

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
SEMINARIO DE GRADUACION EN CIENCIAS JURIDICAS AÑO 2005
PLAN DE ESTUDIO 1993



**LA VULNERABILIDAD DEL SECTOR LABORAL DOMESTICO,
COMPUESTO POR LAS MENORES DE EDAD, EN CUANTO A SUS
PRESTACIONES Y A LA LIMITACION DE SUS DERECHOS EN
RELACION AL CODIGO DE TRABAJO**

TRABAJO DE GRADUACION PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN CIENCIAS JURIDICAS

PRESENTAN:

**ARTURO ALEXANDER MONTERROSA RIVERA
EDWIN ORLANDO PREZA
MARCOS AUGUSTO GARCIA RENDEROS**

DIRECTOR DE SEMINARIO

LIC. JOSE LUIS ALBERTO MONGE

CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, DICIEMBRE DE 2005.

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

**RECTORA
DRA. MARIA ISABEL RODRIGUEZ**

**VICE- RECTOR ACADEMICO
ING. JOAQUIN ORLANDO MACHUCA GOMEZ**

**VICE – RECTORA ADMINISTRATIVO
DRA. CARMEN ELIZABETH RODRIGUEZ DE RIVAS**

**SECRETARIA GENERAL
LICDA. ALICIA MARGARITA RIVAS DE RECINOS**

**FISCAL GENERAL
LIC. PEDRO ROSALIO ESCOBAR CASTANEDA**

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

**DECANA
LICDA. MORENA ELIZABETH NOCHEZ DE ALDANA**

**VICE- DECANO
LIC. OSCAR MAURICIO DUARTE GRANADOS**

**SECRETARIO
LIC. FRANCISCO ALBERTO GRANADOS HERNANDEZ**

**COORDINADORA DE LA UNIDAD DE SEMINARIO DE
GRADUACION
LICDA. BERTA ALICIA HERNANDEZ AGUILA**

**DIRECTOR DE SEMINARIO
LIC. JOSE LUIS ALBERTO MONGE**

INDICE

INTRODUCCION	i
CAPITULO 1	
1.1 Identificación del problema	1
1.2 Enunciado del problema	3
1.3 Objetivos	4
1.3.1 Objetivo general	4
1.3.2 Objetivo específicos	4
1.4 Justificación	5
1.5 ANTECEDENTE Y CONTEXTUALIZACION	7
1.5.1 Antecedentes de la investigación	7
1.5.2 Delimitación del problema	8
1.5.2.1 Delimitación Espacial	8
1.5.2.2 Delimitación Temporal	9
1.5.3 Unidades de observación.....	9
CAPITULO 2	
2.1 MARCOS DE REFERENCIA	10
2.1.1 Marco histórico.....	10
2.1.2 Historia en El Salvador.....	17
2.2 Marco teórico conceptual	24
2.3 Marco Normativo	29
2.3.1 Norma Primaria.....	29
2.3.1.1 La Constitución de la República.....	29
2.3.2 Tratados y Convenios Internacionales, Suscritos y Ratificados por El Salvador.....	33

2.3.3 Norma Secundaria	36
2.3.3.1 Código de Trabajo.....	36
2.3.3.2 Código de Familia	44
2.3.3.3 Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones	45
2.3.3.4 Ley General de Educación	45
2.3.4 Reglamentos	46
2.3.4.1 Reglamento para la Aplicación de Régimen del Seguro Social	46

CAPITULO 3

3 RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	47
3.1 Presentación de los resultados con base a encuestas realizadas a empleadas domésticas menores de edad, en el área de la ciudad de Santa Tecla	47
3.2 Resultado de las entrevistas	73
3.2.1 Entrevista realizada a empleadora que solicita el servicio doméstico.....	73
3.2.2 Entrevista realizada a un empleado del juzgado de lo laboral de Santa Tecla.	75
3.2.3 Entrevista realizada Abogado Auxiliar de la Procuraduría General de la República	76
3.2.4 Informantes claves	77

CAPITULO 4

4.1 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	79
4.1.1 Conclusiones.....	79
4.1.2 Comprobación de la Hipótesis General del trabajo	80
4.1.3 Comprobación de la Hipótesis Especifica I	81

4.1.4 Comprobación de la Hipótesis II	82
4.1.5 Comprobación de la Hipótesis III	83
4.2 RECOMENDACIONES	85
4.2.1 Recomendaciones a la Asamblea Legislativa	85
4.2.2 Recomendación para el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	86
4.2.3 Recomendaciones para el Ministerio de Educación.....	87
4.2.4 Recomendación a la Universidad de El Salvador	87
4.2.5 Recomendación a la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos	87
4.2.6 Recomendación para el Programa Internacional para la Erradicación del trabajo infantil de la Organización Internacional del Trabajo.....	88
4.2.7 Recomendación para el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia	88
Bibliografía	
Anexos	

INTRODUCCIÓN

El presente documento denominado **LA VULNERABILIDAD DEL SECTOR LABORAL DOMESTICO, COMPUESTO POR LAS MENORES DE EDAD, EN CUANTO A SUS PRESTACIONES Y A LA LIMITACION DE SUS DERECHOS EN RELACION AL CODIGO DE TRABAJO**”, es el resultado de la inquietud de un grupo de estudiantes de esta Facultad, por conocer los problemas legales a los que se encuentra sometida una gran parte de la sociedad; problemas a los que no se les da ninguna importancia por parte de las autoridades salvadoreñas, pero que ahí se encuentran latentes, aislados y de los cuales son víctimas las menores de edad, objeto del presente estudio.

El estudio de este fenómeno es una respuesta a muchas dudas en relación al Código de Trabajo y de manera exclusiva al Régimen Especial que forma parte de ese cuerpo legal, ya que el tratamiento que este régimen otorga a las empleadas domésticas menores de edad, es excluyente, con respecto a los derechos que reciben los trabajadores comunes.

Con esta investigación se pretende dar a conocer los vacíos, las injusticias y el incumplimiento de la legislación laboral, con el objeto que se mejoren las condiciones a las que se encuentran sometidas estas trabajadoras y se les garanticen los derechos que la misma ley establece.

Los propósitos al realizar esta investigación ha sido crear conciencia en los lectores de la misma, que existen grupos de trabajadores que se encuentran marginados y que sin embargo, tienen una protección legal “vigente” pero no “positiva”, por lo que se debe de dar a conocer sobre estos temas y sacar a flote la realidad en la que se encuentran sometidos, con el objeto de que las leyes se cumplan en su integridad. Los problemas no se presentan en un solo

sentido, como trabajo doméstico, trabajo de los menores, trabajo de los aprendices, etc., es necesario hacer una interpretación, conjugar problemas y obtenemos como resultado, temas sobre los cuales muy poco se ha escrito y que son de una envergadura significativa a la luz de los Derechos Humanos y en el presente caso, del Derecho Laboral.

Este documento contiene entre otros aspectos, un análisis histórico del trabajo de las empleadas domésticas, un marco teórico y conceptual, el marco legal aplicable, que va desde la Constitución de la República, pasando por los Tratados internacionales, llegando hasta las leyes secundarias y reglamentos; los resultados y análisis de la investigación.

El lector encontrará en este trabajo algunas ideas que le permitan reflexionar sobre los problemas a los que se encuentran sometidos distintos sectores laborales y que por su condición nadie se dedica a exponerlos.

CAPITULO 1

1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

Esta investigación partió de la idea de que las empleadas del servicio doméstico, compuesto por menores de edad, no tienen un trato laboral digno, situación que se agrava aún más por encontrarse esta clase de trabajo regulado como un régimen especial. Específicamente por las obligaciones que debe cubrir la empleada frente al patrono, se encuentran en una condición desmejorada, respecto a los trabajadores comunes, debido a la exclusión de algunos derechos que el Código de Trabajo dispone en su Régimen Especial, así pues se demuestra la falta de protección legal, adecuada y pronta a las necesidades de este sector laboral.

La problemática a estudiar no es un fenómeno exclusivo de El Salvador, es un problema que se observa a nivel mundial, por ser éste un problema social que se da tanto en países desarrollados como subdesarrollados; es decir, en todo lugar donde se necesite ayuda en el hogar.

El problema se agrava aún más, cuando las personas que desempeñan esta labor son menores de edad, las cuales son contratadas por lo general, por familias de clase media, quienes las prefieren por ser más fáciles de manipular y en algunos casos por ser personas más vulnerables al maltrato físico y al acoso sexual.

De acuerdo con el reporte, titulado “Sin descanso: Abusos contra niños trabajadores domésticos en El Salvador”¹, menores de hasta 9 años de edad

¹ Info niñez, enero 2004, Fuente: La opinión digital, 15 – enero –04 Maria Luisa Arredondo.-

trabajan como sirvientas en un horario que puede superar las doce horas diarias. Muchas de ellas son víctimas del abuso sexual.

Los programas que implementan las instituciones públicas que van orientados a mejorar las condiciones laborales que enfrenta el sector doméstico salvadoreño, no cumplen con las expectativas de una verdadera realidad social, por que no existe voluntad por parte de las personas que solicitan el servicio doméstico para reconocerles sus derechos como trabajadoras.

Se considera que dichas medidas que se toman para resolver la problemática del sector doméstico salvadoreño, no buscan resolver la raíz del problema, si no únicamente aparentar que se está trabajando para resolverlo.

El Salvador es el único país Centroamericano que participa en un Programa de Duración Determinada, una iniciativa para eliminar las peores formas del trabajo infantil. El programa ofrece a los niños educación y formación con la intención de proporcionarles alternativas realistas al trabajo en tareas peligrosas².

El Estado, por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de sus diferentes secciones, no pone mucha importancia al problema, por lo que, para que exista un verdadero avance con respecto a este sector laboral, es necesario “dignificar” esa relación laboral, ya que el instrumento jurídico es vulnerable a la hora de aplicarlo. En este orden de ideas, mientras no se tome conciencia de esa situación, el apoyo que se les pretende dar conforme al marco legal, es ineficaz para protegerlas de cualquier abuso laboral.

² Ibid., p. 6.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) concluyó que en El Salvador, en el año 2003, aproximadamente 21,500 menores de edad trabajaban en el servicio doméstico, pero el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, encargado de velar por los derechos de los trabajadores, minimiza la problemática al considerar que son pocas las menores que trabajan en el servicio doméstico.

Las personas directamente involucradas en esta situación son: El empleador y los que componen su grupo familiar y las empleadas domésticas. En algunos casos hay conciencia del problema, no obstante las trabajadoras se vuelven tolerantes dentro del hogar de trabajo y los patronos, por su parte, toman una actitud indiferente que contribuye a incrementar el problema, evidenciando así una cultura de falta de respeto frente a los derechos de las trabajadoras domésticas.

Las condiciones legales para contratar el servicio doméstico, la mayoría de veces, son conocidas por parte del empleador, pero se niegan a aceptarlas, por no tener la voluntad o solvencia económica para poder cumplir con las obligaciones del contrato.

1.2 ENUNCIADO DEL PROBLEMA.

¿En qué medida se vulneran los derechos laborales del sector de las trabajadoras domésticas, compuesto por menores de edad; y cuál es la desventaja para dicho sector de que este trabajo esté regulado como un régimen especial?

Sujeto activo: El empleador que requiere el servicio.

Sujeto pasivo: La empleada doméstica que labora en las casas de habitación de las familias.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo General

El objetivo principal es determinar el grado de vulnerabilidad de los derechos laborales del sector de las trabajadoras domésticas, compuesto por menores de edad, y conocer la desventaja de dicho sector, por estar regulado como un régimen especial.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Establecer los factores externos que inciden en la falta de protección legal, por encontrarse regulado el trabajo doméstico como un régimen especial.

- Identificar los elementos y características propias de la relación jurídica laboral doméstica y cuál es el programa a utilizar para dignificar esta clase de trabajo.

- Determinar las consecuencias laborales en cuanto a los derechos del personal que labora en el servicio doméstico y plantear la mejor condición laboral en la que pueden estar sometidas tales empleadas.

1.4 JUSTIFICACIÓN

Lo relevante de la investigación radica en el hecho de que son tantas las personas sometidas a esa clase de trabajo, que la Organización Internacional del Trabajo puso de manifiesto que en la República de El Salvador, en el año 2003, aproximadamente 21,500 menores de edad trabajan en el servicio doméstico; pero el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, encargado de velar por el fiel cumplimiento de los derechos de los trabajadores, minimiza la problemática al considerar que son pocas las menores que trabajan en el servicio doméstico.

En este sentido, es enorme la preocupación que existe respecto a este sector de empleadas, quienes no gozan de la protección legal suficiente y ni aún de los mismos organismos que pregonan defender los derechos de los trabajadores, lo que trae como consecuencia que la trabajadora doméstica no tenga la posibilidad de gozar de los beneficios laborales, de los que goza el trabajador común.

El interés por investigar esta problemática es señalar la falta de protección legal a los Derechos de esta clase de trabajadores, así como su vulnerabilidad, lo cual se hizo factible, por la gran cantidad de niñas que se encuentran laborando en el servicio doméstico en el área de Santa Tecla.

Desconocer el problema es ignorar la realidad; basta con salir a caminar a las colonias y darse cuenta de que no es un fenómeno extraño, es un problema de gran magnitud social que necesita mayor protección legal.

La explotación laboral doméstica es la consecuencia de una desmejorada forma de trabajo, ejecutada por menores de edad, que conlleva a degradar ese

trabajo. Por lo que el Código de Trabajo no responde a la realidad para solucionar la problemática.

De alguna manera fue factible desarrollar nuestra investigación, la información que hemos obtenido, nos sirve de parámetro para tener una idea de la magnitud del problema.

Se pone a disposición el resultado de este trabajo a los interesados que requieran conocer de manera concreta y actualizada, como se solventa la situación laboral de las empleadas domésticas menores de edad.

La importancia de esta investigación radica en que se pretende proteger los derechos de este sector, reconociéndoles igualdad de condiciones en relación con el resto de trabajadores, para que puedan obtener los mismos beneficios, los cuales la ley de alguna manera los restringe, por encontrarse en un régimen especial excluyente; así por ejemplo los artículos 78 y 114 del Código de Trabajo, establecen que el salario para las personas objeto de este estudio, será pactado sin reconocerles ni el salario mínimo legal establecido en la Constitución de la República.

Decir trabajo doméstico de las menores de edad es un eufemismo para evitar hablar muchas veces de esclavitud infantil. A estos niños se les niegan los derechos humanos más fundamentales: familia, educación, salud, recreación, trato digno, explotación, prolongadas jornadas de trabajo, salarios insignificantes, vulnerabilidad de sus derechos laborales, inseguridad en el empleo; todo ello es parte de la larga lista de agravios que padecen miles de niñas que encuentran empleo en el trabajo doméstico, actividad que por momentos vive perfiles de esclavitud.

1.5 ANTECEDENTES Y CONTEXTUALIZACION

1.5.1 Antecedentes de la Investigación

Para la realización de la presente investigación, fue necesario hacer una revisión bibliográfica en las diferentes bibliotecas, como la “Sarbelino Navarrete” de esta Facultad, con el objeto de conocer la magnitud con que se ha investigado este tema, y si al momento de realizar esta investigación, existía alguna edición de libro o tesis, que diera indicios para conocer si se ha estudiado tal problemática. Se encontraron algunas tesis que estudiaron de manera descriptiva las disposiciones del Código de Trabajo, en cuanto a las trabajadoras domésticas, pero no se encontró información referente al estudio que se realizó; es decir, lo que respecta al trabajo doméstico prestado por menores de edad, por lo que se considera la necesidad de estudiar esta problemática a fondo.

Fue necesario además, hacer una revisión bibliográfica en la biblioteca “Ricardo Gallardo” de la Corte Suprema de Justicia y bibliotecas de otras Universidades, encontrando información de revistas o informes referentes a la problemática desde una perspectiva psicológica, social; pero no desde un punto de vista jurídico, que analice el problema como se está haciendo. Cabe mencionar que el trabajo doméstico, al igual que el trabajo de los menores de edad, está regulado como un régimen especial dentro del Código de Trabajo, por lo que se hizo necesario investigar a estos sujetos de derecho dentro de un mismo fenómeno.

La investigación bibliográfica determinó que hay poca información referente al servicio doméstico en lo que se refiere a la falta de protección y dignificación del mismo; el material que se encontró se refiere de manera generalizada a la desmejora de la condición de trabajo y sus consecuencias en la vida de estas

empleadas, reflejando la falta de estudio que determine, cuál es la causa, el factor y solución concreta para tal problema.

Los programas de prevención que ocupa el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, referentes a la protección de las condiciones de trabajo de las empleadas domésticas, no son suficientes ni conocidos por estas trabajadoras y es difícil para ellas participar en tales programas por los siguientes factores:

- a) Falta de tiempo y dinero.
- b) La falta de voluntad de los empleadores para permitirles tales capacitaciones; y
- c) La falta de interés del Estado, al no facilitarles el acercamiento de la información a los lugares de trabajo.

1.5.2 Delimitación del Problema

Esta investigación partió de la idea de estudiar a una pluralidad de sujetos que laboran como empleados en el servicio doméstico, siendo necesario para poder procesar la información, delimitarlo en las siguientes etapas:

1.5.2.1 Delimitación Espacial

Se estudió el problema en el área de la Ciudad de Santa Tecla, específicamente en la colonias: Utila, Santa Mónica y Las Colinas, que son los lugares en donde se observó el mayor número de menores de edad, que se dedica a este empleo.

1.5.2.2 Delimitación Temporal

El fenómeno fue estudiado, dentro del período que comprende de Enero de 2004 a Septiembre de 2005.

1.5.3 Unidades de observación

Las unidades de observación de esta investigación fueron tomadas de acuerdo a los siguientes lineamientos:

El Juzgado de lo laboral de Santa Tecla: Se incluye dentro de la muestra en este estudio, debido a que hasta la fecha es el Tribunal competente para conocer de los conflictos laborales que puedan suscitarse en la relación jurídica laboral.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social: Es el ente encargado de velar por el fiel cumplimiento de las leyes laborales; en consecuencia, su papel predominante es ejecutar, controlar y sancionar a las personas que no proporcionan las condiciones laborales que la normativa laboral establece.

Las empleadas domésticas menores de edad: que laboran a tiempo completo, contratadas en los hogares familiares.

Los patronos o empleadores: que solicitan el servicio de las menores de edad en oficios domésticos.

CAPITULO 2

2.1 MARCOS DE REFERENCIA

2.1.1 Marco histórico

La palabra “doméstico” procede del latín: “domesticus”, que significa casa; y “servicios domésticos”, es relativo al cuidado, atención, limpieza y seguridad de la casa, como hogar.

Durante la antigüedad esas tareas, que comprenden inclusive la asistencia y cuidado de las personas, estuvieron invariablemente a cargo de esclavos, correspondiendo agregar que casi hasta la época actual, esa actividad conservó parte de su origen y sentido esclavista.

Los perfiles particulares del trabajo doméstico, surgieron bajo la forma de esclavitud del derecho romano.

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: amo y esclavo, en el esclavismo; señores y siervos, en el feudalismo; maestros y aprendices, en la etapa corporativa; asalariados y patronos, en el Capitalismo.

No puede asegurarse el hecho de que en las primeras épocas de desarrollo social se repartiera el trabajo entre todos los miembros de la sociedad, sin que

resultara una clase especialmente afectada y otra que estuviera libre de todo trabajo, ya que el trabajo en sus inicios debió ser impuesto como una obligación de una clase más fuerte sobre otra más débil, siendo sin duda la mujer el primer sujeto sometido en beneficio del hombre.

En todos los pueblos antiguos existieron los esclavos, quienes se encontraron sometidos a la propiedad plena de sus amos, y eran considerados como cosas semovientes.

Históricamente se considera como primer forma de esclavitud, la que ejerció el hombre sobre la mujer, sumado a esto se fue esparciendo la propiedad del hombre sobre 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 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 arrendante, se obliga a conceder el uso y goce de una cosa a la otra parte, el locatario o arrendatario, obligado por eso a pagar un precio determinado en dinero. 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”³.

Locación de servicios: Se define como un contrato consensual que tiene 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: Se define como un contrato 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 locación de servicios y locación de obras, 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, cuando se ha pactado el salario por unidad de tiempo, art. 126, lit. a), C.T.
- El trabajador no corre con los riesgos de su tarea: las cosas perecen 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 obras:

- Se rige por la legislación civil.
- Forma de trabajo independiente.

³ Manuel Osorio. Diccionario de Ciencias Políticas y Sociales. Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires, Argentina. Pág. 438

El trabajador contratista sólo puede demandar el precio haciendo entrega de la cosa objeto de la convención.

- Se tiene en vista el resultado.
- El empresario soporta los riesgos, la cosa perece para él, no para el que paga el precio⁴.

En Roma se incluía como título común de locación, tanto la locación de las cosas, como la de los animales, o la de las personas naturales; siendo esta última situación muy curiosa, pues se colocaba a las personas en igual situación que a las cosas o animales. Lo anterior, resultaba 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 cupiera arrendar el trabajo del manumitivo (esclavo liberado), llegó a la analogía de admitir el arrendamiento laboral del hombre libre”⁵.

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 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.

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.

⁴ Juan D. Ramírez Gronda. El Contrato de Trabajo. Editorial La Ley, Argentina, 1945. Pág. 180.

⁵ Ibid. Pág. 470.

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 trascurría 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 trascendentes 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 todo los derechos sobre el esclavo con potestad para venderlo e inclusive para matarlo.

A la caída del Imperio Romano, la esclavitud fue evolucionando, y esto debido a las siguientes causas:

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

Estas causas motivaron la aparición de la servidumbre de la gleba, colonato y el vasallaje⁶.

En el siglo IX fueron muchos los intentos por abolir la esclavitud, los cuales fracasaron por la presencia de muchos que estaban interesados en la trata de esclavos.

El medioevo representa la evolución de las instituciones precedentes, así, la esclavitud de preponderante servicio personal en lo antiguo, se convierte en la

⁶ Guillermo Cabanellas. Compendio de Derecho Laboral. Editorial Bibliográfica Ameba, Buenos Aires, 1968, Tomo I, Pág. 899.

servidumbre de la gleba medieval, servidumbre de la gleba medieval, la cual consistía en la adscripción a la tierra, dejando atrás la sujeción personal.

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

Con la servidumbre aparecen los siervos de la gleba, como representantes de un status que se encuentra entre los esclavos y los hombres libres; no obstante dicha adscripción, los esclavos no podían tener tierra propia, pero sí podían cultivar para su señor, Esta servidumbre representó una esclavitud atenuada.

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

En Grecia y Roma que son los prototipos de la antigüedad, no se puede decir que haya existido un derecho del trabajo, ya que los hombres de esa época se dedicaban a la guerra, a la política; los trabajadores que existían eran los artesanos, por lo que el trabajo doméstico era ejecutado por esclavos que trabajaban para sus dueños. La esclavitud servía también como pena impuesta a las personas que cometían algún perjuicio contra el pueblo, pero eso a través del tiempo perdió vigor, hasta llegar a ser abolida la esclavitud.

En la edad media empieza el comercio en las ciudades, los trabajadores se comenzaron a agrupar naciendo así las corporaciones de oficio, obteniendo el trabajo cierta regularidad legal, pero poco se conoce del cambio que haya recibido el trabajo doméstico o algún tipo de tratamiento.

El trabajo doméstico era catalogado como un trabajo exclusivo de personas educadas, atentas, serviciales que podían servir sólo a la clase noble, estos trabajadores recibían el mejor beneficio como era el trabajar en las casas de la nobleza, lejos de la pobreza y las calamidades de sus tiempos, pero poco se sabe de la calidad de pago o de derechos que tuvieran, pero si se sabe que el trabajo ha evolucionado de un trabajo esclavo, luego a un trabajo servil, en la edad media o feudalismo, después surge el trabajo corporativo, para llegar finalmente a un trabajo asalariado en el sistema capitalista de producción.

De manera silenciosa el trabajo doméstico ha podido desarrollarse dentro de los cambios de las demás clases de trabajo, no de forma determinada pero significativa, pudiendo algún día adquirir la calidad de trabajo común, con los mismos derechos que los demás trabajadores.

El trabajado doméstico continuaba siendo reconocido como un trabajo ligero y de mucho privilegio, porque este trabajo no le crea al patrono ganancia, sino que comodidad. Dentro de este grupo de empleados se incluían jardineros, choferes, amas de llave, cocineras, personal de aseo, siendo un grupo selecto muy numeroso, al servicio del patrono.

El derecho laboral ha tenido un avance histórico apropiado gracias a las constantes luchas sociales, por lo que el trabajo doméstico se ha incorporado en las legislaciones para que se desarrolle como cualquier otro trabajo.

2.1.2 Historia en El Salvador

Simultáneamente a las constituciones federales de Centro América⁷, El Salvador dictó sus propias leyes, las cuales regían solo dentro del territorio salvadoreño, siendo las constituciones que han tenido vigencia y que han regulado de una u otra manera el trabajo doméstico, las siguientes:

1. Constitución del Estado del Salvador de 1841

Se incorpora a esta Constitución el Principio de la nacionalidad a favor de todos los hijos naturales “del Salvador” nacidos en su territorio.

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

Art. 21.- Se suspenden los derechos de ciudadano:

1. Por proceso criminal en que se haya proveído auto de prisión por delito que según la ley merezcan pena de más que correccional.
2. Por ser deudor fraudulento declarado, o deudor a las rentas públicas y judicialmente requerido de pago.
3. Por conducta notoriamente viciada.
4. Por incapacidad física o moral, judicialmente calificada.
5. Por el estado de sirviente doméstico cerca de la persona⁸.

Quedando el trabajador doméstico sin ciudadanía y sin derechos políticos, situaciones que eran más agravantes en la mujer, pues todavía en esa época no se les reconocía el derecho al voto; en cambio, para el hombre, era obligatorio.

⁷ Según el Manual de Derecho Constitucional, Tomo II, Pág. 1034 – 1035 durante tres ocasiones hemos formado parte de un Estado Federal, la primera vez por la Constitución del 22 de Noviembre de 1824, la segunda por la Cn. del 27 de Agosto de 1898 y la tercera por la Cn. del 3 de Septiembre de 1921.

⁸ Ricardo Gallardo. Constituciones de El Salvador, Editorial Diaria, Artes Gráficas, Madrid, 1961. Tomo II, Pág. 316.

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

2. Constitución de la República del Salvador de 1864

En el año de 1864 se derogó la Constitución de 1841; en ella ya no se incluyó como causa de suspensión de la ciudadanía la calidad de sirviente doméstico cerca de la persona, no se dictó disposición alguna referente a estos trabajadores. Pero sí, fue el momento histórico que permitió delimitar 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 pérdida de esta calidad, sumándose a dichas causas la naturalización en país extranjero⁹.

3. Constitución de la República de El Salvador de 1886.

Esta fue la primera Constitución de tipo liberal promulgada en El Salvador, en donde no se incorporan disposiciones referentes al trabajador doméstico.

4. 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.

Ejemplo de esta relación son las disposiciones que la Constitución contenía, dentro del capítulo II, artículo 182 al 196, denominado: "Trabajo y seguridad Social"

Art. 190.- Los trabajadores agrícolas y domésticos tienen derecho a protección en materia de salario, jornada de trabajo indemnizaciones por

⁹ Constituciones de El Salvador. Ricardo Gallardo. Constitución Política de El Salvador de 1864, Capítulo II, Sobre la ciudadanía, Editorial DIANA. Artes Gráficas, España 1961, Tomo II.

despido, y en general, a las prestaciones sociales. La extensión y naturaleza de los derechos antes mencionados serán determinadas de acuerdo con las condiciones y peculiaridades del trabajo. Quienes presten el servicio de carácter doméstico en empresas industriales, comerciales, sociales y demás equiparables, serán considerados como trabajadores manuales y tendrán los derechos reconocidos a éstos.

En ella también se señala la necesidad de promulgar el Código de Trabajo, en donde se incorporen los principios generales que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores.

Fue hasta en la Constitución de 1950 que surgen nuevas disposiciones referentes al trabajo doméstico, con un 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 ciudadano por el “estado de sirviente doméstico cerca de la persona” se establecieron para estos trabajadores derechos y obligaciones que los ubicaba en mejor situación laboral.

Anteriormente el trabajo doméstico nada tenía que ver con el contrato de trabajo, ésta clase de actividades casi no tenía ningún tipo de protección, ya que el patrono era casi el propietario del servidor, convirtiéndose por lo tanto esta actividad en una de las más sacrificadas, menos protegidas y peor pagadas.

Se encontraba regulada en el Código Civil en el capítulo VII del título XXVI, referente al arrendamiento de criados domésticos, que comprendía del artículo 1775 al 1783 derogados por el Código de Trabajo de 1963. El hecho más valioso es que la relación que unía al trabajador doméstico con el patrono, dejó de ser de tipo civil, para convertirse en laboral.

En nuestro medio se considera que es en el artículo 817 del Código Civil, en donde se encuentra el origen de la regulación de la actividad del servicio doméstico a raíz de que el derecho de uso y habitación a que tiene derecho el usuario y el habitador se extiende al número necesario de servidores domésticos, debido a que estos anteriormente no eran trabajadores, sino que se consideraban esclavos, es decir algo propiedad del esclavista.

El reconocimiento de esta clase de trabajo ha sido producto de las luchas de los trabajadores y la industrialización que ha experimentado el país, esta mecanización ha encontrado grandes cantidades de mano de obra barata, lo que ha ocasionado que las trabajadoras del servicio doméstico desistan de sus trabajos y que se vayan por ejemplo a las “maquilas” que existen en el país, por lo que con el afán de retenerlas es que, aunque limitados pero se le han otorgado ciertos derechos.

El Código Civil regulaba el arrendamiento de criados domésticos en su capítulo VII Título XXVI, Libro IV denominado “Arrendamiento de criados domésticos”. Regulaba las relaciones entre patrono y el criado, pero tales disposiciones fueron derogadas por el Código de Trabajo, el cual fue publicado en el Diario Oficial del primero de Febrero de mil novecientos sesenta y tres. Sin embargo, haremos mención de los artículos que regulaban esa relación como un contrato de arrendamiento y no como una relación laboral.

Art. 1775 C. “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. 1776 C. “El servicio de criados domésticos puede contratarse por tiempo determinado; pero no podrá estipularse que durará más de un año, a

menos que conste la estipulación por escrito, y 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. El tiempo se entenderá forzoso para ambas partes, a menos de estipulación contraria”.

Art. 1777 C. “Si no se hubiere determinado tiempo, podrá cesar el servicio a voluntad de cualquiera de las partes.

Con todo, si el criado no puede retirarse inesperadamente 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, pagará al amo una cantidad equivalente al salario de dos semanas”.

Art. 1778 C. “La mujer que se contrata como nodriza, será forzosamente obligada a permanecer en el servicio mientras dure la lactancia, o no pueda ser reemplazada sin perjuicio de la salud del niño”.

Art. 1779 C. “Si el criado contratado por cierto tiempo se retirase sin causa grave antes de cumplirlo, pagará al amo, por vía de indemnización, una cantidad equivalente al salario de un mes.

El amo que en un caso análogo despidiere al criado, será obligado a pagarle por vía de indemnización igual suma, además de la que le corresponda al servicio prestado.

Si falta menos de un mes para cumplirse el tiempo estipulado, se reducirá la pena por una u otra parte a lo que valga el salario de la mitad del tiempo que falta”.

Art. 1780 C. Si se hubiere estipulado que para hacer cesar el servicio sea necesario que el uno desahucie al otro, el que contraviniera a ello sin causa grave, será obligado a pagar al otro una cantidad equivalente al salario del tiempo del desahucio o de los días que falten para cumplirlo.

Las indemnizaciones de que trata el presente capítulo se entienden sin perjuicio de las penas impuestas por el Código Penal y las leyes especiales en los casos respectivos.

Art. 1781 C. Será causa grave respecto del amo la ineptitud del criado, todo acto de infidelidad o insubordinación y todo vicio habitual que perjudique al servicio o turbe el orden doméstico; y respecto del criado el mal tratamiento del amo, y cualquier conato de éste o de sus familiares o huéspedes para inducirles a un acto criminal o inmoral.

Toda enfermedad contagiosa del uno dará derecho al otro a poner fin al contrato.

Tendrá igual derecho el amo si el criado por cualquier causa se inhabilitare para el servicio por más de una semana.

Art. 1782 C. Falleciendo el amo se entenderá subsistir el contrato con los herederos y no podrán éstos hacerlo cesar, sino como hubiere podido el difunto.

Art. 1783 C. La persona a quien se preste el servicio será creída, sin perjuicio de prueba en contrario.

- 1) En orden a la cuantía del salario.
- 2) En orden al pago del salario del mes vencido, si dentro de los quince días subsiguientes no se hubiere reclamado.

El capítulo anteriormente transcrito, como puede verse, regulaba en una forma precaria y con criterios civilistas la situación jurídica en que se encontraban las empleadas del servicio doméstico; teniendo como fuente el ya mencionado artículo 817 del Código Civil.

Fue con el surgimiento del 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 condiciones más favorables al trabajador doméstico en comparación a las que contenía el Código Civil.

El capítulo instituido para los trabajadores domésticos, se incorporó en el Título segundo, Capítulo Tercero del Libro Primero, contenía siete artículos numerados a partir del artículo 70 al 76.

Posteriormente, en el año de 1972, se publica el segundo Código de Trabajo, incorporando el trabajo doméstico en el Capítulo tercero, Título segundo del Libro primero¹⁰; dicho capítulo contempla ocho artículos, algunos de los cuales han sido reformados, tal es el caso del artículo que regula la jornada laboral del trabajador del servicio doméstico, se desminuyeron las horas de trabajo efectivo que debía cumplir el trabajador; así mismo, se incorporan disposiciones nunca reguladas en la ley para esta clase de trabajadores, como

¹⁰ Recopilación de leyes de Ministerio de Justicia, Editado en los talleres del Ministerio de Educación, El Salvador, 1867, Página 890.

es la forma de contratación, pues en el primer Código de trabajo no se menciona disposición alguna referente a esta situación, y fue en el transcurso de este estudio que se analizó la forma como ha quedado esta relación laboral plasmada en la ley.

En la actualidad, la mayoría de hogares solicitan el servicio de las empleadas domésticas, anteriormente sólo lo necesitaban las familias privilegiadas, ahora se está prestando el servicio a la clase media y baja, aunque no puedan o no quieran darle todas las prestaciones laborales que la ley establece para estas empleadas.

Cabe mencionar, fuera del estudio, que algunas personas prefieren contratar a sus familiares para que les trabajen en el hogar como son: abuelas, madres, hermanas, primas, tías, sobrinas y cuñadas, entre otras, queriendo aparentar que a estas personas les están haciendo un favor, pero en realidad se trata de una explotación laboral doméstica familiar.

2.2 Marco teórico conceptual

Para entender el problema planteado, es necesario definir qué se entiende por servicio doméstico, trabajo, régimen especial y luego profundizar en lo referente a los derechos comunes, que deben otorgarse a todo trabajador por prestar su servicio y poner a disposición del patrono su fuerza de trabajo.

Trabajar: “Ocuparse en cualquier ejercicio útil o interesante para la sociedad o de lícito provecho para el individuo”¹¹.

¹¹ Guillermo Cabanellas. Diccionario Enciclopédico de Derecho Laboral. Editorial Eliasta, Buenos Aires, Argentina, Tomo II, Pág. 30.

Trabajador: “Todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aún cuando no logre el resultado”¹².

Carlos Marx dijo, refiriéndose al trabajo: “Es el conjunto de facultades físicas e intelectuales, concurrentes en el cuerpo humano y que forman su viva personalidad”.

Kleinwachter, en su Tratado de Economía Política, sostiene:

“Se entiende por trabajo la actividad consciente del ser humano, encaminada a producir un valor económico; es decir, algo que sirva para satisfacer una necesidad económica del hombre”¹³.

Guillermo Cabanellas incluye como caracteres del trabajo y exclusivo del ser humano, que éste sea digno sin equiparlo con una mercancía ni con una máquina, menos con una energía o fuerza natural o artificial, esto como cumplimiento de una necesidad y un deber individual. Que éste sea libre, asociado, unido al capital y protegido por la ley.

Como grupo definimos al trabajo de la siguiente manera: Es el conjunto de acciones que se generan dentro de la relación jurídica laboral, ejecutada por el trabajador y que beneficia al patrono por ese esfuerzo físico, estableciéndose en esa relación derechos y obligaciones por ambas partes, recibiendo el trabajador por ese esfuerzo una retribución en dinero.

La Constitución de la República, en sus artículos 37 y 38, hace referencia al trabajo de la siguiente manera: El trabajo es una función social que goza de

¹² Ibid. Pág. 123.

¹³ Teodisio A. Palomino Ramírez. La confianza en el derecho laboral comparado. Pág. 30.

la protección del Estado y no se considera artículo de comercio. El trabajo estará regulado por un código que tendrá por objeto principal armonizar las relaciones entre patronos y empleados.

Desde el punto de vista doctrinario:

El tratadista **Julio C. Rojas** nos dice: La palabra “doméstico”, deriva etimológicamente del latín, “domus”, casa; servicio doméstico es de casa, en el significado de hogar. Este trabajo se considera tan antiguo como el mundo civilizado, ya sea bajo la forma de esclavitud, moderna; desempeña un papel importante en los conglomerados sociales. Siempre han existido familias que, para evitar las faenas inherentes a la conservación de sus personas, y de su casa, se han valido del trabajo ajeno; y siempre han existido igualmente quienes prestan esta clase de servicio para satisfacer sus necesidades más elementales.

Para **Francisco de Ferrari**, celebrar contrato de servicio doméstico corresponde a las personas que, en los lugares, habitual o destinados a morada o habitación de las personas se obligan mediante una paga, a realizar tareas propias de un hogar.

Desde el punto de vista legal.

Nuestro Código de Trabajo, no nos proporciona una definición del contrato de servicio doméstico, sino de trabajadores del servicio doméstico, sobre los cuales establece que: 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.

El tratadista Guillermo Cabanellas define el trabajo del servicio doméstico de la siguiente manera:

“El que se presta mediante jornal, sueldo, salario o remuneración de otro género o sin ella y que sea contratado, no por un patrono, sino por un amo de caso o morada particular al servicio exclusivo del contratante, de su familia o de sus dependientes, bien se albergue en el domicilio del amo o fuera de él”.¹⁴

El tratadista Néstor de Buen considera como trabajador del servicio doméstico a “los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia”¹⁵

Tomando en cuenta los elementos positivos que cada uno de los autores ha apartado para definir al trabajador del servicio doméstico, procedemos a definir a estos trabajadores de la siguiente manera:

“Son 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 ingreso para el patrono”¹⁶.

Se denomina Trabajador Doméstico, en la legislación Argentina, al empleado de uno o de otro sexo que presta sus servicios dentro de la vida doméstica y que no implique para el empleador lucro o beneficio económico. Sus derechos y obligaciones se encuentran regulados por un estatuto especial que no comprende a quienes presten esos servicios por tiempo inferior a un mes, trabajar menos de cuatro horas diarias o lo que hagan por menos de cuatro días a la semana para un mismo empleador, así como tampoco a las personas emparentadas con el dueño de la casa y a las contratadas

¹⁴ Guillermo Cabanellas, Compendio de Derecho Laboral. Editorial Bibliográfica Omega. Buenos aires, 1969, Tomo I Pág. 903.

¹⁵ Néstor de Buen. Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1979. Tomo II, Pág. 452.

¹⁶ Manuel Osorio. Diccionario de CC.JJ.PP. y SS Editorial Heliasta 2000.

exclusivamente para el cuidado de enfermos. Se prohíbe a los menores de 14 años realizar toda clase de trabajos domésticos.

Servicio doméstico: Relativo a la casa, es el conjunto de personas destinadas a la atención de los habitantes del hogar, es la acción de servir, condición de criado, acción en beneficio ajeno.

Régimen especial: Forma o modo diferente de lo común o general, en el cual se da una relación de dependencia propia a un efecto determinado. Pero tal definición según nuestro punto de vista no reúne los elementos y características necesarias, pues en ella no se incluye el elemento que dé la posibilidad de recibir un beneficio mejor que el régimen común existente.

Nuestro grupo considera como régimen especial el que reúne una gama de derechos y obligaciones, que vienen de disposiciones exclusivas para un grupo determinado de trabajadores y que son considerados como un grupo exclusivo de los demás, que regula el Código de Trabajo, por ser éstos diferentes en cuanto a su edad, lugar donde laboran, modo como se presta el servicio y horario que se cubre, existiendo un tratamiento exclusivo que da la posibilidad de explotar esta clase de servicio.

En El Salvador, se han tomado las primeras medidas para la introducción de programas adecuados en atención a la protección legal de las trabajadoras domésticas menores de edad.

Por tanto el objetivo de los programas, es el de contribuir a la educación de estas menores antes que se vean obligadas a este trabajo, por no tener estudios mínimos.

Pero es de hacer notar que pese a lo beneficioso de estos programas, éstos poseen limitaciones en cuanto a las medidas a tomar en caso de que los patronos no cumplan con lo que establece la ley, que es el de permitir que estas menores estudien sin obstaculizar su desarrollo humano. Se menciona ésto, ya que tanto el patrono como la trabajadora no ejercen sus derechos y obligaciones conforme a la ley de la cual el régimen especial forma parte.

2.3 Marco normativo

Para iniciar este punto, es necesario aclarar que no existe un conocimiento claro de cómo se presta el servicio, o sea, las condiciones laborales a las que están sometidas estas menores; lo que se puede decir es que existe un marco legal que regula tal relación, inmersa en un régimen especial, que está dentro del Código de Trabajo. Se empezará mencionando lo que establece la Constitución de la República referente a esta clase de servicio.

2.3.1 Norma primaria

2.3.1.1 La Constitución de la República

A nivel constitucional, solo se puede mencionar algunas disposiciones de carácter genérico acerca del trabajo doméstico en El Salvador, como el artículo 37 el cual establece que el trabajo es considerado como una función social, ya que es una actividad productiva la cual beneficia no solo al trabajador, sino que trasciende a la sociedad.

En ese sentido, el Estado está obligado a proteger tal esfuerzo, como el caso de la trabajadora doméstica; debe proteger al trabajador de cualquier abuso ejecutado por el patrono, porque el trabajo es considerado como una función y no una mercancía o artículo de comercio.

Esto entra en contradicción con las disposiciones del Código de Trabajo referente a los salarios pactados, ya que de manera expresa se regulan un salario mínimo legal, pero lo más importante de estas disposiciones, es que regula el procurar proveer de condiciones de existencia humana digna, o sea, formar parte del proceso de dignificación laboral.

Según el artículo 38 Cn., el trabajo estará regulado por un Código, en este caso el Código de Trabajo que tiene por objeto armonizar la relación jurídica laboral entre patrono – trabajador, estableciendo sus derechos y obligaciones, teniendo como principios aquellos que atienden el mejoramiento de la vida del trabajador.

Entre estos derechos se menciona un salario mínimo, siendo éste determinado de forma legal y deberá pagarse en moneda de curso legal. El patrono está obligado a dar aguinaldo por cada año de trabajo o de manera proporcional.

En cuanto a la jornada de trabajo, la diurna no excederá de ocho horas y la semana de cuarenta y cuatro horas. La nocturna será menor y reglamentada por la ley.

El trabajador tendrá derecho a un día de descanso remunerado por cada semana laboral, también a descansar los días de asueto y los que trabajan esos días, tendrán derecho a una remuneración extraordinaria.

A los y las menores de edad y a las mujeres se les prohíbe que trabajen en labores insalubres y peligrosas, también se les prohíbe a aquellos el trabajo nocturno.

El patrono que despida a un trabajador sin causa justificada está obligado a indemnizarlo.

La mayor parte no se les aplica a las trabajadoras domésticas menores de edad, ya que se encuentran dentro de la ley en un régimen especial el cual les limita algunos derechos comunes para los demás trabajadores. Pero en vez de beneficiarles les causa agravios en el desarrollo de su labor como trabajadoras del servicio doméstico, por ejemplo al despedirlas, existen causales especiales para limitar alguna responsabilidad por parte del patrono con la empleada.

La Constitución de la República también le otorga el derecho, a toda mujer trabajadora, en su artículo 42 , al descanso remunerado, antes y después del parto, así como a la conservación del empleo ; lo que significa que, el patrono está obligado a dar a la trabajadora que se encuentre embarazada doce semanas de licencia, seis de las cuales se tomarán obligatoriamente después del parto y a reconocerle por ese tiempo una prestación equivalente al 75% de su salario básico, el cual deberá pagárselo anticipadamente (Art. 309 C.T.). Es oportuno aclarar que para que la trabajadora tenga derecho a esa prestación es necesario que haya laborado para el patrono durante los seis meses anteriores, pero en todo caso siempre tendrá derecho al descanso (Art. 311 C.T.)

Este mismo Art. 42 Cn. expresa la obligación de los patronos de instalar salas cunas en los lugares de trabajo, pero lo deja supeditado a la creación de una ley, que haga efectiva esa obligación constitucional.

Según el artículo 43 de la Cn., los patronos están obligados a pagar indemnización y los gastos por accidente de trabajo o enfermedad que sufran los empleados.

Lo que expresa el artículo 45 Cn. es la base constitucional para el desarrollo de nuestra investigación, ya que regula la protección de las trabajadoras domésticas en cuanto ha sus derechos como lo es el salario, jornada de trabajo, descanso semanal, vacaciones, seguridad social, indemnizaciones por despido y en general las prestaciones laborales.

Este artículo también hace la comparación respecto al trabajador doméstico que labora en el hogar del patrono, no generando lucro con esta labor; a diferencia del trabajador doméstico que desempeña sus labores en empresas industriales, comerciales, entidades sociales y demás equiparables, siendo la consecuencia las desigualdades respecto a sus derechos y prestaciones sociales.

Dentro de este artículo existe la posibilidad de proteger de manera constitucional y legal a estas trabajadoras, reconociéndoles los derechos inherentes que como empleadas tienen, por supuesto, para que tengan un trabajo digno. Pero lo cierto es que los derechos que la Constitución les provee, la ley se los restringe por encontrarse inmerso en un régimen especial excluyente.

Según el artículo 49 Cn. se establece la jurisdicción laboral, los procedimientos en materia laboral, los cuales están regulados por la ley, siendo un sistema de jueces, tribunales y procedimientos de carácter jurídico que conocerán de las demandas por conflictos laborales entre el patrono y el trabajador, ya sea por despido, falta de pago, prestaciones laborales etc.

El artículo 50 Cn. regula la Seguridad Social, la cual constituye un servicio público de carácter obligatorio, pero el trabajador doméstico aún no tiene acceso al seguro social, ya que de manera excluyente se les priva ese servicio,

según lo establecido por el artículo 2 del Reglamento para la Aplicación del Régimen del Seguro Social.

Por último, el artículo 52 Cn. establece que los derechos a favor de los trabajadores son irrenunciables, tomando como principio la justicia social. Por lo que se les reconoce a todos los trabajadores el carácter de mínimos beneficios debido a la fuerza expansiva del derecho laboral, con el fin que se desarrolle una justicia y por ende una seguridad jurídica, el bien común que debe proveérsele a todo trabajador esté o no en el régimen especial.

2.3.2 Tratados y Convenios Internacionales, suscritos y ratificados por El Salvador.

Las condiciones de trabajo de toda persona también se encuentran reguladas en algunas disposiciones de los instrumentos jurídicos internacionales de carácter declarativo y convencional sobre Derechos Humanos más importantes de las Naciones Unidas, vigentes en El Salvador.

Esas condiciones se considera que le son aplicables a las trabajadoras domésticas, especialmente a las menores de edad sin restricción alguna, razón por la cual en este trabajo se transcriben algunas de ellas:

- **Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH)**
- **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP)**
- **Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. (PFPIDCP)**
- **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y culturales. (PIDECOSOC)**

- **Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”. (PACASDHMDESC)**
- **Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. (DADDH)**
- **Convención Sobre los Derechos del Niño. (CSDN)**

El Principio de Igualdad en el art. 7 de la DUDH y en el art. 26 del PIDCP hace referencia al hecho de que todas las personas sin distinción, tiene derecho a igual protección de la ley, y el art.3 del PIDECOSOC establece, que el Estado está obligado a asegurar a todas las personas el goce de todos los derechos económicos, sociales y culturales.

El derecho al trabajo es un derecho de todos, sometido a las regulaciones que en cada caso establecen las disposiciones legales. Este derecho se encuentra en el art. 23 DUDH, art. 6 PIDECOSOC, art. 6 PROT. S. S y art. XIV DADDH.

Hablar de este derecho implica tener en cuenta la igualdad de salario por trabajo igual; el acceso a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure al trabajador como a su familia una existencia conforme a la dignidad humana, que le permita llevar una vida decorosa.

Como ya se ha visto las excesivas jornadas de trabajos a las que las trabajadoras domésticas están sometidas, nos obliga a recoger aquellas disposiciones en las cuales se les confiere el derecho al descanso, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas

pagadas. art. 24 DUDH; art. 7 Lit..d del PIDECOSOC y art. 7 Literal “g” del PROT. S. S.

El art. 23 PIDCP habla de la protección de los menores, la cual no es exclusiva de la familia, sino también del Estado y de la Sociedad en general. En el caso que nos ocupa, es obligación de los patronos que tienen bajo su responsabilidad a esta clase de personas. “Debe de protegerse a los niños y Adolescentes contra la explotación económica y social” (Art. 10, No. 3 PIDECOSOC y Art. 32 Convención del niño) no utilizándolos en la realización de trabajos nocturno o insalubres o que puedan obstaculizar su educación (art. 7, lit. f Prot. S.S.). Al respecto, el Plan Para la Aplicación de la Declaración Mundial sobre la Supervivencia, la Protección y el Desarrollo del Niño en el decenio de 1990 establece en su párrafo 23: “Hay más de 100 millones de niños que trabajan a menudo realizando tareas difíciles y peligrosas en contravención de las convenciones internacionales en virtud de las cuales se les debería de proteger de la explotación económica y no se debería de permitir que realizaran trabajos que interfieran con su educación y pusieren en peligro su salud e impidieren su pleno desarrollo.”

Las trabajadoras domésticas deberían de tener acceso a la Seguridad Social; en nuestro país están excluidas de este beneficio. El art. 9 PIDECOSOC establece que se reconoce el derecho a toda persona a la seguridad social, incluso dice, al Seguro Social y el art. 9 del Prot. S.S., enuncia qué es lo que debe de cubrir la Seguridad Social y así expresa que toda persona debe de estar protegida contra las consecuencias de la vejez, de la incapacidad física o mental que la imposibilite para llevar una vida digna y explica que cuando la persona se encuentre trabajando por lo menos la seguridad social cubrirá la atención médica y el subsidio o jubilación en caso de accidente de trabajo, y en

el caso específico de las mujeres, licencia retribuida por maternidad antes y después del parto.

Estas disposiciones no hacen excepción alguna en cuanto a la clase de trabajo que la persona desempeña o edades, y es por el hecho de que en todo trabajo existe un desgaste del ser humano, encontrándose siempre expuesto a riesgos que en algún momento podrían imposibilitar a la persona para desarrollar sus actividades con normalidad.

Según la Convención Sobre los Derechos del Niño todos los menores tienen derecho a beneficiarse de la seguridad social cuando corresponda (art. 26) y se entiende que las trabajadoras domésticas menores de edad por el hecho de formar parte de un sector laboral y según lo que nos prescriben los artículos anteriores, no deberían de estar excluidas de este beneficio.

2.3.3 Normas secundarias.

2.3.3.1 Código de Trabajo.

El artículo 76 C.T. establece que el contrato de trabajo para el servicio doméstico puede celebrarse verbalmente, por su parte, el patrono está obligado a extenderle cada treinta días una constancia escrita y firmada, en la cual se expresará:

- a) Nombres de los contratantes.
- b) El tiempo de servicio.
- c) El salario que devenga.
- d) Lugar y fecha donde se entregó el documento.

En el artículo 77 C.T. expresa que los trabajadores del servicio doméstico son los que se dedican en forma habitual y continúa a labores propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importe lucro o negocio para el patrono.

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

- a- La convivencia permanente.
- b- La continuidad, carente de horario, ya que desde la mañana hasta la noche suele estar la empleada doméstica a las órdenes del patrono, con muy pequeños intervalos de tiempo para salir.
- c- Predominio de la prestación femenina.
- d- La no persecución del lucro por parte del patrono.
- e- Prestado por personas marginadas o de poco estudio.

El tratadista Néstor de Buen expresa su punto de vista respecto a factores que determinan la calidad de trabajadora doméstica

En el trabajo doméstico lo esencial no es la actividad sino la naturaleza del lugar en que se realiza, y la finalidad que se persigue como es ejecutar tareas del hogar, lo cual no le crea lucro al patrono.

Así mismo, este autor considera que se define mejor la situación de trabajadora del servicio doméstico al permitir que parte del pago del salario se haga en especies: alimentos y habitación.

En esta disposición legal también se establece que la prestación esporádica de servicios de índole distinta a la expresada en este artículo, no será suficiente para que el trabajador deje de ser considerado como doméstico.

No se consideran empleadas domésticas las que laboran en empresas industriales, comerciales, por lo que estarán sometidas a las normas generales del Código de Trabajo.

La diferencia de esta clase de empleadas es por varias situaciones como:

- a) El lugar donde se presta el servicio no es de carácter propio de un hogar, sino más bien forman parte de un grupo de trabajadores al servicio de una empresa o similares.
- b) Esta clase de servicio si le crea un lucro al patrono, y
- c) Lo más importante es que esta clase de empleadas son consideradas por ley como trabajadoras comunes, con los mismos derechos laborales que cualquier otro trabajador.

Son estas situaciones las que hacen la diferencia entre las empleadas que laboran en un hogar de habitación y los que desempeña trabajo similares en una empresa; las que trabajan en las casas han sido excluidos en un régimen especial, encontrándose en una desventaja frente a las que laboran para una empresa.

El artículo 78 C.T. establece que salvo pacto en contrario, la retribución de las trabajadoras domésticas comprende, además del salario convenido, el suministro de alimentos y habitación.

El artículo 79 C.T por su parte, establece que el patrono podrá exigir al trabajador, antes de iniciar las labores, si lo considera necesario, los comprobantes relativos a la buena salud y presentar su documento de identificación si lo tuviera.

El artículo 80 C.T. menciona que las empleadas domésticas no están sujetas a un horario, pero tienen derecho a un descanso mínimo de doce horas diarias, de las cuales diez serán nocturnas y continuas, las otras dos deberán destinarse para las comidas y además tienen derecho un día de descanso remunerado cada semana, acumulables hasta tres días.

En esta disposición se puede mencionar dos cosas, primero que el legislador no tomó en consideración que muchas de las personas que laboran en el servicio doméstico son menores de edad, por lo que, para esta clase de trabajadoras ya existe una jornada de trabajo establecida (art.116 C. de T), existiendo entonces una contradicción legal; y segundo, los patronos que en la mayoría de contratos son mujeres, estipulan su propia jornada de trabajo, la cual debe realizar la empleada.

El artículo 81 C.T. expresa que las empleadas domésticas están obligadas a prestar sus servicios en los días de asueto, si se lo pide el patrono, por lo que tendrá derecho a un recargo de cien por ciento en su salario diario, por laborar en esos días.

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

- a) Obligatorios: Los cuales son los que se encuentran asimilados al día domingo y en los que el patrono debe abonar a los trabajadores, una retribución igual a la que hubiere devengado el trabajador si realmente hubiere trabajado.
- b) 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 que se trabaje o no.

El artículo 190 del Código de Trabajo establece como días de asueto remunerados los siguientes:

- a) Primero de enero.
- b) Jueves, viernes y sábado de la Semana Santa.
- c) Primero de mayo.
- d) Seis de agosto.
- e) Quince de septiembre.
- f) Dos de noviembre.
- g) Veinticinco de diciembre.

Además, se establece el tres y 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 las trabajadoras del servicio doméstico se ha establecido como una obligación el trabajo en los días de asueto, siempre y cuando el patrono se lo pida, pero la ley es muy clara al estipular un recargo al salario ordinario del cien por ciento si se trabaja en día de asueto, lo contradictorio a esta disposición es que al momento de contratar a una trabajadora no se le menciona su derecho a un recargo al salario ordinario del cien por ciento si se trabaja en días de asueto, sino que, se establece un salario fijo sin variaciones de ningún tipo.

El artículo 82 C.T. establece que los primeros treinta días se considerarán de prueba, por lo que, el contrato de trabajo puede darse por terminado en este término de prueba sin responsabilidad para las partes.

El artículo 83 C.T. establece las causas especiales de terminación del contrato individual de trabajo doméstico, sin responsabilidad para el patrono: el

adolecer el trabajador de algunas enfermedades infectocontagiosa, a menos que la hubiere adquirido dentro del lugar de trabajo, tener el trabajador vicios o malos hábitos que pongan en peligro o alteren la moral de la casa y por cometer actos de infidelidad contra el patrono, su cónyuge u otra persona que habite en el hogar.

Esta disposición merece su existencia a la abandonada y desmejorada condición del trabajo doméstico inmersa en un “Régimen Especial” excluyente, que no deja más que lamentar tal situación.

El artículo 104 C.T expresa que el trabajado de los menores de edad debe ser especial, adecuado a su edad, estado físico y desarrollo.

Cuando en las categorías especial y adecuado se refiere, se entiende que va en dirección a la esmerada necesidad de proteger a los menores de edad de cualquier abuso físico o mental, apoyada tal misión por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y por el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo Integral de la Niñez y la Adolescencia, como también por leyes contemporáneas (Código de Familia).

El artículo 105 C.T. por su parte, prohíbe el trabajo de los menores de edad en labores peligrosas o insalubres, pero podrá autorizarse el trabajo a menores, siempre que queden garantizada su salud, seguridad y moralidad, como también que hayan recibido una adecuada información del trabajo a desempeñar.

El artículo 106 C.T. establece como labores peligrosas, las que puedan causar la muerte o dañar de modo inmediato la integridad física del menor, tal peligro puede provenir de la naturaleza del trabajo, sea de construcción, en el

mar, subterráneos, en minas o canteras. Por los materiales empleados para realizar el trabajo, como son: sustancias corrosivas, inflamables o explosivas.

El artículo 108 C.T. menciona que son labores insalubres las que, por las condiciones en que se realiza el trabajo, puede causar daño a la salud de los empleados menores, el daño puede ser ocasionado por los materiales empleados como son: sustancias gaseosas, aquellos polvos que se desprende de sustancias químicas y que pueden ser nocivos para la salud.

El artículo 109 C.T. establece que para efectos judiciales o administrativos, en caso de duda sobre si una labor es peligrosa o insalubre, será la Dirección General de Previsión Social la que determinará o calificará dicha actividad como tal.

El artículo 114 C.T. es claro en manifestar que los menores de edad deben estar sometidos a la enseñanza obligatoria, y no podrán ser ocupados en trabajo alguno; pero también menciona que permite el trabajo de menores, siempre y cuando sean trabajos ligeros, no perjudicando su salud o desarrollo y que no les impida su asistencia a la escuela, o programas de formación profesional, previa autorización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para poder desempeñar un trabajo determinado.

Tal autorización lleva consigo una limitación a las horas de trabajo, siendo una verdadera protección legal, pero que lamentablemente no se practica al momento de contratar menores de edad para el servicio doméstico.

La prohibición de ley en cuanto a la capacidad para laborar, no ha sido obstáculo para el desarrollo del servicio doméstico prestado por menores de edad, por lo que los patronos están actuando de manera irresponsable al

contratar menores de edad, sin pedirles siquiera la autorización correspondiente que extiende el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en la que faculta a un menor para que pueda trabajar.

El artículo 115 C.T. establece que los menores de 14 años de edad, deberán contratar por medio de sus representantes legales, personas de quien dependan económicamente o de la Procuraduría General de la República.

El artículo 116 C.T. establece la jornada de trabajo para los menores de edad, la cual no podrá ser mayor de seis horas diarias y de treinta y cuatro semanales, en cualquier clase de trabajo. Como también no podrán trabajar más de dos horas extraordinarias en un día, ni tampoco realizar labores que requieran grandes esfuerzos físicos.

Los menores de edad no podrán trabajar en horas nocturnas.

Esta disposición elimina de manera cierta la posibilidad de que cualquier menor de edad pueda trabajar como empleada doméstica, por ser una labor que se incrementa en la noche, por ser el momento donde se tiene a todo el grupo familiar, así tal faena es mayor en las horas nocturnas.

El artículo 117 C.T. regula, que todo patrono deberá llevar un registro de todos los menores de edad, que laboran a su orden y donde mencione fecha de nacimiento, clase de trabajo, horario de trabajo y salario pactado.

Los menores deberán realizarse un examen médico para poder trabajar.

El artículo 118 C.T. expresa: “en lo que no estuviere previsto en este título, se aplicará lo que para el caso dispongan las normas y principios generales de este Código”.

2.3.3.2 Código de Familia.

El artículo 376 C.F. establece que los menores de edad podrán trabajar de acuerdo a las regulaciones del Código de Trabajo, siempre que no se menoscaben sus derechos educativos.

El artículo 377 C.F. prohíbe emplear en cualquier trabajo a menores de catorce años de edad, a excepción cuando se considere indispensable para la subsistencia de los miembros de la familia.

El artículo 380 C.F. establece las normas que se deben de observar en los casos que a un menor de edad se le permita trabajar; normas que serán supervisadas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y por el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo Integral de la Niñez y la Adolescencia.

En lo esencial esas normas establecen que se debe de respetar la condición de persona en desarrollo, que se debe de capacitar adecuadamente al menor para que pueda desarrollar el trabajo, que los menores de 14 años estarán sometidos a media jornada de trabajo ordinaria y que deben de estar sometidos a exámenes médicos por lo menos una vez al año.

El artículo 382 C.F. establece que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con el apoyo del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo Integral de la Niñez y la Adolescencia, desarrollará programas de capacitación de los menores.

El artículo 387 C.F. considera que un menor es víctima de maltrato físico o mental, cuando no se le provee de lo indispensable para su normal desarrollo biosicosocial.

No es necesario que exista una acción en contra de la humanidad de un menor de edad para considerarse maltrato, sino que, con la omisión de proveerle lo básico para su desarrollo personal dentro de una sociedad, se le está vulnerando su derecho que como menor de edad posee, considerándose ahora por la ley vigente como maltrato.

El artículo 388 C.F. garantiza a los menores el goce de asistencia legal gratuita para la defensa de sus derechos, por lo que la asistencia jurídica y administrativa estará a cargo del Ministerio de Gobernación. Serán sus distintas dependencias las que se encargarán de controlar, ejecutar, sancionar y diligenciar todo lo requerido por la ley para garantizar la protección de los derechos de los menores.

2.3.3.3 Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones.

El artículo 9, inciso 2º, dispone que la afiliación de las empleadas domésticas a este sistema, estará regulado por un reglamento, el cual aún no ha sido aprobado. En consecuencia, este sector de trabajadoras aún se encuentra excluido de los beneficios que otorga la ley en comento; existiendo así una diferencia entre éstas y las trabajadoras comunes, en cuanto al goce de estos beneficios.

2.3.3.4 Ley General de Educación.

En su artículo 5 dice que la educación básica es obligatoria y será gratuita cuando la imparta el Estado. Esta normativa es una estrategia para la democratización de la educación, por lo que las menores empleadas deben tener acceso a este derecho y formar parte del desarrollo colectivo humano.

2.3.4 Reglamentos.

2.3.4.1 Reglamento para la aplicación de Régimen del Seguro Social.

En su artículo 2 excluye de manera categórica a las empleadas domésticas, del servicio que presta la Institución.

Históricamente podría haberse justificado tal exclusión, pero hoy en día, con la demanda que tiene el servicio doméstico, no se concibe la idea de excluir de una prestación social, como es un seguro de salud, prestado por una institución de carácter público.

“Ignorar la existencia del trabajo doméstico, actuar de forma omisa respecto a ello, es atentatorio y puede con ésto violarse el artículo 45 de la Cn., y la ley laboral al negarle protección”¹⁷

¹⁷ Lic. Raúl Miranda Luna, Líneas y Criterios Jurisprudenciales de la Sala de lo Civil, 2000- 2001, Sentencia de Casación 320 Ca –2 131-2000-julio “La relación es eminentemente laboral”.

CAPITULO 3

PRESENTACION Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS CON BASE A ENCUESTAS REALIZADAS A EMPLEADAS DOMESTICAS MENORES DE EDAD, EN EL AREA DEL MUNICIPIO DE SANTA TECLA.

3. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.

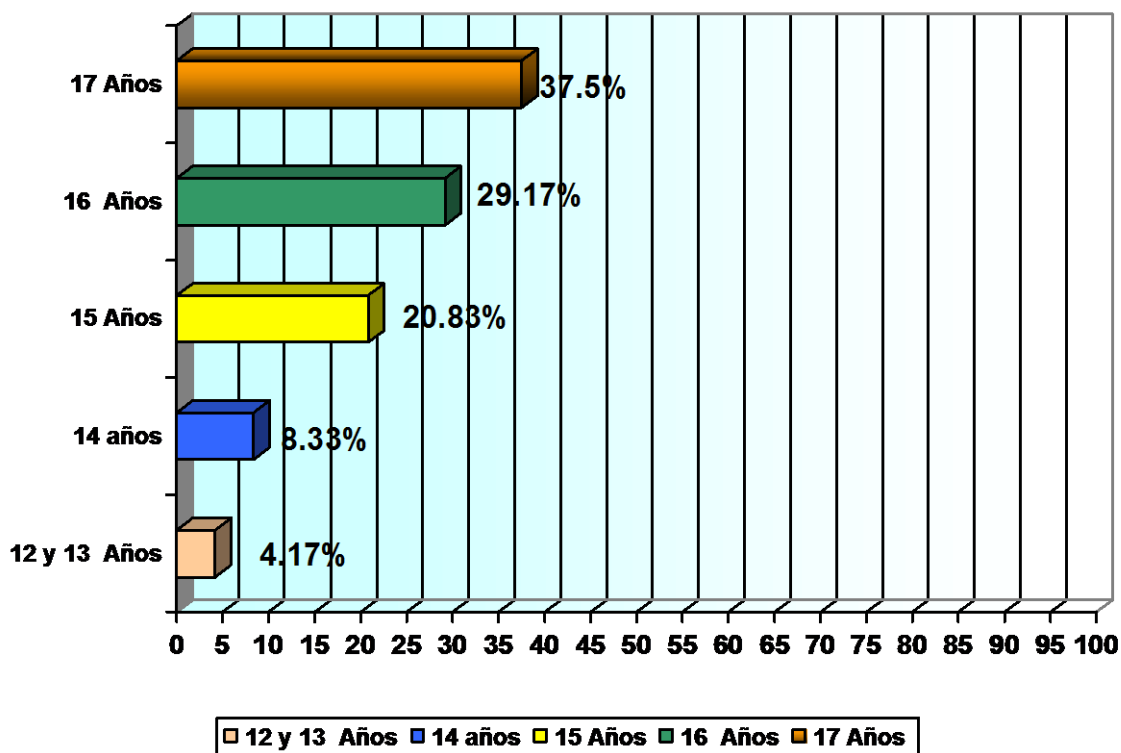
3.1 Presentación de los resultados con base a encuestas realizadas a empleadas domésticas menores de edad, en el área de la ciudad de Santa Tecla.

Se preguntó respecto a la vulnerabilidad del sector laboral doméstico compuesto por menores de edad, en cuanto a sus prestaciones y la limitación de sus derechos con relación al Código de Trabajo, a una muestra poblacional de 48 menores de edad.

Todas las personas encuestadas pertenecen al sexo femenino y al preguntarles ¿cuál es su edad? se obtuvo el resultado siguiente:

Gráfico 1

¿Cuál es tu edad?



El 37.50% de las trabajadoras tienen diecisiete años; el 29.17% son de dieciséis años; el 20.83% alcanzan los quince años; el 8.33% los catorce años y el 4.17% tiene entre 12 y 13 años de edad.

El trabajo doméstico de los menores de edad encuentra su base legal en el artículo 79 del Código de Trabajo, el cuál establece que el patrono podrá pedirle al trabajador su “Cédula de Identidad Personal hoy Documento Único de Identidad (DUI) cuando esté obligado a tenerla”, lo que significa que sí se permite el trabajo de los menores en esta clase de actividad y la cual se debe

de regir por las disposiciones referentes al trabajo de los menores, reguladas en el Código de Trabajo¹⁸ .

Para el art. 104 del Código de Trabajo, “El trabajo de los menores de dieciocho años debe ser especialmente adecuado a su edad, estado físico y desarrollo”

El artículo 38, ordinal 10º Cn. establece que los menores de 14 años y los que habiendo cumplido esa edad, sigan sometidos a la enseñanza obligatoria en virtud de la ley, no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo y que excepcionalmente se podría autorizar su ocupación cuando “se considere indispensable para la subsistencia de los mismos y los de su familia”

El artículo 114 del Código de Trabajo inciso primero establece que los menores de catorce años y los que ya los hayan cumplido, sigan sometidos a la enseñanza obligatoria, no podrán ser ocupados en trabajo alguno.

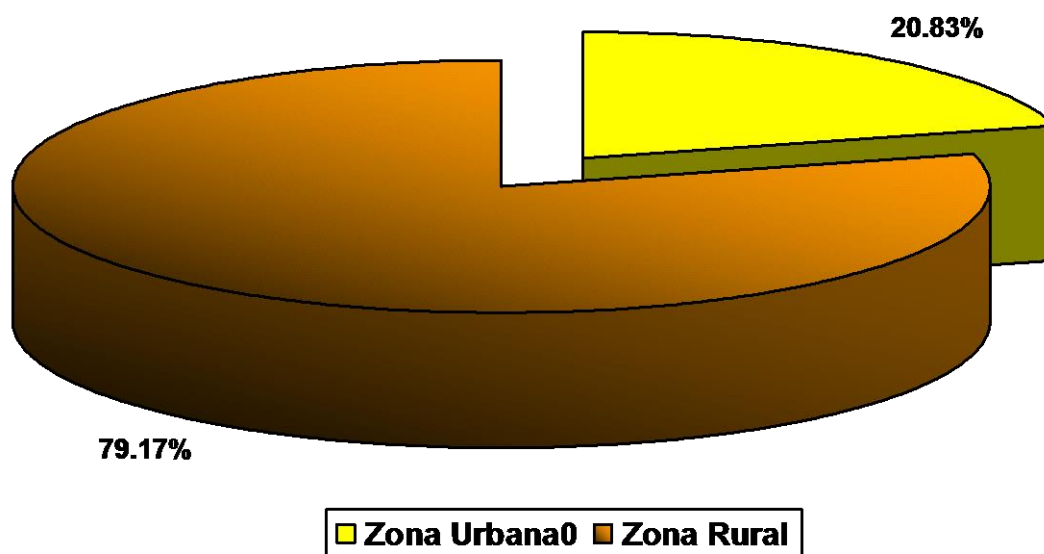
Es el inciso segundo el que autoriza el trabajo de los menores a partir de los doce años, siempre y cuando no perjudique su salud o desarrollo y no sean de tal naturaleza que puedan perjudicar su asistencia a la escuela.

Para los menores de 16 años, la jornada laboral no podrá ser mayor de seis horas diarias ni de treinta y cuatro semanales en cualquier clase de trabajo, y no podrán trabajar más de dos horas extraordinarias en un día, ni ejecutar labores que no sean compatibles con su estado físico.

¹⁸ Libro primero, Título II, Capítulo V artículos 104-109, específicamente en la Sección Tercera artículos 114-118, Código de Trabajo

En general los menores de dieciocho años no podrán trabajar en horas nocturnas (artículo 116 Código de Trabajo). Las horas de trabajo nocturnas están comprendidas entre las diecinueve horas de un día y las seis horas del siguiente (artículo 161 Código de Trabajo).

Gráfico 2
¿Dónde Vive?

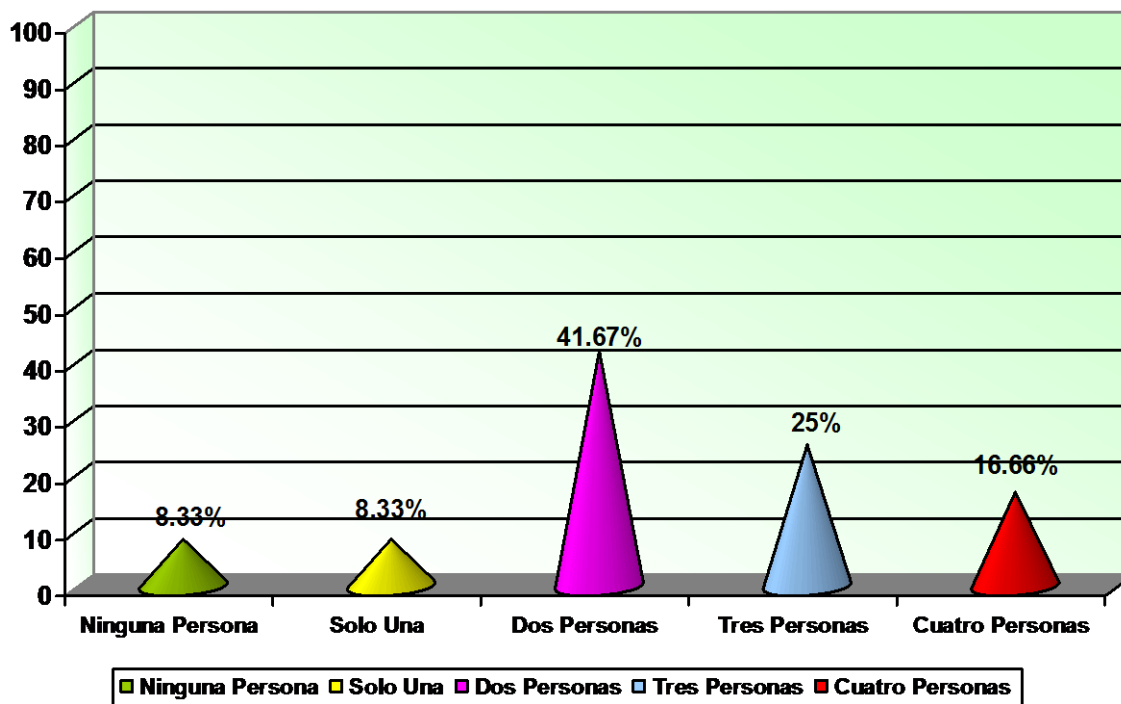


Se les preguntó ¿Dónde viven? Al tabular la información y sintetizándola dio como resultado que el 20.83% vive en la zona urbana, mientras que el 79.17% proceden de las zonas rurales del país.

Como se observa, la mayoría de las trabajadoras provienen de las áreas rurales, que son los lugares en donde la información que se les proporciona a los trabajadores sobre sus derechos es casi nula y en donde el acceso a la educación es muy limitada, ya sea por la condición económica, por aspectos culturales u otros motivos particulares.

Grafico 3

¿Cuántas personas dependen económicamente de usted?

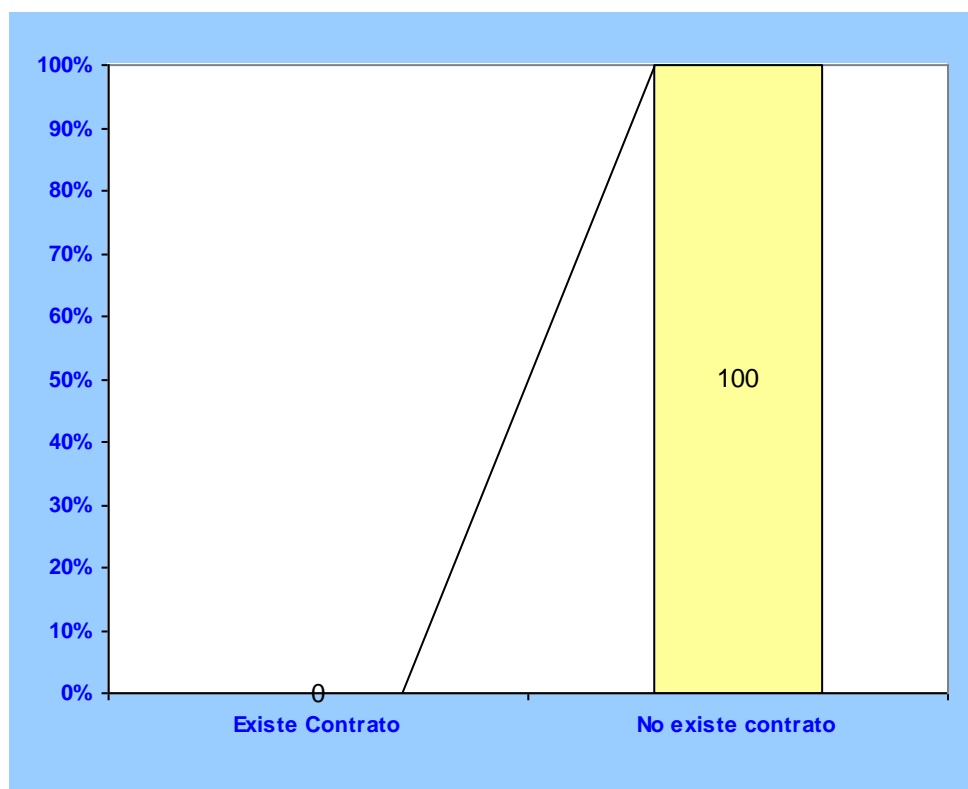


El 8.33% de las encuestadas dijeron que ninguna persona depende de ellas; otro 8.33% dijo que solo una persona depende de ellas; el 41.67% dijo que dos personas dependen de su trabajo; el 25% manifestó que tres son las personas que dependen de su trabajo y se encontró un 16.66% que dijo que son cuatro las personas a las que les tienen que ayudar económicamente.

Como queda reflejado, este tipo de trabajo es una verdadera fuente de ingresos, por lo que debería de otorgárseles los derechos del trabajador común y hacer cumplir los pocos que como trabajadoras tienen. No pueden estar en un régimen especial excluyente e injusto.

Gráfico 4

¿Existe contrato escrito que ampare el desempeño de su relación laboral?

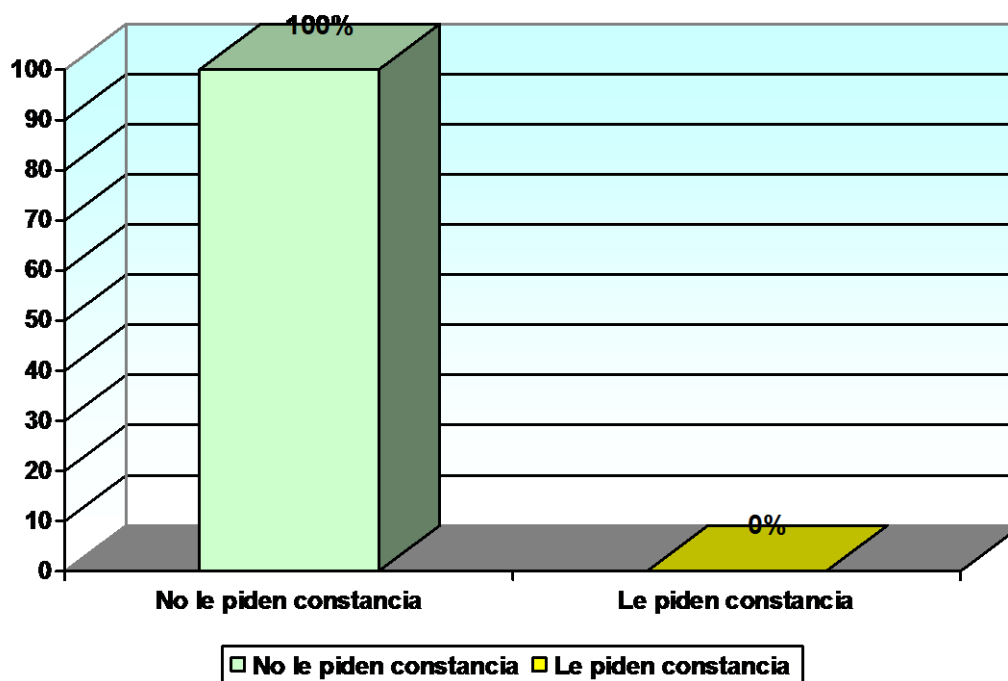


Del total de encuestadas, ninguna de las trabajadoras posee un contrato, en el que queden plasmados sus derechos, prestaciones y obligaciones.

El artículo 76 del Código de Trabajo permite que el contrato se celebre verbalmente y lo que se observa al procesar la información es que ésta es una de las pocas disposiciones con las que si están cumpliendo los patronos.

Gráfico 5

¿En caso de que no exista contrato escrito, le pide usted a su patrono que le extienda mensualmente una constancia con la que se establece su relación laboral?



También a esta pregunta, el total de las encuestadas manifestaron que no le piden al patrono esa constancia. La mayoría porque desconocían que se pueda hacer, otras porque no quieren generar desconfianza y otras por que no lo consideran necesario.

Vulnerabilidad

Como se ha expuesto anteriormente, el trabajo doméstico se encuentra regulado dentro del Código de Trabajo, en un régimen especial y excluyente

que restringe los derechos de manera directa a estos empleados. Ejemplo de ellos tenemos el contrato de trabajo que se permite celebrar verbalmente y el otorgamiento de la constancia que le sirve al trabajador entre otros, para probar el tiempo que tiene de estar laborando al servicio de un mismo empleador.

Se sabe que el contrato de trabajo en caso de que no exista, se puede probar con cualquier clase de prueba, pero también, “El contrato escrito es una garantía a favor del trabajador...”¹⁹ según el Código de Trabajo, lo cual no es aplicado tratándose de las personas que laboran en el servicio doméstico, dejándolos desprotegidos y por lo tanto creando mayor vulnerabilidad, frente al respeto de sus derechos.

El legislador plantea una solución un tanto irresponsable, como una forma de suplir la falta de contrato escrito y ésta es el otorgamiento de la constancia (Art.76 C.T.) que le sirve al trabajador como referencia para probar el tiempo de trabajo, la clase de trabajo, el salario devengado o en caso que el tenga que demandar la resolución de un contrato de trabajo. Aparentemente es una solución que beneficia a los trabajadores, pero que en realidad siempre los deja desprotegidos, al imponer la obligación al trabajador de solicitarla cada mes.

Lo más práctico y lo más favorable para los derechos de los trabajadores es que exista un contratos escrito, ya que al estar solicitando esa constancia todos los meses, genera desconfianza en el empleador y por lo tanto se ve expuesto a que pueda ser despedido. No existe la voluntad del legislador de proteger a esta clase de trabajadoras totalmente.

¹⁹ Artículo 18 del Código de Trabajo inciso último.

Gráfico 6

¿Le pagan por los días que no trabaja, cuando la causa es una enfermedad que usted ha sufrido?



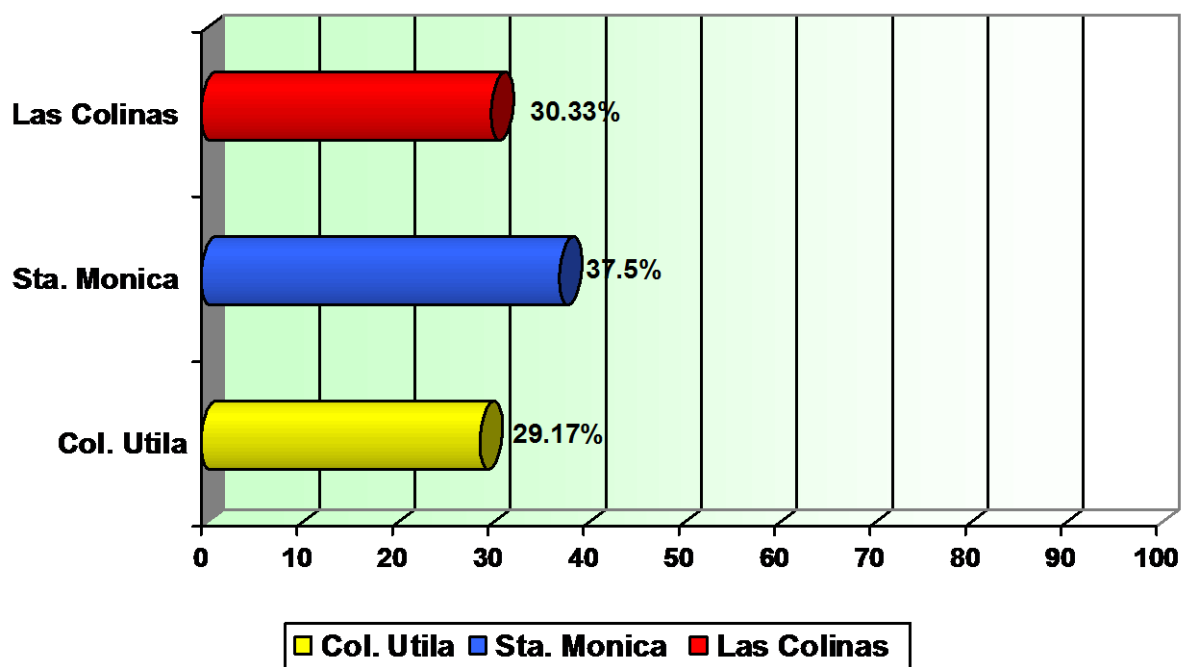
Al preguntarles si les pagan por los días que no trabajan por causa de una enfermedad, el 50% respondió que si se les pagan y el otro 50% que no se les pagan.

El artículo 307 del Código de Trabajo establece que cuando el trabajador sufra una enfermedad o accidente común, el patrono está obligado a pagarle una cantidad equivalente al 75% de su salario básico, conforme al tiempo que tenga de estar al servicio del patrono.

El trabajador también está protegido de los riesgos profesionales, ya que según el artículo 320 C.T. a los únicos que no se les aplica, las disposiciones de los riesgos, son a los trabajadores a domicilio y a los trabajadores que fueren contratados para labores que no excedan de una semana ni requieran el empleo de más de cinco personas.

Gráfico 7

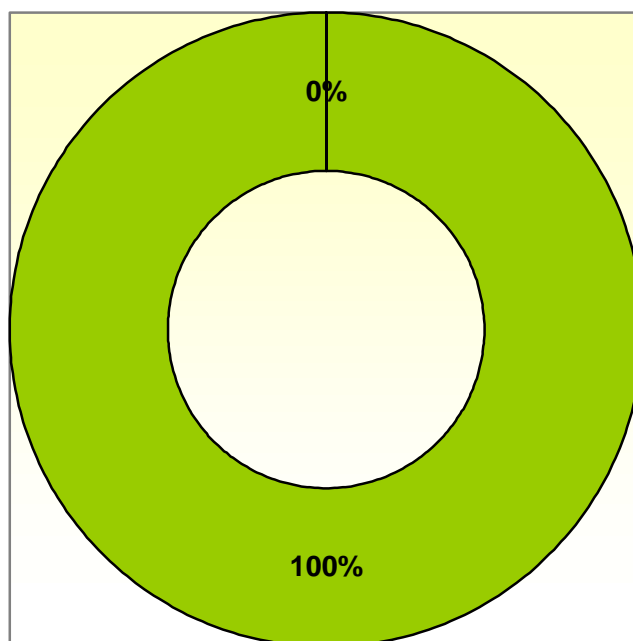
¿Dónde Trabaja?



Como lo se enunció en el planteamiento del problema, la investigación se limitó al área de la ciudad de Santa Tecla, específicamente en colonias de Las Colinas, Utila y Santa Mónica. El 30.33% trabaja en Las Colinas, el 37.50% trabaja en la colonia Santa Mónica y el 29.17% en la colonia Utila.

Gráfico 8

¿Cuáles son los oficios que usted realiza como empleada doméstica?



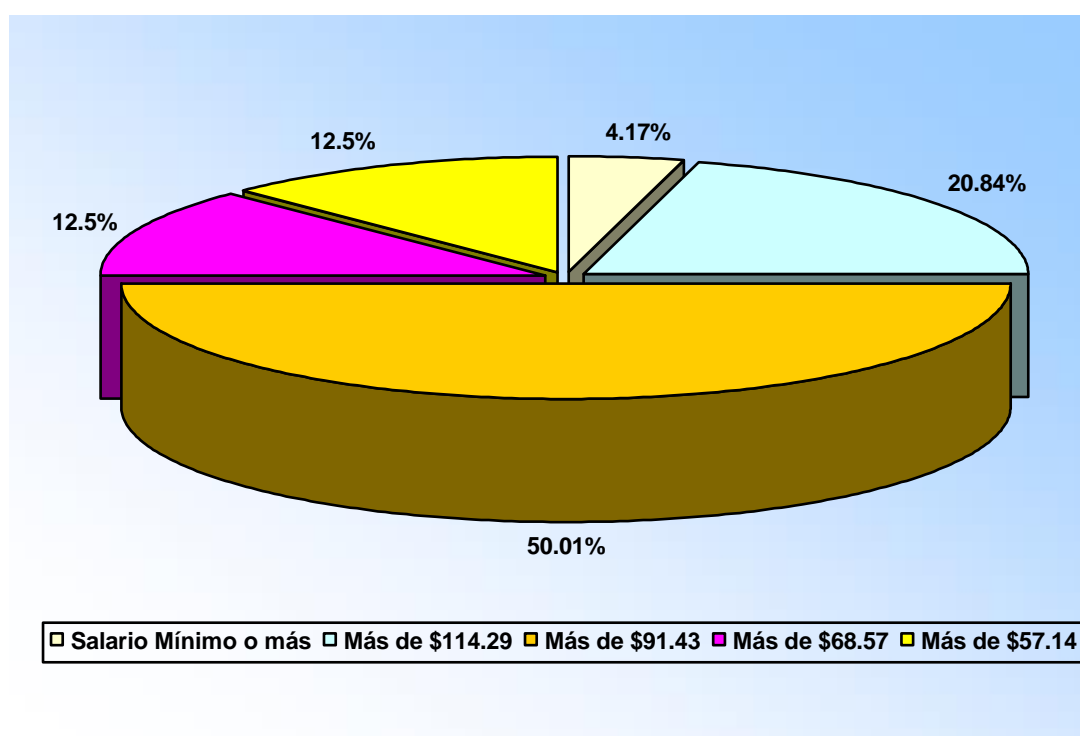
■ Lavar, planchar, cuidar, niños, hacer limpieza, etc. ■ Otros oficios

Esta pregunta se hizo con la intención de que las encuestadas fueran personas, que se dedicaran en forma habitual y continua a labores propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importe lucro o negocio para el patrono.

El total de las encuestadas respondieron que se dedican a limpiar, lavar ropa, cocinar, planchar, cuidar niños, hacer limpieza, etc. labores exclusivas de un hogar.

Gráfico 9

¿De cuánto es su salario?



Al responder a la pregunta ¿cuánto es su salario?, se pudo constatar que únicamente el 4.17 % gana un monto mayor o igual al salario mínimo; el 20.84 % gana menos del salario mínimo y más de \$ 114.29; el 50.01 % gana más de \$ 91.43 y menos de \$ 114.29; el 12.50 % gana más de \$ 68.57 y menos de \$ 91.43; y otro 12.50 % gana entre \$ 57.14 y \$ 68.57.

“Los trabajadores domésticos tienen derecho a protección en materia de salarios, y en general a las prestaciones sociales”. Así lo establece la constitución de la República en su Art. 45.

El salario es la retribución en dinero que el patrono está obligado a pagar al trabajador, por el servicio que recibe y el cual se estipula libremente, pero no será inferior al mínimo fijado por el Código de Trabajo.

El art. 144 C.T. establece que “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, el cual se fijará periódicamente”. El salario mínimo actual es de \$ 158.40.

“Los salarios mínimos fijados sustituyen de pleno derecho, durante su vigencia, cualesquiera otros inferiores que se hayan estipulado” Inc. 1 art. 148 C.T.

De los resultados obtenidos se concluye que únicamente el 4.17 % gana una cantidad mayor o igual al salario mínimo y que el 95.83 % no goza de ese derecho que le otorga el art. 144 CT. Antes citado; siendo ésto un claro ejemplo de vulnerabilidad al que se encuentran sometidas estas trabajadoras.

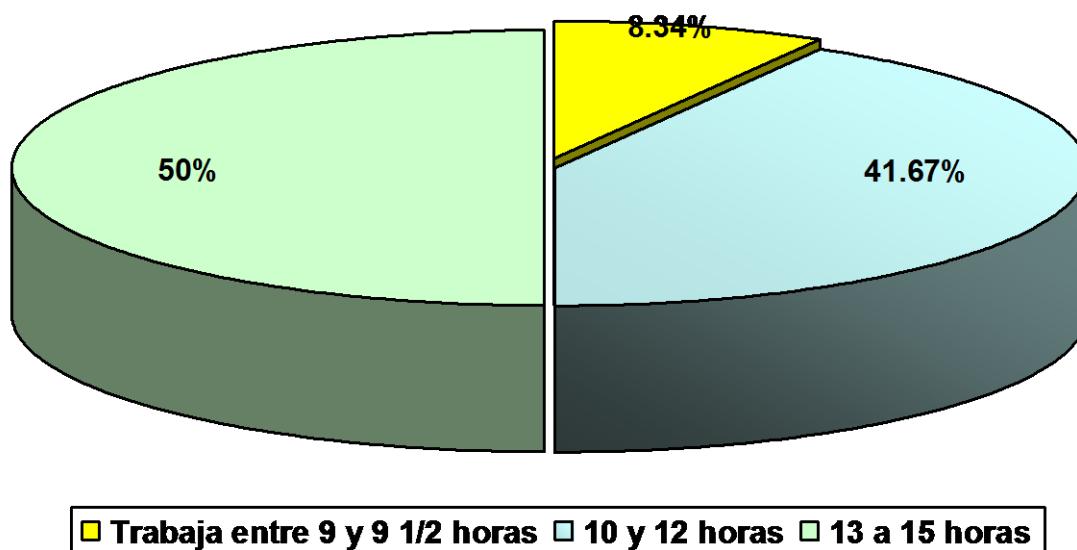
Como se ha dicho anteriormente, el contrato de servicio doméstico puede celebrarse verbalmente, por lo que existe la posibilidad de que en un determinado momento, esa participación pecuniaria llamado “salario” no se pueda determinar, por lo que habrá que estarse a las reglas del Art. 415 C.T. que son las que se utilizan cuando en el contrato escrito se han omitido algunos de los requisitos mencionados en el art. 23 C.T. que son los requisitos que todo contrato escrito debe contener.

El salario de los trabajadores del servicio doméstico es un salario mixto, que además del salario convenido, comprende el suministro de alimentación y habitación (Art. 78 C.T.) lo que ha juicio nuestro y aplicando la regla tercera del artículo 415 C.T que establece que “en cualquier caso se entenderán pactadas las mejores condiciones que prevalecieron en el indicado departamento , para trabajadores del mismo ramo y de la misma clase de labor”, se concluye que el trabajador del servicio doméstico tiene derecho a devengar el salario mínimo , pues la alimentación y la habitación, es un derecho inherente que se da por la misma naturaleza del trabajo, ya que es inverosímil pensar que las mismas personas que se dedican a los quehaceres del hogar, no tengan derecho a gozar de ellos o las personas que tienen que estar pendientes de la casa de habitación del empleador, como mínimo doce horas diarias, sean éstas diurnas o nocturnas, no tengan acceso al alojamiento.

Cuando haya duda respecto de la aplicación de las normas de trabajo, debe de prevalecer la más favorable al trabajador y la norma que se adopte debe de aplicarse en su integridad (Art. 14 C.T.)

Gráfico 10

¿Cuál es su horario de trabajo?



Se preguntó ¿Cuál es su horario de trabajo? , al procesar la información se obtuvo como resultado que el 8.34 % trabajan entre 9 y 9 horas y media; el 50% dijo que trabajan entre 10 y 12 horas y media y el 41.67 % dijo que trabajan de 13 a 15 horas diarias. Hay que tener presente que todos son menores de 18 años y la mayoría son menores de 16 años.

Lo que se puede observar es que ningún patrono, en esta clase de trabajo, cumple con la disposición constitucional de respetar la jornada de 6 horas diarias y treinta y cuatro semanales en cualquier clase de trabajo (art. 38 N° 10 Cn.).

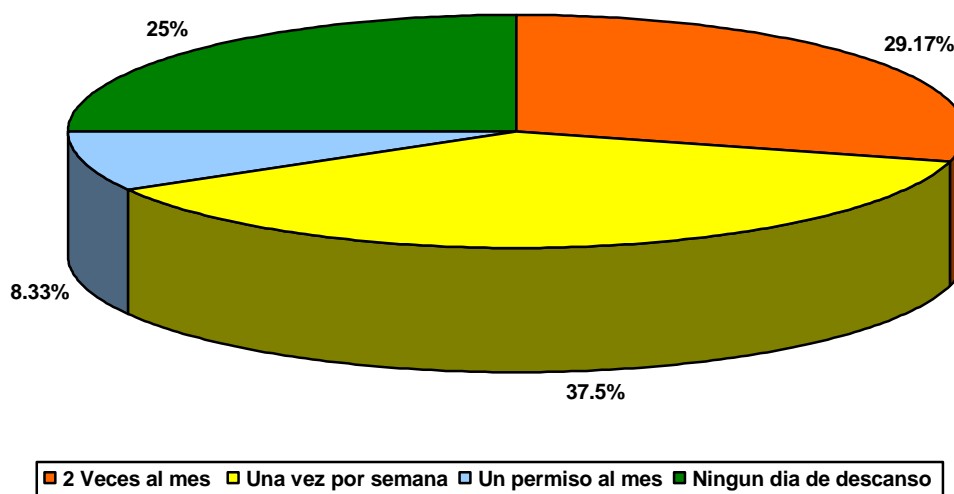
La Constitución de la República, en su artículo 38 N° 10 Cn. y el Código de Trabajo en el artículo 116, regulan la jornada laboral de los menores de 14 a 16 años, quienes no podrán trabajar más de seis horas diarias, ni más de treinta y cuatro semanales; tampoco podrán trabajar más de dos horas extraordinarias en un día lo que significa que el número de horas máximas que estos menores deben trabajar es de 8 horas diarias.

Del análisis de los artículos anteriores se concluye que la jornada laboral de los menores que oscila entre los 16 y los 18 años, es de ocho horas diarias, quienes pueden trabajar como máximo doce horas pero éstas deben ser en la jornada diurna ya que no les está permitido trabajar en horas nocturnas.

El Código de Trabajo permite que se autorice el trabajo de los menores a partir de los 12 años, pero al referirse a la jornada laboral lo hace de una manera generalizada, refiriéndose únicamente a la “jornada de los menores de 16 años”, por lo que es de estarse a lo que establece el artículo 380 lit. “C” del Código de Familia, el cual establece que la jornada laboral de los menores de 14 años, debe de sujetarse a media jornada laboral ordinaria, por lo que estas menores sólo deben trabajar cuatro horas diarias, que es todo lo contrario de lo que en la realidad sucede con las menores de edad empleadas en el servicio doméstico.

Gráfico 11

¿Cuántos permisos le dan en el mes y cuantos días le dan en cada permiso?



Este gráfico ilustra que el 29.17 % respondió que les conceden permiso 2 veces al mes y en cada permiso gozan de dos días de descanso; al 37.50 % les otorgan los permisos una vez por semana, gozando de un día de descanso en cada semana; el 8.33 % solamente recibe un permiso al mes, descansando únicamente dos días; y el 25 % restante manifestó que no se le otorga ningún día de descanso semanal.

Por lo que se puede afirmar que al 66.67 % de las empleados domésticas menores de edad, sí se les otorga el día de descanso semanal, así como está regulado en el art. 171 C.T. y en el artículo 80 C.T. Este último establece que el trabajador del servicio doméstico tiene derecho a un día de descanso acumulable hasta en un número de 3 días.

El otro 33.33 % no goza de ese derecho, pues el 8.33 % recibe los permisos a la mitad de lo que el Código de Trabajo y la Constitución establecen, mientras que un 25 % no recibe el descanso semanal. Por lo general los que no reciben ningún permiso son los menores que únicamente laboran entre 9 y 9 horas y media y que no viven en casa de habitación del patrono, siendo ésto una clara violación a las disposiciones anteriormente citadas.

Gráfico 12

¿Si estudia, qué grado Cursa?

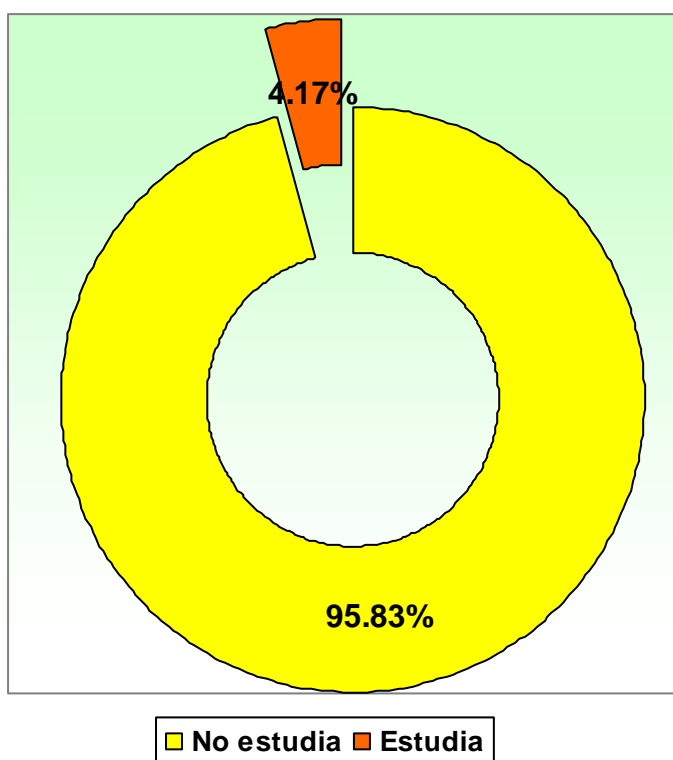
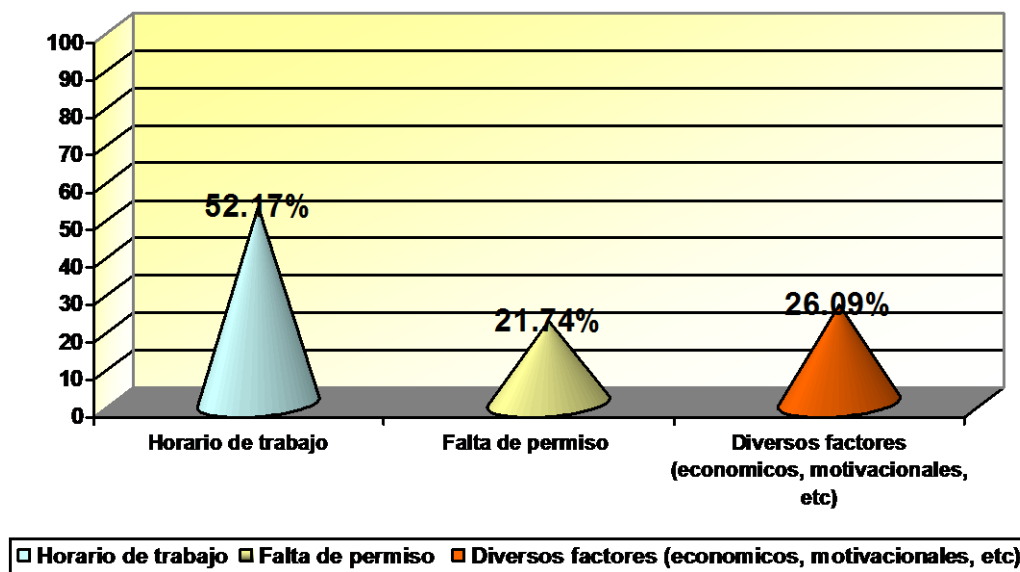


Gráfico 13

En caso de no estudiar, ¿Cuáles son los motivos por los que no lo hace?



Se hicieron dos preguntas respecto al derecho de educación al que tienen acceso estas menores de edad y al preguntarles ¿si estudia, qué grado cursa? Se encontró que el 95.83 % no lo hace, y de este 95.83 % que representa el 100 % de la muestra, el 52.17 % no lo hace debido al horario de trabajo; el 21.74% no lo hace por falta de permiso de los patronos; y el 26.09 % no lo hace por otros motivos, tales como la falta de capacidad económica, falta de voluntad, etc. Sólo un 4.17 % estudia y está cursando únicamente segundo grado de educación básica.

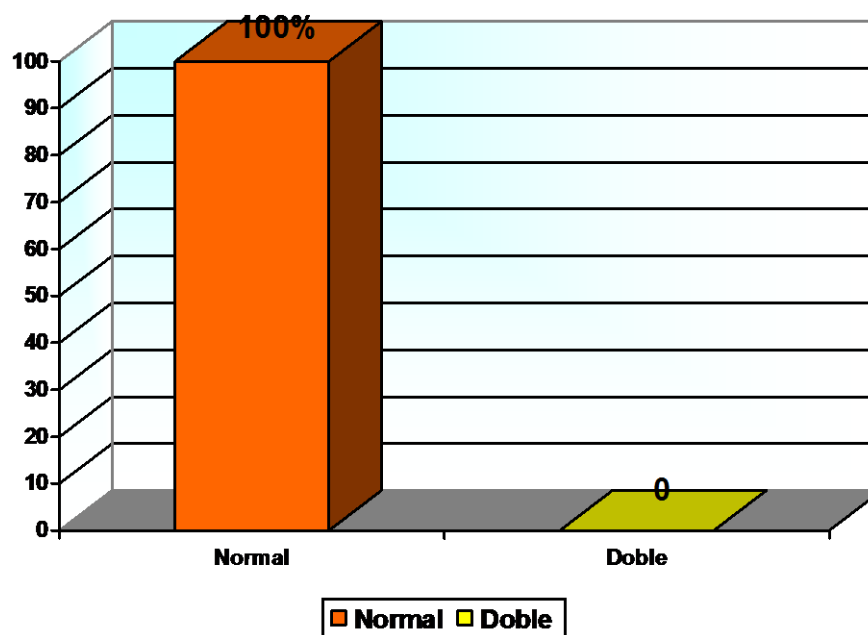
Es de aclarar que del 95.83 % que no estudia actualmente ya lo ha hecho en años anteriores al empleo que actualmente desempeña. El 26.09 % ha cursado hasta segundo grado; el 21.74% ha cursado hasta tercer grado; otro 21.74 % ha estudiado hasta cuarto grado y el 30.43 % restante ha estudiado hasta quinto grado.

Con los datos expuestos anteriormente, se pone en evidencia de que existe una verdadera violación al derecho de educación de estas empleadas, a pesar de que el Art., 114 C.T. establece que los menores de 14 años y los que han cumplido esa edad no pueden ser ocupados en trabajo alguno si están sometidos a la enseñanza obligatoria, y que se autoriza el trabajo de los menores, a partir de los doce años, siempre que el empleo no sea de tal naturaleza que pueda afectar su asistencia a la escuela.

Pero como se refleja en los gráficos, del total que no estudia, un 73.91 % no lo hace por causas imputables al patrono, llámense éstas falta de permiso u horario de trabajo. Mientras no se tome conciencia de la situación a que estas menores están sometidas, jamás se podrá hablar del derecho de educación como un derecho inherente a la persona humana y por consiguiente no se puede lograr el desarrollo integral de la personalidad, en su dimensión espiritual, moral y social.

Gráfico 14

¿Cuándo usted trabaja en días de asueto, se lo pagan con salario normal o doble?



Al preguntar si cuando trabajan en días de asueto se les paga con salario normal o doble, el 100 % respondió que se les paga con salario básico, ya que el día de pago siempre reciben el mismo salario que se les ha pagado en los meses en que no hay días de asueto.

Según el Código de Trabajo los días de asueto son:

- a) Primero de Enero
- b) Jueves, Viernes y Sábado de la Semana Santa
- c) Primero de Mayo
- d) Seis de Agosto
- e) Quince de Septiembre
- f) Dos de Noviembre
- g) Veinticinco de Diciembre

Además se establece el tres y el cinco de Agosto en la Ciudad de San Salvador; y en el resto de la República, el día principal de la festividad más importante del lugar, según la costumbre” (art. 190 C.T.)

Los que trabajan como empleados del servicio doméstico están obligados a trabajar en los días de asueto, siempre que el patrono solicite sus servicios, pero en tal caso, es obligación del empleador pagar con un recargo del 100% del salario diario, realizado en esos días. (art. 81 C.T.)

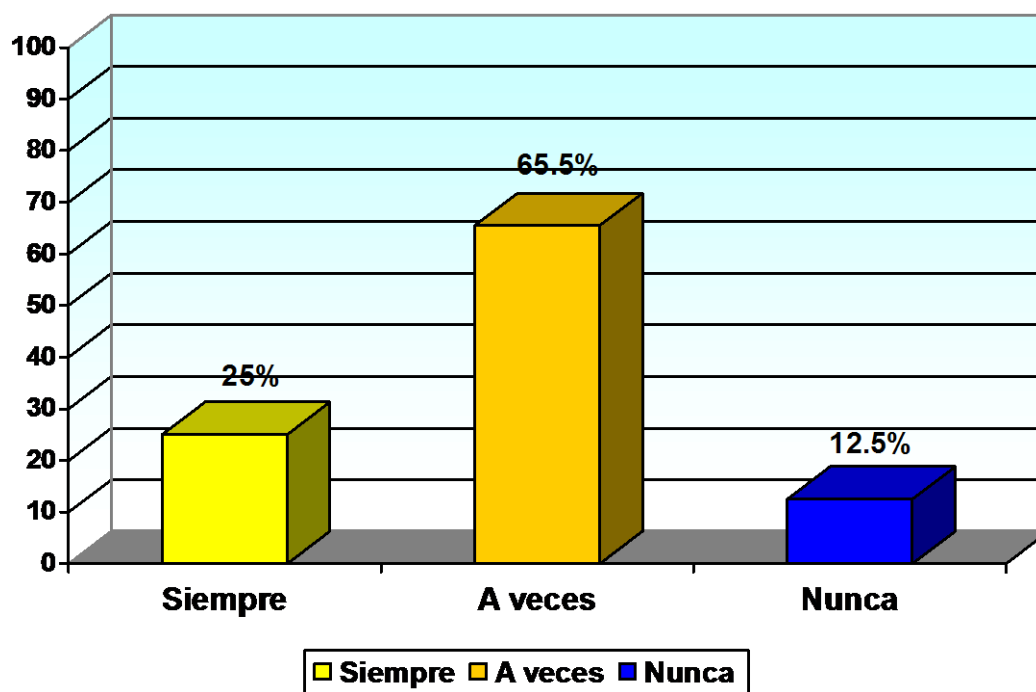
En este aspecto, el trabajador del servicio doméstico no goza de la protección que tiene el trabajador común, pues, ya la Constitución de la República estableció que será la “Ley” quien determinará la clase de labores en que no se tendrá derecho a descanso en los días de asueto (art. 38 ord. 8º Cn.), pero estableció que esos días se paguen con salario extraordinario,

cuando se trabajen; lo cual como ha quedado plasmado, ningún patrono cumple con esa disposición respecto a los menores de edad, empleados en el servicio doméstico.

Termina aclarado este punto con el art. 195 C.T., porque establece que únicamente quedan excluidos, respecto al derecho de los días de asueto, los trabajadores a domicilio aquellos cuyos salarios se haya estipulado por comisión o a destajo, por ajuste o precio alzado

Gráfico 15

¿Recibe aguinaldo?



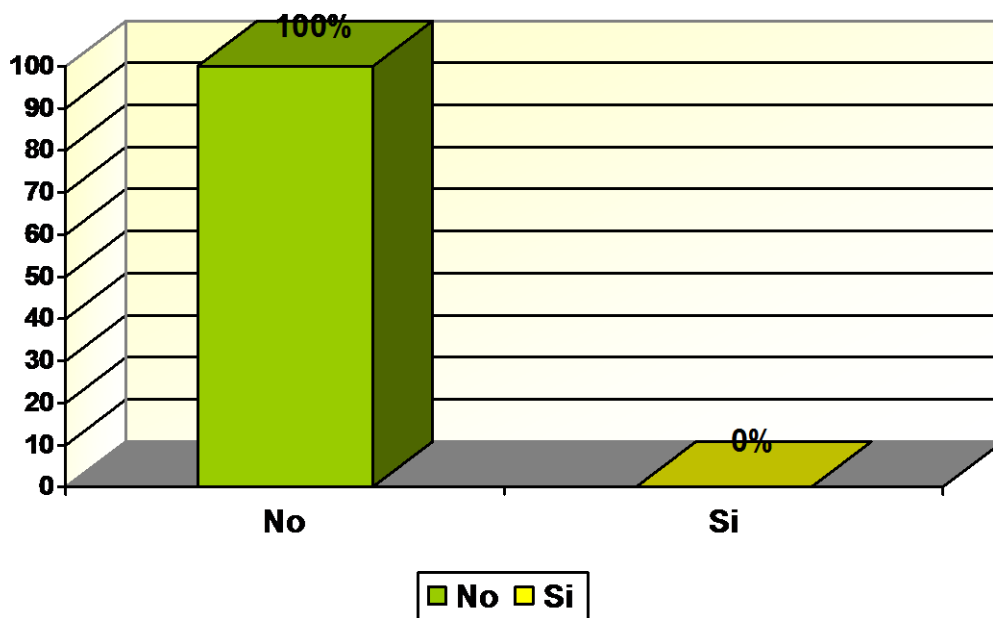
Al preguntar si reciben aguinaldo, el 25 % respondió que siempre lo reciben; el 65.50 % respondió que a veces lo reciben y el 12.50 % manifestó que nunca reciben aguinaldo.

El régimen especial que regula el trabajo doméstico y el trabajo de los menores no excluye a estos trabajadores de la prestación a que tienen derecho en concepto de aguinaldo; sin embargo, por ser un sector muy vulnerable, el patrono no cumple con las obligaciones que le impone la ley.

Para el Código de Trabajo en su artículo 196, todo patrono está obligado a dar a sus trabajadores una prima por cada año de trabajo en concepto de aguinaldo. Es una obligación que la ley impone al empleador la cual, aplicada al trabajo de menores del servicio doméstico, en su mayoría de veces no se cumple.

Gráfico 16

¿Recibe vacaciones remuneradas?



Al preguntarle al personal encuestado, si recibe vacaciones anuales remuneradas, el 100 % respondió que no gozan de ese derecho.

Algunas respondieron que a veces cuando piden permiso por algún motivo, les descuentan ese día, mucho menos les van a pagar 15 días que no trabajen.

Este es uno de los derechos que uniformemente incumplen los patronos, aunque el art. 118 del Código de trabajo establece que lo que no esté previsto en el título Segundo que se refiere al trabajo sujeto a regímenes especiales, “se aplicará lo que para el caso dispongan las normas y principios generales de este Código”.

La disposición legal que regula la vacación anual remunerada se encuentra en el art. 177 C.T. que establece que después de un año continuo los trabajadores que hayan estado al servicio de un mismo patrono tienen derecho a un período de vacaciones de 15 días, los cuales serán remunerados con salario ordinario correspondiente a dicho período más un 30 % del mismo.

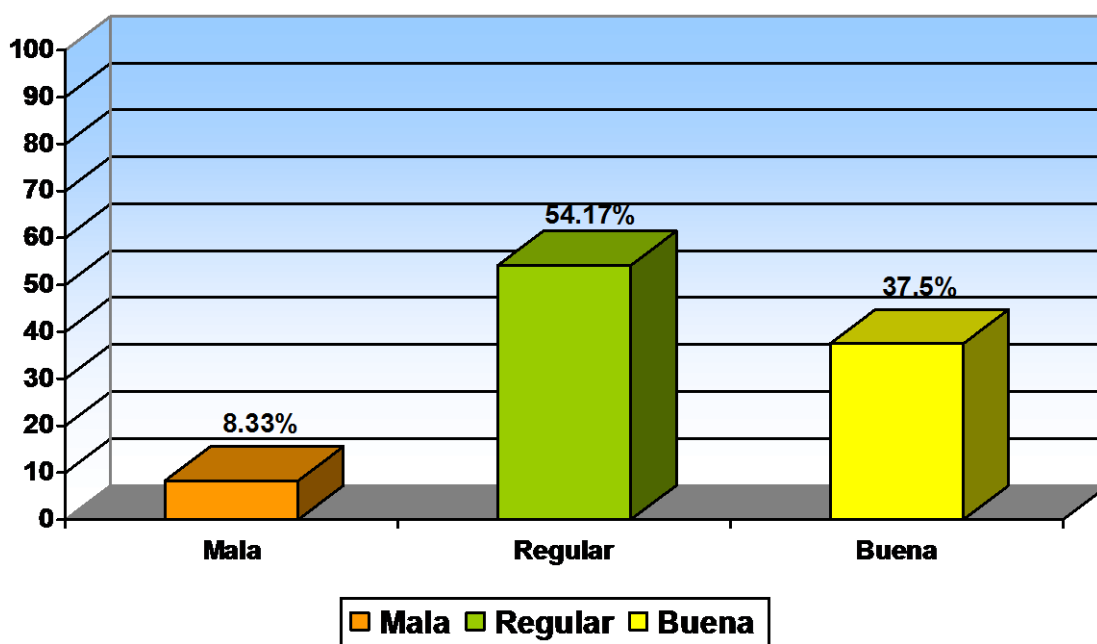
Por lo general la retribución del trabajador del servicio doméstico, salvo pacto en contrario, además del salario convenido comprende el suministro de alimentación y habitación. Lo que significa que esta clase de trabajadores también tienen derecho a que se les reconozca, en exceso del pago de las vacaciones un 25 % más por el goce a la alimentación y habitación (art. 184 C.T.)

Las vacaciones es uno de los derechos a los que el trabajador no puede renunciar y que el patrono no puede compensar en dinero o en especie, por lo

que resulta muy peculiar que en la práctica a los trabajadores menores de edad empleados en el servicio doméstico, no se les reconozca este derecho en lo absoluto. Por una parte no se les concede y por la otra mucho menos se les compensa.

Gráfico 17

¿Cuál es el trato que recibe en la casa donde trabaja?

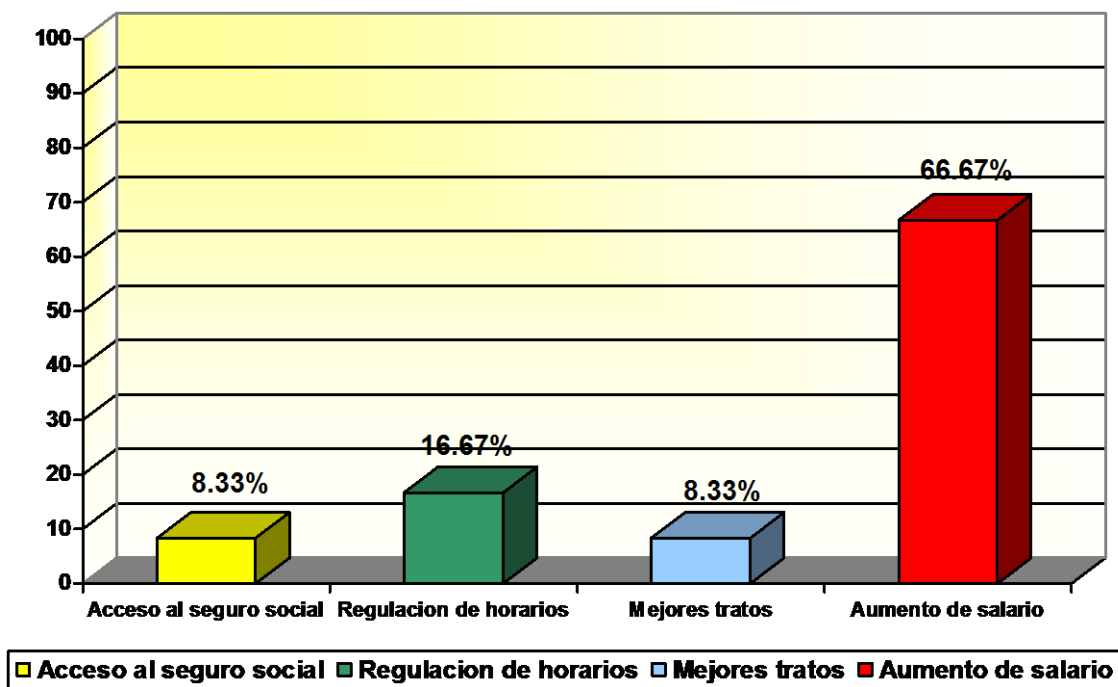


Al preguntar ¿cuál es el trato que reciben en la casa donde trabaja?, el 8.33% respondió que “malo”; el 54.17 % que reciben un trato “regular” y un 37.50 % respondió que es “bueno”.

Una de las obligaciones de los patronos, según el artículo. 29 ordinal 5º del Código de Trabajo es “Guardar la debida consideración a los trabajadores, absteniéndose de maltratarlos de obra o de palabra”.

Gráfico 18

¿En qué le gustaría que mejorara su condición laboral?



Al preguntar ¿en qué le gustaría que mejorara su condición laboral?, el 8.33% contestó que quisieran que se les otorgaran prestaciones sociales, como por ejemplo tener acceso al Seguro Social; el 16.67 % contestó que quisiera que le regularan el horario; otro 8.33 % contestó que quisieran que los trataran mejor y un 66.67 % contestó que lo que quisieran es que les aumentaran a su salario.

3.2 RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS.

3.2.1 ENTREVISTA REALIZADA A EMPLEADORA QUE SOLICITA EL SERVICIO DOMESTICO.

Al preguntar dónde vive y cuál es su grado académico, manifestó que reside en Santa Tecla, y que su grado académico es universitario.

Se preguntó dónde trabaja y cuánto recibe en concepto de salario, y respondió que labora en una institución de carácter público y que su sueldo es de cuatrocientos dólares mensuales.

Preguntamos si ha contratado los servicios de una empleada doméstica y cuál es la edad de la empleada, manifestando que sí ha contratado a una persona para que trabaje en su casa como trabajadora doméstica. En cuanto a la edad de la trabajadora, manifestó que es de dieciséis años.

Para indagar cómo inició esta relación laboral, se preguntó como conoció a la empleada y cuál había sido la forma para contratarla. Respondió que una vecina que tiene una empleada doméstica le dijo que tenía una hija con deseos de trabajar y que ya está grande, entonces le manifesté que necesitaba una

persona que me ayudara en la casa. Así la conoció; en cuanto a la forma cómo la contrató, fue de palabra.

Al preguntarle cuánto gana la empleada y cómo es la forma de pago, manifestó que le cancela la cantidad de ochenta dólares mensuales, más la comida.

Referente a las prestaciones laborales que recibe la empleada domestica, nos respondió lo siguiente: que no está asegurada, que la jornada de trabajo es un poco más de las ocho horas, ya que ella regresa tarde a la casa; en cuanto a la remuneración, no se le da más de lo pactado; no hay pago por horas extras; trabaja los días de asueto, porque es cuando más la necesita, por estar en casa todos los que componen su familia en esos días. No dijo nada sobre vacaciones anuales remuneradas; en cuanto al aguinaldo no es como la ley lo establece, sino que a veces le da treinta dólares y un regalo.

Al preguntar sobre los días de descanso que le corresponde a la empleada doméstica y de cuántos días goza, manifestó que un fin de semana lo trabaja y otro no.

El resultado de esta entrevista pone de manifiesto la inobservancia a las disposiciones legales establecidas, referentes a la contratación de empleadas domésticas por parte de la empleada, al omitir casi todas las prestaciones laborales que le corresponden a las trabajadoras del servicio doméstico compuesto por menores de edad, por mandato constitucional, demostrando así como se vulneran los derechos de estas empleadas en la relación laboral en la que se ven involucradas.

Existe según este estudio una responsabilidad pecuniaria por parte del patrono, por no conceder las prestaciones de ley, debería entonces hacerse el

pago efectivo de esas prestaciones recibidas, recurriendo a las instancias correspondientes.

3.2.2 ENTREVISTA REALIZADA A UN EMPLEADO DEL JUZGADO DE LO LABORAL DE SANTA TECLA.

Respecto a los conflictos laborales que se ventilan en los tribunales, específicamente los promovidos por las empleadas domésticas menores de edad, se preguntó a un empleado que si existen demandas interpuestas por estas empleadas en el Juzgado de lo Laboral de Santa Tecla y respondió que si hay litigios impulsados por la Procuraduría General de la República a solicitud de los Representantes Legales de las menores empleadas y que el procedimiento ha seguir es el mismo que cualquier juicio laboral a excepción de que debe comparecer el Representante Legal en nombre de la trabajadora menor de edad y éstos deben probar el parentesco con la Certificación de la Partida de Nacimiento.

Al preguntarle cuánto tiempo dura un juicio laboral hasta dictar sentencia, respondió que depende cuánto trabajo tenga el juzgado, pero que generalmente es de cuatro a seis meses, si se van culminando las etapas procesales pertinentes según término y conforme a derecho, y que la mayoría de los fallos son favorables para la parte demandante.

Al indagar por qué razones algunas demandantes no ejercen sus derechos dentro del proceso, manifestó que era por varias razones; primero por haber arreglos extrajudiciales; por que deben estar presentes en las audiencias, lo que les hace muy difícil su comparecencia, ya sea por vivir lejos y por los gastos en que deben incurrir para trasladarse; y por último no les gusta estar reclamando algún derecho que no se les quiso proporcionar.

Se quiso saber, qué pensaban en cuanto al Régimen Especial y preguntamos qué hace falta en la legislación laboral referente a las empleadas domésticas menores de edad, manifestando que existe un abandono legal y que debería regularse una jornada de trabajo no mayor de ocho horas y cuando exceda se paguen las horas extras; en cuanto al salario que no se deje a criterio del empleador cuánto va a pagar, sino mas bien, se estipule un salario mínimo no pactado, o sea reformar aquellos artículos que hacen referencia a estas situaciones.

El informante clave considera que debe haber una reforma a las disposiciones del Código de Trabajo que regulan el salario y la jornada de trabajo efectivo de las empleadas domésticas menores de edad, porque las características del contrato individual de trabajo del servicio doméstico en la realidad se manifiesta como un contrato de adhesión y desproporcionado en cuanto a derechos y obligaciones, respecto de quienes componen esa relación laboral.

3.2.3 ENTREVISTA REALIZADA A UN ABOGADO AUXILIAR DE LA PROCURADURIA GENERAL DE LA REPUBLICA.

Se preguntó, cómo la Procuraduría General de la República da asistencia legal a las empleadas domésticas menores de edad que requieren se les protejan sus derechos.

Manifestó lo siguiente:

Que en la sección de demandas laborales, donde se asiste a los trabajadores que lo solicitan y que se presume tienen un derecho que puede ser reclamado por la vía judicial, se procede a demandar, a diferencia de las menores de edad, las cuales deben apoyarse de sus padres o tutor, para que puedan

representarlas en juicio, ya que por sí mismas no podrían activar el aparato jurisdiccional.

Al preguntarle que si consideraba que existe una desprotección legal respecto a los derechos de las trabajadoras domésticas menores de edad, en comparación a los trabajadores comunes, comentó que si bien es cierto el derecho procesal se rige por el principio de igualdad en cuanto a las causas que se reclaman por la vía judicial, no haciendo exclusión de partes, pero que, por estar regulado el trabajo doméstico prestado por menores de edad en un Régimen Especial, lo hace diferente por ejemplo el salario pactado y las jornadas de trabajo.

Por lo que el legislador debería reformar algunas disposiciones del Régimen Especial y adecuarlas a las disposiciones generales del Código de Trabajo, no es por que estas respondan a la realidad social, si no por que, en comparación al Régimen Especial se adecuan más a una dignificación del trabajo en cuanto a prestaciones laborales, por ejemplo el trabajo de aprendices, ahora son asalariados igual que cualquier trabajador.

3.2.4 INFORMANTES CLAVE

Con las entrevistas realizadas se obtuvieron resultados importantes, respuestas que formaban parte del marco de interpretaciones, las cuales corroboraron aspectos supuestos de la investigación, tales como el hecho de que a pesar de que existen disposiciones instituidas para las trabajadoras del servicio doméstico prestado por menores de edad, éstas en realidad no se aplican, ya que son disposiciones deficientes, insuficientes y discriminatorias.

Las entrevistas fueron dirigidas a varios tipos de sectores:

- a) Empleadora que requiere del servicio doméstico.
- b) Empleado del Juzgado de lo Laboral de Santa Tecla.
- c) Abogado auxiliar de la Procuraduría General de la República.

Por parte de la empleadora del servicio doméstico, se obtuvo diferentes puntos de vista respecto a la situación económica, social y jurídica de las empleadas domésticas, así mismo respecto al salario que percibe la trabajadora y su punto de vista respecto al hecho de que la trabajadora no goce de derechos, tales como la incorporación al seguro social, aguinaldo, indemnización en caso de despido, vacaciones remuneradas, y horas extras.

El último entrevistado, Abogado y especialista en materia laboral, proporcionó varias opiniones sobre las regulaciones en el Código de Trabajo respecto a las trabajadoras del servicio doméstico prestado por menores de edad; sobre las formas de mejorar las expectativas de esta clase de trabajadoras; opiniones respecto a la interrogante de que si las trabajadoras del servicio doméstico perciben al menos un salario mínimo legal; a cerca del monto del salario que satisfaga las necesidades de las trabajadoras; y diversos puntos de vista respecto a la existencia de situaciones no reguladas por la legislación secundaria con relación a las trabajadoras del servicio doméstico prestado por menores de edad.

CAPITULO 4

4.1 CONCLUSIONES RECOMENDACIONES.

4.1.1. CONCLUSIONES.

En el desarrollo de esta investigación denominada: **“LA VULNERABILIDAD DEL SECTOR LABORAL DOMESTICO, COMPUESTO POR LAS MENORES DE EDAD, EN CUANTO A SUS PRESTACIONES Y A LA LIMITACION DE SUS DERECHOS EN RELACION AL CODIGO DE TRABAJO”**, al entrar en el estudio por medio de las encuestas, observaciones, entrevistas e investigación bibliográfica, como grupo se llega a las siguientes conclusiones:

Respecto al cumplimiento del objetivo general: “Determinar el grado vulnerabilidad de los derechos laborales del sector de las trabajadoras domésticas, compuesto por menores de edad y conocer las desventajas de dicho sector, por estar regulado como un régimen especial”; y respecto del cumplimiento de los objetivos específicos:

- Establecer los factores externos que inciden en la falta de protección legal, por encontrarse regulado el trabajo doméstico como un régimen especial.
- Identificar los elementos y características propias de la relación jurídica laboral doméstica y cuál es el programa a utilizar para dignificar este trabajo.

- Determinar las consecuencias laborales en cuanto a los derechos del personal que labora en el servicio doméstico y determinar la mejor condición laboral en la que puedan estar sometidas tales empleadas.

Puede afirmarse que éstos se cumplieron de forma categórica y totalmente, como se demuestra con el resultado de las encuestas, y en relación a los datos descritos en el marco histórico, teórico y jurídico de este trabajo de investigación. Así como con las entrevistas a informantes claves, y específicamente la realizada al procurador auxiliar de la Procuraduría General de la República, quien nos describió con base a su experiencia los casos promovidos por los representantes legales de las menores de edad que laboran como empleadas domésticas. .

De la investigación realizada se han obtenido conclusiones, las cuales son un reflejo de la ineficiencia de la legislación laboral vigente, así como también de la falta de situaciones no reguladas por ésta.

4.1.2 Comprobación de Hipótesis de Trabajo General.

“Mientras el trabajo doméstico se encuentre regulado como un régimen especial, mayor será la desprotección y la vulnerabilidad de los derechos de las menores de edad, que se dedican a esta actividad”. -

En base al principio elemental de que en dos variables relacionadas, el cambio de una está acompañado por el cambio paralelo de la otra, se puntualiza que efectivamente si el trabajo doméstico prestado por menores de edad se regula en el régimen especial, la consecuencia será la vulnerabilidad de los derechos laborales que les corresponden y la desprotección normativa se

reflejará en una restricción de esos derechos, en comparación a los derechos de los trabajadores comunes.-

Según el resultado de la investigación, los trabajadores del servicio doméstico, no reciben las prestaciones sociales como horas extras, vacaciones anuales remuneradas, un pago adicional por trabajar los días de asueto, aguinaldo, negados todos por el patrono.

Es preciso señalar que la información recolectada, es el reflejo del incumplimiento por parte del patrono de los derechos que les corresponden a las empleadas domésticas, y del desconocimiento de las menores de edad en cuanto a las prestaciones sociales que poseen, también se puntualiza la exclusión categórica a la seguridad social que se denota como es el seguro de salud y la exclusión del sistema de pensiones.

4.1.3 Comprobación de Hipótesis Específica I.

“La regulación jurídica especial, de las empleadas domésticas menores de edad, obedece a la falta de voluntad política del legislador de adecuar las leyes laborales a la realidad social”.

El resultado de la encuesta realizada a trabajadoras domésticas, refleja una gran preocupación por la falta de conocimiento de los derechos que poseen.

Esta hipótesis se cumple debido a que, si bien las trabajadoras están sujetas a una relación jurídica especial respecto a los trabajadores comunes, las normas que regulan esta relación laboral limitan y son excluyentes de

derechos sociales, y eso se debe a la falta de importancia y voluntad política del legislador.

Otro factor que directamente afirma el cumplimiento de esta hipótesis, es que no existe interés de parte de ninguna persona o institución pública para que las trabajadoras domésticas reciban sus prestaciones sociales, y la falta de sanciones a los que no cumplen con las disposiciones legales y constitucionales referentes a proveer de los derechos que les corresponden.

El grupo establece, con la información recabada, que todos estos factores anteriormente apuntados, señalan el objeto principal de que el personal que labora en el servicio doméstico no recibe las prestaciones laborales que reconoce la Constitución de la República y que se regulan en el Código de Trabajo, y todo ello apunta a que es por encontrarse inmerso esta clase de servicio en un Régimen Especial Excluyente.

4.1.4 Comprobación de hipótesis II.

“Mientras no existan programas adecuados, en los que se concientice de la importancia del trabajo doméstico, menor será el conocimiento de los derechos que existen en la relación jurídica laboral entre la empleada doméstica menor de edad y el patrono”.

Esta hipótesis II del trabajo, se cumple afirmativamente, comprobándose, con los elementos recabados de nuestra información, debido a que las instituciones públicas encargadas de comunicar, proteger y hacer cumplir las disposiciones legales, no poseen programas idóneos que respondan a la

necesidad de divulgar la existencia de derechos para las empleadas domésticas menores de edad.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social posee programas de protección de los derechos de los trabajadores comunes, los cuales se ven reflejados en procedimientos de inspección en los centros de trabajo para observar si se cumplen con las distintas normas de seguridad e higiene y las prestaciones laborales; pero estos programas no cubren o no benefician a las empleadas domésticas, específicamente a las menores de edad que laboran en los hogares de las familias.

Con base al principio de libertad de contratación, los patronos que contratan menores de edad para que laboren en sus hogares hacen caso omiso sobre reconocer y conceder los derechos de estas trabajadoras, ya que no existe institución que vele por el fiel cumplimiento de las normas laborales.

Actualmente, en el país, hay aproximadamente 21,500 menores de edad trabajando como empleadas domésticas y la mayoría de ellas no conocen sus derechos, por lo que la consecuencia es que no los exigen.

4.1.5 Comprobación de Hipótesis III

“Mientras menos digna sea la condición laboral a la que se encuentran sometidas las trabajadoras domésticas menores de edad, mayor serán los abusos respecto de sus derechos laborales”.

Queda al descubierto que en nuestro país, para que cambie la situación laboral de estas trabajadoras, se requiere de un trabajo que sea capaz de cubrir

las necesidades de las menores de edad, en un ambiente de respeto mutuo entre los sujetos que intervienen en la relación jurídica laboral; o sea, convertir este trabajo en un trabajo digno, donde el patrono recibirá el servicio solicitado y la empleada doméstica, las prestaciones sociales; por ejemplo: pago por horas extras, pago de vacaciones anuales remuneradas, aguinaldo, recargo adicional al salario devengado por trabajar días de asueto, un trabajo adecuado a su condición de menor de edad y que las jornadas de trabajo efectivo sean como establece la ley.

4.2 RECOMENDACIONES

Se hacen las siguientes recomendaciones, como un llamado para darle seguimiento al resultado de nuestra investigación, con el objeto de poner mayor atención a las trabajadoras domésticas menores de edad.

4.2.1 A la Asamblea Legislativa.

- Establecer un salario mínimo para el servicio doméstico, garantizando a las trabajadoras domésticas salarios justos comparables a los que se cobran en otro tipo de empleos que requieren habilidades y horarios equivalentes.
- Hacer que la legislación que rige el trabajo doméstico sea compatible con las garantías constitucionales y las normas internacionales. En particular, otorgar a las trabajadoras domésticas los mismos derechos que disfrutaban otros trabajadores salvadoreños con respecto a las horas extraordinarias, los períodos de descanso, vacaciones etc.
- Sacar el trabajo doméstico de los regímenes especiales y que quede regulado por las normas que rigen al trabajador común.

4.2.2 Al Ministerio de Trabajo y Previsión Social

- Procurar que sus acciones vayan orientadas a estudios referentes al trato y desarrollo de la labores de las empleadas domésticas menores de edad. Que dichos estudios sean para aprovechar e implementar programas que beneficien conforme a derecho a las trabajadoras domésticas, no excluirlas a un trato especial y sancionar a aquellos que les nieguen las prestaciones sociales.
- El Ministerio de Trabajo debe aplicar las disposiciones de la Constitución y del Código de Trabajo que limitan la jornada laboral a seis horas y la semana laboral a 34 horas para los menores de 16 años “en cualquier clase de trabajo”.
- Aplicar las disposiciones del Código de Trabajo relativas al trabajo doméstico, particularmente las que rigen los salarios, la jornada laboral y el tiempo libre.
- Lanzar una campaña nacional de información pública sobre los derechos de las trabajadoras domésticas, con especial hincapié en la situación de las niñas trabajadoras domésticas.
- Crear una línea telefónica gratuita y confidencial para presentar denuncias de violaciones de los derechos del trabajador.
- Incluir datos, desglosados por sexo y edad, sobre las trabajadoras domésticas en su recopilación anual de estadísticas laborales.

4.2.3 Recomendación al Ministerio de Educación

- El Ministerio de Educación debe garantizar que todos los niños disfruten del derecho a una educación básica gratuita, del primero al noveno grado, como contempla la legislación.
- Que el Ministerio de Educación diseñe e implemente una política integral junto al Ministerio de Trabajo y Previsión Social referente a la inclusión de prácticas básicas sobre los derechos y las prestaciones laborales que poseen como empleadas y ante quién y cuándo acudir ante cualquiera de sus dependencias que conoce sobre asuntos que vayan en contra de los derechos que según ley les corresponden.

4.2.4 Recomendaciones a la Universidad de El Salvador.

- Que la Universidad, a través de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, específicamente en el departamento del Socorro Jurídico implemente en sus próximos proyectos sociales, cursos que beneficien a las empleadas domésticas menores de edad, en cuanto a instruirles sobre sus derechos laborales.

4.2.5 A la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos

- Investigar los presuntos abusos contra niños trabajadores domésticos.
- Brindar asistencia legal, ya sea en juicio como fuera de los tribunales, manifestarles a las empleadas domésticas cuáles son sus derechos para que sepan exigirlos, y se den cuenta que tienen el respaldo del Estado,

por medio de las diferentes entidades de gobierno, que protegen y les garantizan sus derechos.

4.2.6 Al Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil de la Organización Internacional del Trabajo.

- Instar al gobierno a que respalde la expansión del Programa de Duración Determinada e implementación de nuevos programas, en los cuales se incluya al trabajo doméstico de los menores de edad, como una prioridad, con el objeto de evitar abusos, discriminación y explotación de estos trabajadores.

4.2.7 Al Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia

- Trabajar con el Ministerio de Educación en el diseño de estrategias para garantizar el acceso de los niños que trabajan a la educación primaria y secundaria.

BIBLIOGRAFÍA.

LIBROS

BERTRAND GALINDO, FRANCISCO. “**Manual de Derecho constitucional**”, Centro de información jurídica, Ministerio de Justicia, Tomo II, El Salvador, 1996.

CABANELLAS, GUILLERMO. “**Compendio de Derecho Laboral**”, Editorial bibliográfica Ameba, Tomo I, Argentina, 1968.

RAMÍREZ GRONDA, JUAN DE, “**El Contrato de Trabajo**”. Editorial La Ley, Argentina, 1945.

OSORIO, MANUEL, “**Diccionario de Ciencias Políticas y Sociales**”. Editorial Heliasta S.R.L, Buenos Aires, Argentina.

TESIS

ALAS SÁNCHEZ, ANAYANCI, “**EL trabajo doméstico dentro del Código de Trabajo Salvadoreño**”, Tesis, Universidad de El Salvador, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, 1994.

LEGISLACIÓN

Constitución de la República de El Salvador de 1983. Versión comentada. FESPAD. El Salvador 2001.

Declaración Universal de los Derechos Humanos. Adoptada y proclamada por la Asamblea General de la Organización de la Naciones Unidas, (ONU) en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Decreto N° 27, de la Junta Revolucionaria de Gobierno, Publicado en el Diario Oficial N° 182, Tomo N° 265, del 23 de noviembre de 1979.

Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Decreto Legislativo N° 321, del 30 de marzo de 1995, Publicado en el Diario Oficial N° 82, Tomo 327 del 5 de mayo de 1995.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Decreto N° 27, de la Junta Revolucionaria de Gobierno, del 23 de noviembre de 1979, Publicado en el Diario Oficial N° 218, Tomo 265 del 23 de noviembre de 1979.

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”. Decreto Legislativo N° 320, del 30 de marzo de 1995, Publicado en el Diario Oficial N° 82, Tomo N° 327 del 5 de mayo de 1995.

Declaración Americana de los Derechos y Deberes de Hombre. Aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana de la Organización de Estados Americanos (OEA), Bogotá, Colombia, 1948.

Convención sobre los Derechos del Niño. Decreto Legislativo N° 15, Publicado en el Diario Oficial N° 142, Tomo 236 del 31 de julio de 1972.

Código de Trabajo. Decreto Legislativo N° 15, Publicado en el Diario Oficial N° 142, Tomo 236 del 31 de julio de 1972.

Código de Familia. Decreto Legislativo N° 677, Publicado en el Diario Oficial N° 231, Tomo 321 del 11 de octubre de 1993.

Ley del Sistema de Ahorro Para Pensiones. Decreto Legislativo N° 927, Publicado en el Diario Oficial N° 243, Tomo 333 del 20 de Diciembre de 1996.

Ley General de Educación. Decreto Legislativo N° 917. Publicado en el Diario Oficial N° 246, Tomo 333 del 21 de diciembre de 1996.

Reglamento para la Aplicación del Régimen del Seguro Social. Decreto Legislativo N° 37. Publicado en el Diario Oficial N° 88, Tomo 163 del 12 de mayo de 1954.

ANEXOS

CUESTIONARIO

1- ¿Cuál es su edad? _____

2- ¿Dónde vive? _____

3- ¿Cuántas personas dependen económicamente de usted?

4- ¿Existe contrato escrito que ampare el desempeño de su relación laboral?
Si _____ No _____

5- ¿En caso de que no exista contrato escrito, le pide usted a su patrono que le
extienda mensualmente una constancia con la que se establece su relación
laboral?
Si _____ No _____

6- ¿Le pagan por los días que no trabaja, cuando la causa es una enfermedad
que usted ha sufrido?
Si _____ No _____

7- ¿Dónde trabaja?

8- ¿Cuáles son los oficios que usted como empleada doméstica realiza? _____

9- ¿De cuánto es su salario? _____

10- ¿Cuál es su horario de trabajo? _____

11- ¿Cuántos permisos le dan en el mes y cuántos días le dan en cada permiso?

12- ¿Si estudia, qué grado cursa? _____

13- En caso de no estudiar ¿Cuáles son los motivos por los que no lo hace?

A) Horario de trabajo _____

B) Falta de permiso del patrono _____

C) Otros _____

14- ¿Cuándo usted trabaja en días de asueto, se lo pagan con salario normal o doble?

Normal _____

Doble _____

15- ¿Recibe aguinaldo?

A) Siempre _____

B) A veces _____

C) Nunca _____

16- ¿Recibe vacaciones remuneradas?

Si _____

No _____

17- ¿Cuál es el trato que recibe en la casa donde trabaja?

A) Bueno _____

B) Malo _____

C) Regular _____

18- ¿En qué le gustaría que mejorara su condición laboral?

ENTREVISTA A EMPLEADORA DEL SERVICIO DOMESTICO

1- ¿Dónde vive? _____

2- ¿Cuál es su grado académico?

3- ¿Dónde trabaja?

4- ¿De cuánto es su salario?

5- ¿Tiene usted empleada doméstica?

Si _____ No _____

6- ¿Cuál es la edad de la empleada doméstica?

7- ¿Cómo conoció a la empleada?

Explique. _____

8- ¿Existe contrato escrito, que ampare la relación laboral?

Si _____

No _____

9- ¿De cuánto es el salario de la empleada? _____

10- ¿Cuál es la forma de pago para la empleada?

11- ¿Tiene afiliada a la empleada al Seguro Social?

Si _____

No _____

12- ¿De cuántas horas es la jornada laboral de la empleada doméstica?

Explique.

13- ¿Le paga horas extras a la empleada?

Si _____

No _____

14- ¿Trabaja la empleada los días de asueto?

Si _____

No _____

15- Si la empleada trabaja los días de asueto, ¿Recibe algún pago extra por trabajar en esos días?

Si _____

No _____

16- ¿Se le proporciona vacaciones anuales a la empleada?

Si _____

No _____

17- ¿Cuánto le da a la empleada, en concepto de aguinaldo? Explique.

18- ¿Cada cuanto recibe los días de descanso la empleada? Explique

**ENTREVISTA A EMPLEADO DEL JUZGADO DE LO LABORAL DE SANTA
TECLA**

1- ¿Existen demandas interpuestas por empleadas domésticas menores de edad en este juzgado?

Si _____

No _____

2- ¿En caso de que existan demandas cual es el procedimiento para interponerlas? Explique _____

3- ¿Cuánto es el tiempo que tarda un proceso? _____

4- ¿Por qué tarda ese tiempo? Explique. _____

5- ¿De las demandas interpuestas, qué porcentaje llega a obtener una sentencia favorable para la parte demandante? _____

6- ¿Por qué razones algunas empleadas no asisten personalmente a las etapas del proceso?

7- ¿Qué considera usted que hace falta en la legislación laboral salvadoreña, en relación a las empleadas domésticas? _____

**ENTREVISTA A UN ABOGADO AUXILIAR DE LA PROCURADURIA
GENERAL DE LA REPUBLICA**

1- ¿Existe una unidad dentro de la P.G.R. para atender los servicios solicitados por las empleadas domesticas menores de edad?

Si _____

No _____

2- ¿De qué manera la P.G.R. da asistencia legal a las empleadas domésticas menores de edad que requieren sus servicios?

3- ¿Qué buscan las empleadas domésticas cuando solicitan los servicios de la P.G.R.? Explique. _____

4- ¿Qué importancia le da la P.G.R a los problemas de las empleadas domésticas menores de edad? Explique. _____

5- ¿Considera usted que existe una desprotección legal de las trabajadoras domésticas, respecto a los derechos que la ley le otorga al trabajador común?

Si _____

No _____

6- ¿Si usted considera que existe una desprotección legal de las trabajadoras domésticas, explique por qué?

7- ¿Qué debe hacer el legislador en relación a la desprotección que existe para las empleadas domésticas menores de edad; si es que existe?

Viernes, 21 de octubre de 2005 - Lima, 6:32 p.m

Noticias de la OIT

NUEVO INFORME DE LA OIT ALERTA SOBRE SITUACIÓN DE LOS NIÑOS EN EL SERVICIO DOMESTICO EN AMERICA LATINA Y EL CARIBE

16 de junio 2004



Se estima que una gran parte de los aproximadamente dos millones de niños, y sobre todo de niñas, que trabajan en el servicio doméstico en América Latina y el Caribe lo hacen en condiciones de explotación.

Escuche en Radio Naciones Unidas un reportaje especial sobre este tema

Al menos 2 millones de niños -y principalmente de niñas- que trabajan en el servicio doméstico en América Latina y el Caribe son, en su gran mayoría, víctimas de diversos tipos de explotación que va desde los malos tratos verbales y emocionales hasta el abuso sexual y la violencia física, alertan un nuevo informe de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT)* y varios estudios conexos** preparados con motivo del Día Mundial contra el Trabajo Infantil que se conmemoró el 12 de junio. El informe, que reúne una serie de investigaciones sobre el fenómeno del trabajo infantil doméstico en diversas regiones y países del mundo, documenta de manera exhaustiva la explotación

que sufren estos niños y hace un llamado a los gobiernos para que tomen con urgencia, iniciativas que permitan eliminar esta forma de trabajo infantil.

Según la OIT, cerca de diez (10) millones de niños en todo el mundo, muchos de ellos con apenas diez (10) años, trabajan "ocultos" en las viviendas de los empleadores sin que sus tareas puedan, en la mayoría de los casos, ser controladas o reglamentadas. Tras las puertas cerradas puede y suele haber violencia y malos tratos sin que en el exterior nadie se entere; "en estos casos - dice el informe- se considera que el niño padece una de las peores formas de trabajo infantil".

El informe identifica al trabajo infantil doméstico como las tareas domésticas desempeñadas por niños que no han cumplido la edad mínima legal de admisión al empleo, en la casa de una tercera persona y en condiciones de explotación. La explotación es económica cuando el niño debe trabajar durante horarios prolongados sin disponer de tiempo libre y recibe un salario bajo o ninguna remuneración. A los trabajadores infantiles domésticos -señala el informe- se los explota porque normalmente carecen de protección social y jurídica y se los somete a duras condiciones de trabajo y a realizar tareas peligrosas como la manipulación de sustancias tóxicas. "Invariablemente - subraya el estudio- se les niega los derechos que, como niños, les concede el derecho internacional, incluido el derecho a jugar, a la salud y a estar a salvo del abuso y el acoso sexual, a visitar a su familia o ser visitados por ella, a reunirse con amigos, a un alojamiento digno y a la protección contra el maltrato físico y mental."

A pesar de eso, en la mayoría de los países estudiados se considera que el servicio doméstico constituye un trabajo "seguro" para las niñas y preferible como una alternativa "más conveniente" para los hijos de familias pobres. La

presunción de que el servicio doméstico es beneficioso para las niñas y la idea de que los empleadores aparecerían como "benefactores" que "están haciéndole un favor" a los niños al ofrecerles la oportunidad de dejar una vivienda pobre para ir a vivir en un "hogar superior", enmascara -dice el informe- "las relaciones sociales patriarcales según las cuales el servicio doméstico es una alternativa adecuada a la educación para las niñas y el hecho real de que la explotación de las niñas constituye un medio de adquirir mano de obra barata y reforzar la subordinación."

Si bien el informe destaca la dificultad para proveer cifras precisas sobre el número de niños que son empleados domésticos, estimaciones realizadas en diversos países de América Latina (extraídas del informe y otros estudios conexos de la OIT sobre el tema), ilustran la magnitud del fenómeno en la región. Así, en Venezuela, 60% de todas las niñas de entre 10 y 14 años que trabajan lo hacen en el servicio doméstico. Tan sólo en Lima, la capital de Perú, 110 mil niños se desempeñan como trabajadores domésticos. En Brasil, 450,000 niños de entre 10 y 17 años son trabajadores domésticos; 98% son mujeres y 69% de raza negra. Esto último sugiere una forma de discriminación o de establecimiento de "jerarquías" entre grupos de personas que viven en un mismo país o región. El informe da cuenta de un reciente estudio de la OIT realizado en Panamá acerca de los cuidadosos procesos de selección que realizan los empleadores que salen a buscar niñas indígenas a zonas aisladas y niñas afro-panameñas que viven en la ciudad. Se considera "lentas" a las niñas aborígenes y "demasiado vivaces" a las afro-panameñas. "En muchos casos - dice el estudio- se aísla y maltrata a las niñas aborígenes debido a que no hablan el idioma, tienen costumbres diferentes o no comprenden cómo realizar las tareas domésticas que les solicita el empleador no aborígen".

Al estimar que en América Central y la República Dominicana unos 170.000 niños -de los cuales 87 % son niñas- trabajan en el servicio doméstico, el informe destaca que "el trabajo infantil doméstico tiene raíces culturales muy profundas en esta región, lo cual le ha concedido legitimidad y en gran medida lo ha hecho invisible." Bajo eufemismos como "niñas de la casa", "criadas" o "mucamas", se estima que alrededor de 40,000 niños de entre cinco y 17 años trabajan en el servicio doméstico en Guatemala. Resultados contenidos en una serie de estudios de "evaluación rápida" en varios países de América Central ayudan a ilustrar el problema del trabajo infantil doméstico en la región: en El Salvador, el 66,4 por ciento de las niñas que realizaban trabajo doméstico informaron que habían sido sometidas a maltrato físico o psicológico, en muchos casos a abuso sexual, y que siempre estaba presente la amenaza de que sus empleadores les hicieran avances sexuales; en Nicaragua, el 89,5 % de 250 niños encuestados comenzó a trabajar a la edad de siete años en jornadas laborales que duraban entre 15 y 16 horas; en Honduras, siete de cada diez niños de los 250 encuestados debían comenzar a trabajar a las seis de la mañana y más de la mitad no se acostaba hasta después de las nueve de la noche.

"Sin lugar a dudas -advierte el informe- las pruebas recabadas en América Central y la República Dominicana indican que la mayoría de los niños se encuentran en una situación de explotación económica y que realizan tareas que pueden poner en riesgo su integridad física, emocional y moral y que, en algunos casos, trabajan en las peores formas de trabajo infantil."

El estudio de la OIT concluye con un llamado a los gobiernos para que incluyan la eliminación del trabajo infantil doméstico en sus políticas nacionales y a la sociedad toda para proteger a los niños en sus comunidades mediante iniciativas de desarrollo social y de educación que permitan apoyarlos y

rescatarlos de quienes, a puertas cerradas, los utilizan sin tener en cuenta sus derechos como seres humanos y sus necesidades como niños.

"¿Ayudantes o esclavos? Comprender el trabajo infantil doméstico y cómo intervenir", Oficina Internacional del Trabajo, 2004.

<http://www.oit.org.pe/ipec/tid/home.php>