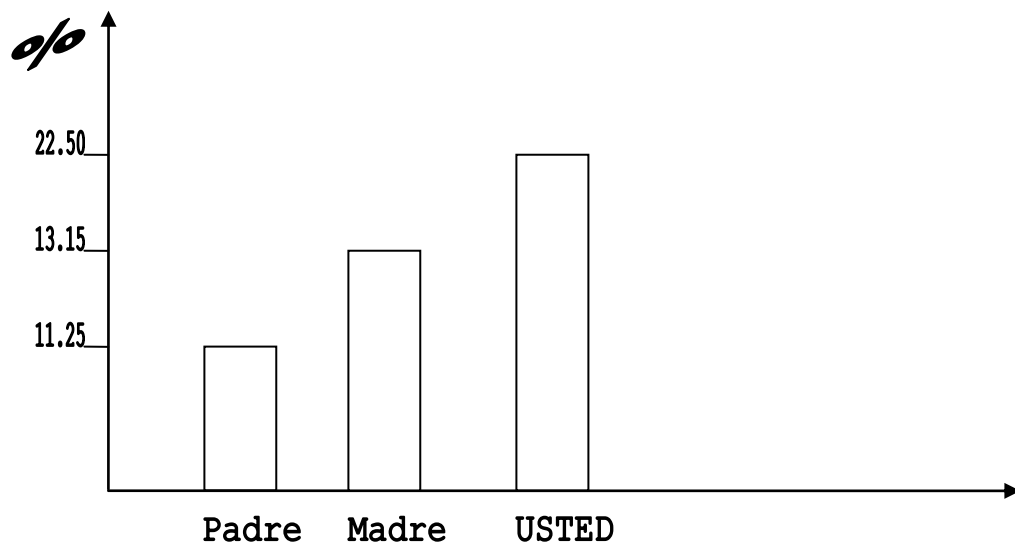
Cuadro N° 3

¿Cuánto gana mensualmente?



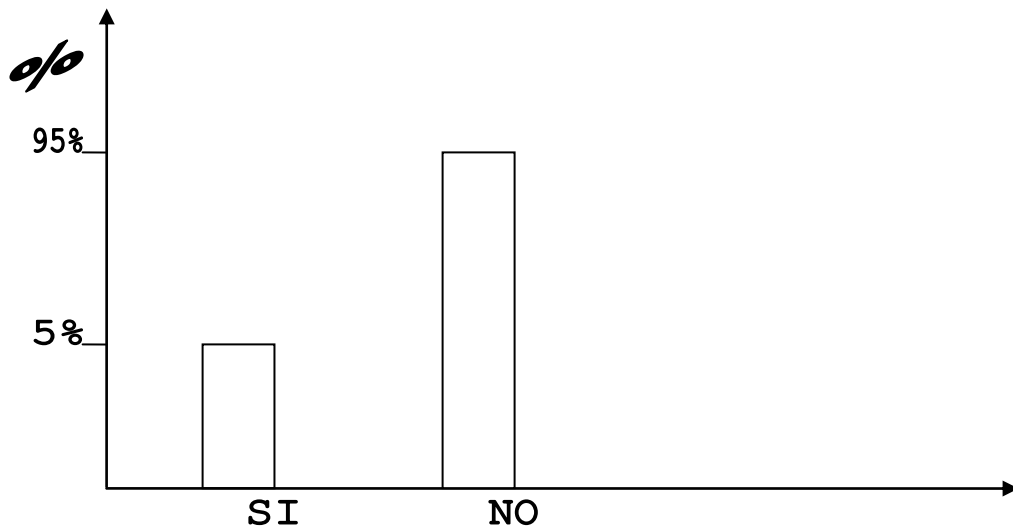
Cuadro N° 4

¿Responsable de familia?



Cuadro N° 5

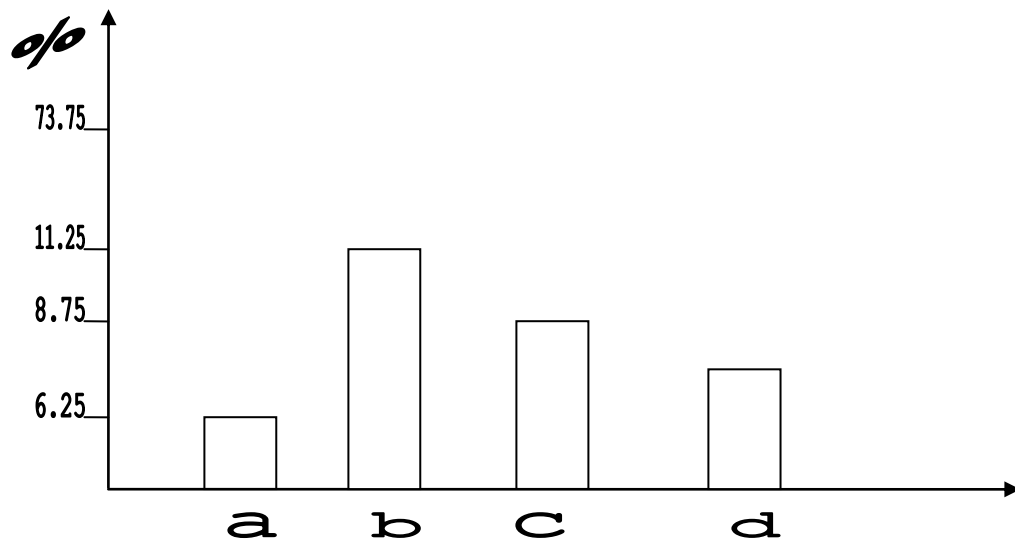
¿Considera que el salario que usted percibe es suficiente para satisfacer sus necesidades?



Cuadro N° 6

¿Satisfecha del trabajo que realiza?

¿Por qué ha escogido el trabajo de servicio domestico?



a- Porque le gusta

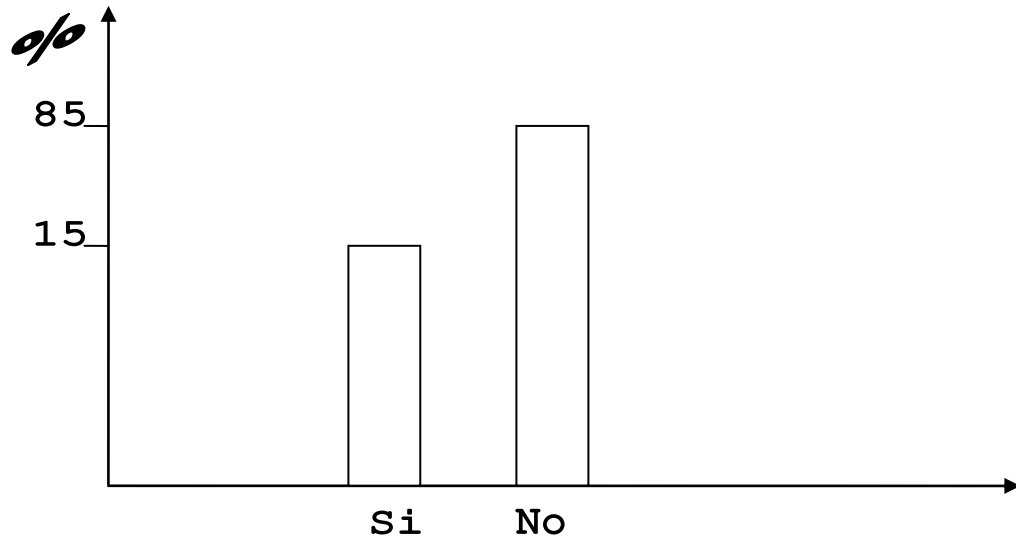
b- No encuentra otro trabajo

c- Le gusta

d- Vuelta de condiciones económicas para prepararse.

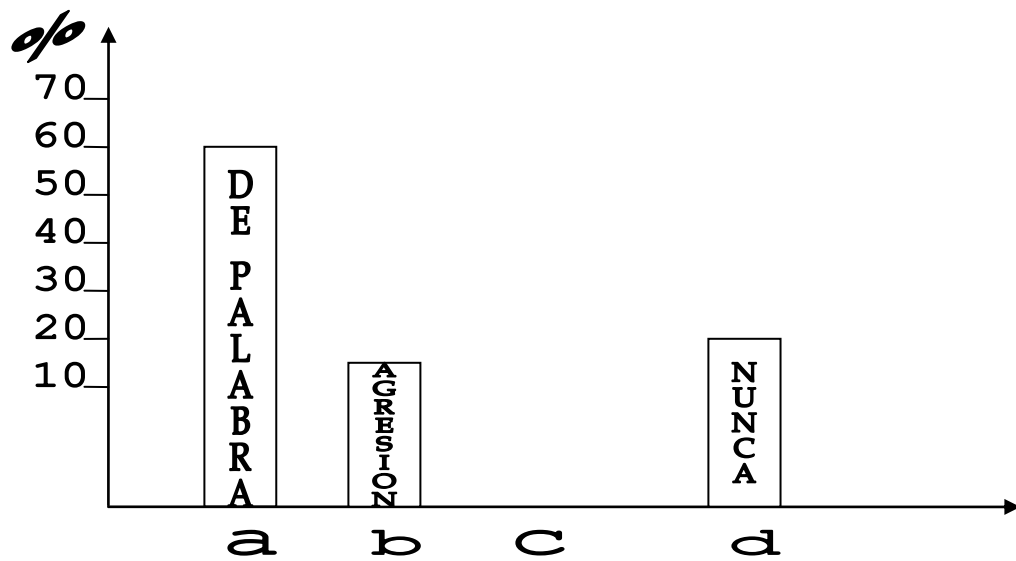
Cuadro N° 7

¿Se encuentra satisfecha del trabajo que se realiza?



Cuadro N° 8

¿Ha sufrido malos tratos?



2. Resultados de las Entrevistas Informantes Claves

Con las entrevistas realizadas se obtuvieron resultados importantes que formaban parte del marco de interpretación, la cuales corroboraron aspectos supuestos de la investigación, tales como el hecho de que a pesar de que exista disposiciones instituidas para los trabajadores del servicio doméstico, éstas en la realidad no se aplican, ya que son disposiciones deficientes e insuficientes y así mismo son discriminatorias. Las entrevistas fueron dirigidas a dos tipos de sectores: al sector conformado por los abogados y especialistas en la materia y el otro conformado por representantes de sindicatos y organismos sociales.

El primer sector, conformado por abogados y especialistas en la materia, proporcionaron opiniones varias sobre las regulaciones en el código de trabajo respecto al trabajador del servicio doméstico. Sobre las formas de mejorar las expectativas de los trabajadores del servicio doméstico, opiniones respecto a la interrogante de que si los trabajadores del servicio doméstico perciben realmente un salario mínimo, acerca del monto del salario que satisfaga las necesidades de los trabajadores, sobre la necesidad de una organización que vele por los derecho del trabajador del servicio domestico y diversos puntos de vista respecto a la existencia de situaciones no reguladas por la legislación secundarias en relación a los trabajadores del servicio doméstico.

Por otra parte, el sector conformado por representantes de sindicatos y organismos sociales, de quienes se obtuvieron diferentes puntos de vista respecto a la situación económico, social, jurídica y jurídica de los trabajadores del servicio domestico, así mismo respecto al salario que perciben estos trabajadores, sobre la conveniencia de que sean remunerados con el salario mínimo y conocer su punto de vista respecto al hecho de que el trabajador no

goce de otros derechos, tales como incorporación al seguro social, aguinaldo, indemnización en caso de despido, vacaciones remuneradas y horas extras.

Entrevista 1.

13. Entrevistas realizadas a abogados, especialistas en la materia.

1- ¿Que opinión tiene usted sobre las regulaciones en el código de trabajo respecto al trabajador del servicio domestico?

Respecto a esta situación , con las entrevistas realizadas se obtuvo que el 53.84% de la población entrevistada opino que las disposiciones instituidas para el trabajador del servicio domestico no se aplicaban en la realidad: por otro lado, el 30.75% opino que a pesar de existir un ordenamiento jurídico que ampara a los trabajadores del servicio domestico, resulta en la práctica que es deficiente e insuficiente, lo que significa que es necesario normar leyes con la realidad jurídica, económica y social de los trabajadores. Otro sector conformado por el 7.69% de la población entrevistada opino que las disposiciones que amparan al trabajador del servició domestico son discriminatorias: así mismo, hay un sector conformado por el 7.69% de los entrevistados que opinaron que las disposiciones instituidas para los trabajadores del servicio domestico son disposiciones efectivas.

2- ¿A la luz de la constitución las expectativas de los trabajadores del servicio domesticó pueden ser mejoradas?

En base a las entrevistas realizadas la opinión que mas predomino es que las expectativas de los trabajadores del servicio doméstico pueden ser mejoradas si se reforma la ley secundaria en beneficio directo del trabajador del servicio doméstico, eso significa que debe reformarse el Capítulo contenido en el Código de Trabajo que regula el trabajo de servicio

doméstico y ajustarlo a realidad económica y social de estos trabajadores; esta opinión representa el 38.46% de las entrevistas realizadas.

Así mismo. el 23.08% opino que la forma de mejorar las expectativas de los trabajadores del servicio doméstico es expresando la igualdad de derechos para todos los trabajadores. Dicha igualdad debe ser plasmada con el Código de Trabajo. Otro sector opinó que estableciendo disposiciones expresas a favor de los trabajadores del servicio doméstico y aplicando en su totalidad las disposiciones ya establecidas en el código de trabajo se pueden mejorar las expectativas de desarrollo de estos trabajadores; la primer posición fue sostenida por el 15.38% de la población entrevistada, e igual porcentaje de entrevistados sostuvieron los segundos y sólo 7.69% sostuvo que para mejorar las expectativas de los trabajadores simplemente basta el no sobrepasar los límites establecidos en la constitución.

3 ¿Según su opinión los trabajadores del servicio doméstico perciben realmente un salario mínimo?

Sobre estas interrogantes la mayoría de entrevistados, que conforman el 76.90% contestaron que los trabajadores del servicio doméstico no reciben como pago el Salario Mínimo, y sólo el 23.08% al preguntarlos manifestaron que los trabajadores si perciben el Salario Mínimo.

4 ¿Cuánto debería ser a su juicio el monto de dicho salario para satisfacer las necesidades del trabajador del servicio doméstico?

Sobre este punto el mayor porcentaje obtenido fue de 38.46% de los entrevistados que sostuvieron que el monto de dicho salario fuera de ¢600.00 más el suministro de alojamiento y habitación, cantidad que a su juicio es suficiente para que los trabajadores del servicio doméstico puedan satisfacer sus necesidades. Por otro lado, otro sector sostuvo que el monto

del salario que deben percibir los trabajadores del servicio doméstico dependerá de la cantidad que el patrono este en la capacidad de poder pagar, este grupo representado en la en la entrevista por el 23.08%: igual % se encuentra respaldando la opinión de que el monto del salario sea de ¢ 400.00 más el suministro de alojamiento y habitación. Otra de las disposiciones por los entrevistados respecto a esta pregunta fue que los trabajadores del servicio doméstico deberían recibir el salario mínimo establecido por la ley para otros trabajadores, posición manifestada por el 7.69% de la población entrevistada.

5 ¿Es necesario una organización que vele por los derechos del trabajador del servicio doméstico y que debería hacer?

Sobre esta situación el 92.31% de la población entrevistada sostuvo que si es necesaria una organización que vele por el exacto cumplimiento de las normas instituidas a favor de los trabajadores del servicio doméstico, y sólo el 7.69% sostuvo que no es necesaria una organización de este tipo.

6 ¿Cuál es su punto de vista respecto a la existencia de las situaciones no reguladas por la legislación secundaria en relación al trabajador del servicio doméstico?

Sobre este punto la mayoría de las personas entrevistadas manifestaron que predominaban situaciones de hecho cuando no hay disposiciones expresadas, estas situación fue sostenida por otra parte, otro sector conformado por el 23.08% sostuvo que ante esta situación aumenta la crisis en la situación jurídica laboral del trabajador.

Entrevista II

Dirigida a entidades tales como: Sindicatos, organismos sociales.

1. -¿Según su criterio cual es la realidad social, económica y jurídica del trabajador del servicio doméstico?

Sobre esta situación el 69.23% de las personas entrevistadas sostuvieron que la realidad social, económica y jurídica del trabajador del servicio doméstico es muy difícil. Este porcentaje representa más del 50% de la población consultada, y como es obvio, el punto de vista de estas personas se inclinan a señalar como que la situación laboral de los trabajadores del servicio doméstico es muy crítica.

Otro sector representado por el 23.08% sostuvo que hacen falta mas leyes que protejan jurídica y económicamente a los trabajadores del servicio doméstico, esto significa que a pesar de que existe un capitulo especial dedicado a estos trabajadores aun son insuficientes, pues dicho capitulo no logra abarcar todas las condiciones que deberían amparar al trabajador del servicio doméstico

2. ¿Cuál es su punto de vista respecto al salario que percibe el trabajador del servicio domesticó?

Sobre este punto la mayoría de entrevistas conforman por el 53.84% coincidió que el salario que perciben los trabajadores del servicio domestico es pagado de acuerdo a la zona en donde realice su actividad laboral.

3. ¿Cuál es su opinión respecto a la conveniencia de que al trabajador del servicio doméstico se remunere con el salario mínimo?

Sobre esta situación las personas entrevistadas manifestaron dos condiciones:

- a) La primera representa por el 46.15% sostuvieron que si es conveniente que al trabajador del servicio domesticó se le remunere con el salario

mínimo ya que al igual que otros trabajadores tienen derecho a recibir un salario con el cual satisfaga sus necesidades.

- b) Un segundo sector, representa también por el 46.15%, sostuvieron que es difícil establecer un salario mínimo para estos trabajadores , ya que el pago depende de la capacidad económica del empleador y no de otros criterios tomados en consideración para el establecimiento del salario mínimo de otros trabajadores. Por ejemplo: la índole de labor, el lugar donde el trabajador desarrolle sus labores.

Y existe un pequeño sector de la población entrevistada que manifestó que el trabajador del servicio doméstico recibe un salario que es superior al mínimo establecido para otro trabajadores, posición respaldada por el 7.69 % de la población.

4. ¿Cuál es su punto de vista respecto al hecho de que el trabajador del servicio doméstico no goce de otros derechos. Tales como la incorporación al seguro social. Aguinaldo. Indemnización en caso de despido, Vacaciones remuneradas y Horas extras?

Sobre este tema la mayoría conformada por el 30.76% de los entrevistados, coincidió en manifestar que es justo que los trabajadores del servicio doméstico gocen de esos derechos como cualquier trabajador.

Existe un sector de la población representado por el 23.08% que opina que el trabajador del servicio doméstico no goza de esos derechos debido a que no existe una ley que lo obligue a los patronos hacer efectivos esos derechos

Igual porcentaje de la población manifestó lo inconveniente de que los trabajadores del servicio doméstico gocen de esos derechos, por la inestabilidad laboral que estos representan en sus lugares de trabajo.

Existe un tercer sector que sostiene que los trabajadores del servicio doméstico si gozan de esos derechos y de otros no regulados en la ley, tales como; bonificaciones, vestuario este sector es representado por el 38.68% de la población total entrevistada.

CAPITULO CINCO

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. CONCLUSIONES

Hemos expresado en el desarrollo de nuestra tesis observaciones críticas, por la ausencia del establecimiento de un Salario Mínimo para el trabajador del servicio doméstico, porque los preceptos Constitucionales han establecido este derecho: sin embargo entendemos estas dificultades que representa para el Consejo Nacional del Salario Mínimo, establecer un Salario mínimo que rehaga justicia tanto al trabajador del servicio doméstico como al de un empresario adinerado.

No obstante las dificultades que representa regular este derecho, no deben ser excusa para negar al trabajador del servicio doméstico, un salario mínimo base, por que de permitirlo estaríamos aceptando que los principios de justicia social, que la Carta Magna anuncia en su artículo primero, no son reconocidos y que ellos no constituyen mas que una mera declaración lírica, inexistente y sin valor real. A pesar de que ya en la Constitución de la República se ha señalado que los trabajadores del servicio doméstico tienen derecho a devengar un salario mínimo.

Sabemos que las dificultades son muchas, y que los criterios establecidos para la fijación del salario mínimo del trabajo del servicio doméstico no son suficientes.

De la investigación realizada se han obtenido conclusiones, las cuales son un reflejo de lo ineficiente de la legislación laboral vigente, así como también de la falta de situaciones no reguladas por esta en materia salarial.

- 1.1) Los trabajadores del servicio doméstico lo constituye en su mayor número, personas de muy bajos recursos económicos, lo cual les impide tener

acceso a una educación formal, son mujeres menores de veinte años, procedentes del interior del país quiénes abandonan sus hogares para empezar a trabajar a temprana edad, con el objeto de ayudar, y aportar ingresos para el sostén de su familia, las cuales en la mayoría de los casos son muy numerosas. El hecho de que abandonen sus hogares, les dificulta recibir una educación formal en su lugar de origen, agravando la situación de estas trabajadoras, pues debido a las amplias jornadas laborales que tienen que cumplir en sus lugares de trabajo tampoco tienen la posibilidad de prepararse académicamente.

Su bajo nivel educativo tampoco les permite aspirar aun trabajo diferente al que realizan, lo cual se ve agravado por la jornada exhaustiva que deben cumplir.

- 1.2) La falta de legislación secundaria laboral acorde con la Constitución de la República ha permitido la injusticia de que los trabajadores del servicio doméstico no tengan legalmente fijado un salario mínimo, ya que los parámetros establecidos para la fijación del salario mínimo para el trabajador común no son tomados en cuenta, ni mucho menos para la fijación del salario mínimo de los trabajadores del servicio doméstico, quiénes presentan características especiales que lo hacen diferente del trabajador común , lo que dificulta la posibilidad de fijar un salario mínimo suficiente.
- 1.3) Las condiciones bajo las cuales se presta el trabajo de servicio doméstico obliga en la generalidad de los casos a dos formas de retribución: en especie y en dinero.
- 1.4) Frente a la dificultad constitucional y legal que impide convertir la remuneración en especie en salario, lo visible es fijar al trabajador del

servicio doméstico un salario base que satisfagan las necesidades mínimas del trabajador y su grupo familiar.

En vista de lo anterior, y de acuerdo a la investigación teórica-práctica realizada, se ha llegado a las recomendaciones que se desarrollan a continuación.

2. RECOMENDACIONES

- 2.1) Debe mejor regularse el horario de los trabajadores del servicio doméstico, de manera tal que se les permita tener acceso a la educación formal.
- 2.2) Recomendamos a los legisladores crear una nueva legislación laboral referente al trabajador del servicio doméstico, que tome en consideración la situación de indigencia que viven estos, y que haga posible un cambio en la fijación de un salario mínimo suficiente; así como también se regulen condiciones de trabajo más favorables para estos, específicamente sobre el horario, a fin de que este le permita al trabajador tener acceso a una educación formal.
- 2.3) Recomendamos que también se establezca para los trabajadores del servicio doméstico un salario mínimo base, que sea suficiente para que satisfaga las necesidades de éste y su familia.
- 2.4) Para la fijación de ese salario mínimo base deberá tomarse en cuenta los siguientes parámetros: el costo de la vida, los diferentes lugares o zonas donde se presta la actividad laboral, la calidad y condición del patrono, y el costo de los servicios básicos que el patrono le proporciona al trabajador.
- 2.5) Recomendamos que sean incorporados a los servicios de AFP.,ISSS.,FSV.

BIBLIOGRAFIA BASICA

OBRAS CONSULTADAS

- CABANELLAS, GUILLERMO. Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Editorial Bibliográfico Omega, Buenos Aires 1968.
- DE BUEN. L. NESTOR, Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, Tomo II, México 1978.
- DEVEALI, MARIO LUIS Tratado de Derecho del Trabajo, 2ª edición. Editorial La Ley, Tomo III, Buenos Aires 1972.
- GALLARDO, RICARDO. Constitución de El Salvador
- RAMIREZ GRONDA. JUAN DE. El Contrato de Trabajo. Editorial La Ley, Buenos Aires 1945.
- LEGISLACION LABORAL, Primera Edición. UCA Editores, el Salvador 1990, Volumen 2

LEGISLACION

- Constitución Política
- Código de Trabajo
- Código Civil
- Código de Procedimientos Civiles
- Código Civil. de la República de El Salvador.

DICCIONARIOS

- DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA. Vigésima Edición. Editorial Española Calpe. S.A., Tomo II, Madrid 1984.
- OSORIO MANUEL. Diccionario de Ciencias Políticas y Sociales. Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires.1980