



La Institucionalización
Sociocultural y Jurídica
de la Desigualdad:

**EL TRABAJO
DOMÉSTICO
REMUNERADO**

EN EL SALVADOR

Línea Estratégica:
Autonomía Económica
de las Mujeres



Línea Estratégica:
Autonomía Económica
de las Mujeres

640.4

I59 La Institucionalización sociocultural y jurídica de la desigualdad :
el trabajo doméstico remunerado en El Salvador / investigación y
sv comp. Ana Lilian Vega, Julia Evelyn Martínez, Patricio Amaya,
Karen Duke ; ed. Consejo de Ministras de la Mujer de Centroamérica
del Sistema de Integración Centroamericana (COMMCA/SICA). - 1ª.
ed. - San Salvador, El Salv. : Secretaría Jurídica del Sistema de
la Integración Centroamericana (SG-SICA), 2010.
90 p. ; 28 cm.

ISBN: 978-99923-898-7-4

La Institucionalización sociocultural... 2010

1. Economía doméstica. 2. Trabajo remunerado-El Salvador. 3. Ama
de casa. 4. Violación de derechos humanos. 5. Conflicto social. I.
Vega, Patricia, comp. II. Título.

CRÉDITOS

Coordinación:

Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer, (UNIFEM)
Oficina Regional para México, Centro América, Cuba y República Dominicana
Agenda Económica de las Mujeres (AGEM), www.unifem.org.mx

Elaborado por:

Ana Lilian Vega
Julia Evelin Martínez
Patricio Amaya
Karen Duke

El Salvador, Marzo 2010

Revisión Técnica:

UNIFEM-AGEM
Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU)
Secretaría Técnica de la Mujer del COMMCA/SICA

Institución Colaboradora:

CONSEJO DE MINISTRAS DE LA MUJER DE CENTROAMERICA (COMMCA)

Edición de texto y corrección de estilo:

Iván Larreynaga Pacas

Concepto, diseño gráfico e ilustración de portada:

Paola Lorenzana y Celina Hernández

Diagramación:

Eunice Abigail Hernández

Publicación realizada por el Consejo de Ministras de la Mujer de Centro América del Sistema de Integración
Centroamericana (COMMCA/SICA), gracias al apoyo financiero del Fondo España/SICA de la Agencia Española de
Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID). Marzo, 2010, www.sica.int/fes

©2009 Consejo de Ministras de la Mujer de Centro América del Sistema de Integración Centroamericana.
www.sica.int/commca/

Se permite la reproducción total o parcial de los materiales aquí publicados siempre y cuando no sean alterados en
su contenido y diseño gráfico, se asignen los créditos correspondientes y se haya autorizado por el COMMCA/SICA.

Se prohíbe la reproducción con fines lucrativos.

ÍNDICE

Índice	Pág.
Presentación	7
Introducción	9
I. Antecedentes	11
II. Objetivos del estudio	12
III. Marco teórico conceptual	13
Capítulo I	
Evolución y Situación Actual del Trabajo Doméstico Remunerado	17
I.1 Rasgos relevantes del mercado laboral salvadoreño y la situación de la mujer	20
I.2 Evolución del trabajo doméstico remunerado: 1998-2006	24
I.3 Oferta actual de trabajo doméstico remunerado	29
I.4 La demanda de trabajo doméstico remunerado	36
I.5 La transnacionalización del trabajo del cuidado	42
Capítulo II	
Los Derechos Laborales de las y los Trabajadores Domésticos y su Tutela	45
II.1 El trabajo doméstico remunerado en el marco legal que tutela los derechos laborales de El Salvador	46
II.2 El respeto a los derechos laborales de las personas trabajadoras domésticas remuneradas en El Salvador: el rol de las políticas públicas y de las instituciones públicas	54
Capítulo III	
Implicaciones del Trabajo Doméstico Remunerado sobre las Trabajadoras Domésticas Remuneradas y sus Familias	63
III.1 Impactos sobre sus condiciones de vida	64
III.2 Impactos sobre el nivel de vida de las familias	65
Capítulo IV	
Conclusiones y Recomendaciones Principales	71

Bibliografía	79
Índice de Tablas	86
Índice de Figuras	87
Índice de Gráficos	87
Siglas más utilizadas	88

PRESENTACIÓN

El Consejo de Ministras de la Mujer de Centroamérica del Sistema de la Integración Centroamérica (COMMCA/SICA), es consciente del rol que desempeñan las mujeres en el desarrollo económico y social de los países que integran el SICA, así como de la crudeza con la que se está sintiendo en la región la crisis económica mundial. El contexto actual requiere de acciones de política pública de forma urgente a fin de reducir los factores de vulnerabilidad, falta de opciones laborales y de seguridad que enfrenta la población más pobre de la región dada la brusca pérdida de puestos en la económica formal y la mayor precarización de la economía informal.

Esta población es eminentemente femenina, una vez más son las mujeres quienes cargan con el mayor peso de las crisis socioeconómicas, agravándose la situación de inequidad en cuanto al goce de sus derechos humanos y por ende de su calidad de vida y la de sus familias. Viven día a día la fragmentada y heterogénea realidad centroamericana que entre otras, genera dramáticas brechas de género, obligando, sin más dilación, a construir un espacio socioeconómico regional como medio para mejorar el desarrollo de sus países y la región.

La creciente integración de las mujeres en el mercado laboral y el incremento de hogares con jefatura femenina, son factores que están provocando cambios

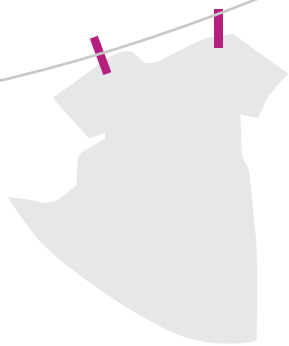
en la composición de los hogares y al mismo tiempo en la distribución de las tareas del cuidado de las personas. El trabajo doméstico remunerado suele ser una solución para este dilema pero la pregunta que no debemos dejar de hacernos es ¿hasta qué punto esta ocupación está aportando a la equidad de género?

Por otra parte, la falta de oportunidades de empleo y la agudización de la situación económica de los hogares ha conllevado también a lo que se conoce como la feminización de la migración. Una gran parte de las mujeres que emigran se ubican en el trabajo doméstico remunerado en los países receptores de esa migración siendo éstos, en su gran mayoría, países con mayor desarrollo que el país de origen. Los análisis sobre los flujos migratorios están motivando la reflexión sobre la falta de políticas de cuidado en los países de destino así como en los impactos para las familias de las mujeres en sus países de origen. Entonces aquí nos surge otra interrogante- ¿hasta qué punto está siendo útil para la sociedad el crecimiento en trabajo doméstico remunerado?

La presente publicación busca ser un insumo para promover un mayor conocimiento sobre el trabajo doméstico remunerado, ampliando así la conciencia sobre las brechas entre los derechos de las personas trabajadoras en el sector y sobre la necesidad de que

se considere como un sector económico que requiere de políticas específicas que lo dignifique como un tipo de trabajo en el mercado laboral. Esta fuente de empleo a la que miles de familias recurren como un mecanismo de conciliación entre el trabajo doméstico, y de mercado, y una estrategia de sobrevivencia para miles de familias pobres merece gozar de las normas laborales globales, evitando la violación de los derechos humanos de las personas trabajadoras.

Mayra Díaz Méndez
Presidenta Pro Tempore COMMCA
Julio-Diciembre 2009





INTRODUCCIÓN

Las mujeres tienen un papel fundamental en la reproducción social puesto que se encuentran inmersas no solamente en el trabajo productivo dentro del mercado laboral generando beneficios económicos, sino también en el ámbito reproductivo, realizando actividades propias del bienestar del hogar que permiten el desarrollo de los miembros de la familia.

Por otro lado, el trabajo no productivo también se ha llevado a cabo en el ámbito que excede los límites del hogar puesto que incluye otro tipo de actividades como el trabajo comunitario, que son base fundamental del funcionamiento económico.

En países como El Salvador, de manera equivalente a otros países de la región centroamericana, ha existido una especie de fusión entre el trabajo productivo y el reproductivo que da origen al trabajo doméstico remunerado (TDR), y que lo podemos expresar como aquellas actividades propiamente reproductivas que se realizan dentro del hogar pero que son realizadas por una persona externa a cambio de una remuneración (en dinero o en especie).

Sin embargo, el trabajo doméstico es una alternativa de ingreso monetario, principalmente para las mujeres. No obstante, es un trabajo que las expone a abusos de diversa índole; y si a esta situación le agregamos la precaria valoración del trabajo, el bajo nivel de escolaridad y el poco conocimiento de sus derechos laborales, las coloca en una situación de mayor vulnerabilidad con respecto a otros.

En este contexto, el Consejo de Ministras de la Mujer de Centroamérica (COMMCA) decidió elaborar un estudio regional sobre la situación del trabajo doméstico remunerado. Para ello se tomaron como base siete estudios nacionales¹; para efectos de su realización, se contó con el apoyo financiero

de la Línea de Género del Programa Regional de Cooperación con Centroamérica (SICA – AECID) y en colaboración con el Programa Regional “La Agenda Económica de las Mujeres – Fase II” (AGEM), iniciativa conjunta del PNUD y UNIFEM, el cual además asumió la coordinación técnica del proceso.

En ese sentido, este documento expone información sobre la evolución y situación actual del trabajo doméstico remunerado, haciendo énfasis en los principales factores que influyen en el mismo y dentro de éstos se ubica, especialmente, a las mujeres, ya que son ellas las que componen principalmente este sector en El Salvador.

Una vez establecidos estos elementos se busca generar recomendaciones y propuestas que sean insumos útiles para la toma de decisiones, y que puedan servir como marco de referencia para la formulación de políticas públicas.

Finalmente, nos parece importante motivar a las instituciones de mujeres en el país a buscar la organización de este sector; ya que a lo largo de la investigación se observó la existencia de esfuerzos que llevan a las mujeres domésticas a organizarse y así mejorar sus condiciones de vida.

Este estudio constituye una actividad con líneas y prioridades dentro del Plan Estratégico 2006-2009 del COMMCA, específicamente dentro del eje de Autonomía Económica, y a los acuerdos de la XV reunión ordinaria del Consejo de Ministras COMMCA, así como a los compromisos asumidos por los gobiernos latinoamericanos firmantes del denominado Consenso de Quito, durante la X Conferencia Regional sobre la Mujer de América

¹ Correspondientes a Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá y República Dominicana.

Latina y el Caribe, realizada en Ecuador entre el 6 y el 9 de agosto de 2007.²

El Departamento de Economía de la Universidad Centroamericana José Simeón Cañas coordinó el estudio nacional para el caso El Salvador, considerando que los análisis económicos que incorporan la perspectiva de género constituyen una prioridad para el Departamento. En este contexto, el estudio nacional y regional sobre el trabajo doméstico remunerado realizado con el COMMCA, AECID, el Programa AGEM de UNIFEM/PNUD y el Departamento de Economía coinciden con su agenda estratégica de investigación, al mismo tiempo que permitirá avanzar en el fortalecimiento de la capacidad de investigación institucional con enfoque de género.

I. Antecedentes

En El Salvador, el trabajo doméstico remunerado ha sido históricamente feminizado y, en muchas circunstancias, invisibilizado. Sin embargo, en las últimas décadas, se ha convertido en un tema de investigación que ha cobrado relevancia en la región centroamericana, por la importancia de las tareas de cuidado y las implicaciones de la mujer en este ámbito.

Durante el 2008, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) realizó un estudio “Juventud y trabajo decente y las vinculaciones entre trabajo infantil y empleo juvenil”, a continuación citamos algunos elementos que consideramos valiosos y que han sido retomados para nuestro estudio, éstos son:

² El acuerdo XVII del Consenso de Quito establece como compromiso de los Gobiernos de América Latina y el Caribe: “Garantizar la eliminación de todas las condiciones laborales discriminatorias, precarias e ilegales y alentar la participación de las mujeres en sectores de trabajo creativos, innovadores y que superen la segregación laboral sexista. Asimismo, en el acuerdo XXI los gobiernos de la región se comprometen a: “Igualar las condiciones y los derechos laborales del trabajo doméstico al de los demás trabajos remunerados, de conformidad con los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados y las normas internacionales en materia de derechos de las mujeres y erradicar todas las formas de explotación del trabajo doméstico de las niñas y los niños”.

- A nivel regional de 3 a 5 jóvenes ocupados en la subregión se encuentran incorporados en empleos informales, representando un 65%. Lo que muestra que en la región el sector privado moderno no ha alcanzado la madurez suficiente como para tener un papel relevante en la capacidad de absorción de la mano de obra, de tal manera que el autoempleo y el trabajo en microempresas se presenten como las opciones de participación laboral para los jóvenes.
- Así también, las tasa de desempleo juvenil es entre dos y cuatro veces más elevadas que las tasas de desempleo de los adultos (*prácticamente la mitad de la población desempleada en la subregión es joven*) esta situación es más frecuente entre mujeres jóvenes y para las y los jóvenes más pobres.

Pese a que este estudio fue realizado con jóvenes con edades de 15 a 24 años, puede observarse que la OIT explora diferentes áreas de política basadas en experiencias concretas de distintos países de la región, con potencial para promover trayectorias de trabajo decente, y entre su búsqueda se encuentra promover la inclusión social de ciertos colectivos juveniles entre los cuales se hace mención específicamente a mujeres jóvenes, trabajadoras domésticas, jóvenes rurales, indígenas entre otros.

Así también el Informe de Desarrollo Humano 2007-2008 presentó, en el capítulo 8, el tema de las *mujeres y hombres en el mundo del trabajo: la persistencia de la inequidad*. En este apartado, el informe presenta las asimetrías que existen entre hombres y mujeres, tanto en el trabajo no remunerado como en el mercado laboral. También se presentó un estudio de caso: *trabajo doméstico remunerado*, el cual muestra algunas de las características socioeconómicas de la

demanda de empleo y disposiciones legales relativas al trabajo doméstico remunerado.

Previo al estudio de caso del Informe de Desarrollo Humano 2007-2008, durante el 2005 se presentó una tesis para optar al grado de Licenciado (a) en Economía en la Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, llamada *“Condiciones del mercado de trabajo en El Salvador para generar empleo decente, de los años noventa a la actualidad”*.

Dicha tesis presentó un análisis sobre el mercado laboral salvadoreño desde la óptica del trabajo decente con el propósito de conocer la incidencia de la reestructuración del aparato productivo en la generación de empleos de calidad, período 1991-2004. Dentro del estudio se trató un apartado especial sobre el trabajo doméstico y se desarrollan, de manera general, elementos sobre: el salario en el trabajo doméstico y algunas características de los hogares que contratan personal para servicio doméstico, entre otros.

Por otra parte, en el Informe *“Sin descanso: abusos contra niñas trabajadoras domésticas en El Salvador”* 2004, la organización Human Rights Watch (HRW)³ confirma que en nuestro país decenas de miles de niñas, incluso de nueve años, trabajan en el servicio doméstico, con rutinas laborales que pueden superar las 12 horas diarias, seis días a la semana y con salarios que oscilan entre los \$40 y \$100 por mes. Esta población es especialmente vulnerable al abuso físico o al acoso sexual por parte de los miembros del hogar en el que trabajan.

Esta organización, (HRW), en su informe solicita al gobierno salvadoreño que incluya como las peores formas del trabajo infantil al trabajo doméstico,

realizado en su mayoría por niñas y mujeres, en su programa para la erradicación del trabajo infantil peligroso.

El trabajo doméstico remunerado es uno de los factores que posibilitan una mayor inserción de la mujer al mercado laboral, tanto a la contratada en labores domésticas como aquella que tiene la posibilidad de trabajar fuera de la casa, porque puede contratar ayuda para llevar a cabo las labores reproductivas de hogar. La evidencia estadística que presentan diversos estudios sobre la distribución del uso del tiempo en América Latina (CEPAL, 2007) indica que la existencia de una persona remunerada que realice tareas domésticas en el hogar tiene un impacto significativo sobre la disminución de la carga doméstica de las mujeres, y mejora sus oportunidades de inserción y/o de permanencia en el mercado laboral.

Con respecto a esto último se impone una pregunta: ¿qué costo económico y social tiene para las mujeres que realizan el trabajo doméstico remunerado? Pues no hay que olvidar que la mayor discriminación y precariedad laboral que afecta al trabajo doméstico en El Salvador y en América Latina obedece a una triple discriminación que, históricamente, tiende a converger en el sector de personas que mayoritariamente se dedican a este tipo de actividades, ya que se trata de mujeres, pobres y provenientes de zonas rurales.

II. Objetivos del estudio

II.1 Objetivo general:

Generar información sobre el trabajo doméstico remunerado, su relación con el trabajo doméstico no remunerado y las condiciones de vida de las mujeres en El Salvador, para identificar cambios legislativos y líneas de política pública prioritarios frente a este tema.

³ Es importante aclarar que este programa aborda la problemática del trabajo infantil “Programa para la erradicación de las Peores Formas de Trabajo Infantil”.

II.2 Objetivos específicos

1. Dimensionar y caracterizar el trabajo doméstico remunerado y sus implicancias en la vida y autonomía de las mujeres en general, y sobre las mujeres ocupadas en esta actividad en particular.
2. Dimensionar y caracterizar el trabajo doméstico no remunerado y la relación entre éste y el remunerado, en categorías específicas como autonomía, relaciones de poder, etc.
3. Determinar la relevancia del trabajo doméstico remunerado no sólo como alternativa de empleo para mujeres sino en el marco más amplio de contextos nacionales caracterizados por:
 - Una creciente participación femenina en el mercado de trabajo.
 - Una creciente feminización de los flujos migratorios. Dados los flujos migratorios sur-sur (entre países de la región) y sur-norte, la ubicación de este tipo de trabajo en este contexto, así como la identificación de su papel en la reproducción social de los países de origen y destino, debe ser parte del análisis.
 - La prevalencia marcada de la subvaloración social del trabajo doméstico.
4. Identificar las relaciones entre trabajo, Estado y familia, mediante el análisis de las principales políticas vigentes, tanto en materia económica como social.
5. Identificar y priorizar recomendaciones en la normativa legal y en la política pública tendientes a la superación de los problemas detectados.

En particular, las políticas relacionadas con los ámbitos priorizados por el COMMCA: jornada laboral, ingresos, seguridad social y organización. Es importante también explorar alternativas que puedan contribuir a la ampliación de las opciones laborales para estas trabajadoras.

6. Diseñar estrategias que viabilicen las recomendaciones del estudio tanto en el ámbito centroamericano como nacional.

III. Marco teórico conceptual

Las actividades del cuidado son fundamentales para la reproducción de todo sistema económico, puesto que constituyen las acciones básicas que aseguran la reproducción material y espiritual de los miembros de la sociedad. Las antedichas actividades están conformadas principalmente por la atención de las necesidades de alimentación, salud, higiene y desarrollo personal de las personas desde su nacimiento hasta su defunción.

En las sociedades cuyo régimen es el modelo patriarcal y basado en el mercado, existe un consenso implícito en cuanto a reservar a los hogares una cuota importante de actividades del cuidado. Estas cuotas de trabajo deben ser asumidas y realizadas directamente por sus miembros, pero fundamentalmente por las mujeres. Esta “cuota obligatoria” de trabajo del cuidado - que recae sobre las mujeres en las sociedades patriarcales - es el resultado de la división sexual del trabajo y del modelo ideal de familia (familia nuclear: padre, madre y al menos dos hijos/as) que corresponde al patriarcado. Este tipo de sociedades se promueven a través de la socialización y desde el Estado por medio de las políticas públicas.

En este modelo de familia se asume socialmente que:

- El hombre debe desempeñar el rol de jefe de familia y proveedor principal de recursos económicos para el sostenimiento del hogar. Para lo cual debe desempeñar una actividad remunerada que le permita mantener a su familia, o al menos ser el sostén principal y al mismo tiempo desarrollarse en el ámbito público.
- En cambio, la mujer es considerada como dependiente del esposo y cuidadora de su familia, para lo cual debe, idealmente, desempeñar tareas del cuidado de manera altruista y desinteresada (sin remuneración) para los miembros de su grupo familiar.

Sin embargo, existen casos cada vez más frecuentes en donde, a pesar de mantener familias ideales en las sociedades organizadas bajo el modelo patriarcal, el ingreso provisto por los hombres no es suficiente para suplir las necesidades del hogar, con lo cual las mujeres necesitan salir a trabajar fuera del hogar. En estos casos se presentan dos situaciones:

- El trabajo del cuidado de las mujeres en el patriarcado está claramente representado por mujeres que asumen una doble jornada de trabajo, por un lado se insertan en una actividad remunerada en el mercado laboral y, por el otro, continúan desempeñando, con poca o ninguna ayuda, las tareas del cuidado de su familia, las cuales deben ser realizadas en la esfera doméstica.
- La otra opción corresponde a aquellos casos en donde las mujeres contratan alguna ayuda (empleada doméstica) para solventar la mayoría de las tareas de cuidado del hogar o se auxilian de

algún pariente (abuela—madre—hermana- tía, etc.) para los quehaceres domésticos, remunerándoles o no, con dinero o en especies.

En ambos casos los ingresos percibidos por las mujeres fuera del hogar se consideran, en la mayoría de las veces, como “*ingresos complementarios*” al hogar, aún cuando se asume socialmente que éstos deben ser destinados en su totalidad a la satisfacción de las necesidades del grupo familiar.

Esta forma de concebir socialmente el carácter y destino de los ingresos de las mujeres presenta diferencias sustantivas con respecto a la distribución de los ingresos que pueden realizar los hombres que cumplen el rol de proveedores de los hogares, y para quienes no es socialmente censurado que destinen una parte de sus ingresos laborales a la satisfacción de otras necesidades fuera del ámbito familiar (apuestas, diversión, deportes, etc.)

Se debe destacar que aún cuando el trabajo doméstico remunerado recibe un reconocimiento y una valoración de la cual carece el trabajo doméstico no remunerado, sigue caracterizándose por la precariedad y la discriminación, como se evidencia más adelante en el presente estudio.

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

es reforzada por la legislación laboral vigente que discrimina legalmente a cualquiera que se ubique dentro de este sector del mercado laboral salvadoreño, el cual sitúa al trabajo doméstico en una condición de inferioridad con respecto a las condiciones y derechos laborales que el Estado tutela en los demás tipos de empleos remunerados.

El presente estudio busca explicar los comportamientos que están relacionados al trabajo doméstico remunerado, entendido como “una actividad económica” en las estadísticas oficiales. Es un trabajo que se realiza dentro de los hogares, vinculado a las tareas del cuidado de las personas, pero que está a cargo de personas que generalmente no son miembros de dichos hogares. Esto permite considerar como parte del TDR a aquellas personas que reciben una remuneración, no necesariamente financiera, sino en especie (casa, comida, atención a necesidades personales, granos básicos, etc.)

En ese contexto, queremos estudiar los fenómenos claves que se presenten pero sin olvidar las desigualdades estructurales y, muy especialmente, aquellas que existen por cuestión de género. Se busca poner en evidencia la necesidad de corregir los supuestos básicos androcéntricos implícitos en la economía, y plantear alternativas que integren y analicen no sólo la economía de mercado, sino toda la actividad que permite el funcionamiento de la sociedad en su conjunto.

De tal forma que el análisis del trabajo doméstico remunerado en esta oportunidad será abordado desde un marco conceptual constituido, fundamentalmente, por tres grandes componentes:

- La economía desde la perspectiva de género.
- La división sexual del trabajo y algunas de

sus implicaciones en el ordenamiento social y económico.

- La “economía del cuidado” y los sistemas de bienestar.

En este estudio, el trabajo doméstico remunerado se ubicará dentro de una visión de conjunto en la que confluyen los tres componentes mencionados. Entendiendo que el TDR se encuentra en un contexto económico, de cuidado y de división sexual del trabajo.

Utilizando la teoría económica feminista, se entiende que la base de la economía en su conjunto está integrada no sólo por lo productivo, o bien el mercado laboral (*mercantil, parte de lo público*), sino por todas aquellas actividades reproductivas que tienen que ver con el bienestar del hogar y que ayudan al desarrollo de los miembros de la familia (*no mercantiles o que no son remuneradas, parte de lo privado*).

Es importante destacar que el debate planteado por las feministas ayuda a comprender más claramente la importancia del mantenimiento y reproducción de la fuerza de trabajo, así como de sus familias, ya que sin las actividades propias de la reproducción es imposible el desarrollo del sistema económico.

En cuanto a la división sexual del trabajo, en la economía remunerada, la participación masculina sigue siendo mayoritaria con respecto a la de las mujeres, de hecho observamos esto más claramente a medida que los puestos de trabajo requieren mayor grado de educación, ya que a mayor grado de educación, son hombres los que ocupan estos puestos de trabajo. Un caso diferente se presenta en la economía no remunerada en donde son las mujeres quienes se encargan principalmente de este tipo de actividades, lo cual es una situación típica de un sistema de reproducción patriarcal.

En dicho sistema, a las mujeres se les ha asignado el trabajo en el ámbito de lo privado, ligado al cuidado de las personas y la reproducción de la especie humana, un trabajo que usualmente se realiza sin remuneración alguna y no es reconocido como tal. Esta situación es trasladada a la esfera económica, en donde el trabajo doméstico remunerado, realizado en su mayoría por mujeres, es visto como un trabajo de poco valor por lo cual la remuneración resulta baja en comparación con otras actividades de servicio remuneradas.

En cuanto a la “economía del cuidado” el trabajo doméstico puede ser provisto a una familia por el mercado (servicios privados), el Estado (servicios públicos), las familias u hogares (el trabajo no remunerado) y en algunos casos el de la comunidad (voluntariado social). En este sentido, para suplir esta necesidad de cuidado debe hacerse de alguna de estas maneras, pero si por alguna razón una de ellas no se está cumpliendo, alguna otra debe responder a esa demanda de cuidado.

La percepción feminista de lo “económico” nos ha llevado a una concepción más alta al definir el bienestar social como: *un proceso de reproducción social que requiere de bienes y productos materiales y servicios personales remunerados (provistos por el Estado o por el mercado) y trabajo no remunerado (en el hogar o en la comunidad). Este proceso tiene lugar dentro de un contexto institucional que incluye familias, organismos estatales, empresas, mercados y comunidades (Benería, 2005).*

Así pues, el trabajo doméstico remunerado constituye una estrategia de las familias para la atención de las demandas del cuidado en la que se recurre al mercado (servicios privados) como sustitutos o complemento del trabajo doméstico no remunerado que realizan sus miembros, fundamentalmente mujeres. Esto también

tiende a exportarse, ya que existe una demanda de cuidado fuera de las fronteras de El Salvador, de tal forma que las mujeres que migran buscando mejorar su situación se insertan en el mercado laboral extranjero, principalmente, en el trabajo doméstico remunerado, dejando en muchos casos sus hijos con abuelas o parientes.

Se debe tener en cuenta que las relaciones y conflictos antes mencionados no son estáticos, más bien son continuamente afectados por cambios y dinámicas en el ámbito económico que pueden derivarse de decisiones de política pública, condiciones sociales y de vida de la población, fenómenos internacionales, etc. Por lo que es importante un estudio contextualizado en el tiempo y el funcionamiento económico-social del país en cuestión.

En esta línea, la presente investigación ofrece un análisis contextualizado del tema del trabajo doméstico remunerado (oferta, demanda y condiciones), considerando sus vinculaciones con:

- La situación y dinámicas de cambios económicos y sociales de los países (tantos los de origen interno como externo);
- El marco legal y las políticas públicas vigentes más relevantes para el objeto de estudio;
- La creciente participación en actividades económicas de otras mujeres (que hacen o podrían hacer uso de las/os trabajadoras/es domésticas/os);
- Las condiciones de vida personal y familiar de las trabajadoras domésticas y de quienes las contratan.

El objetivo último de esta investigación es lograr ofrecer un conjunto de recomendaciones de política que puedan ayudar a superar los problemas detectados, así como posibles alternativas.



I. EVOLUCIÓN Y SITUACIÓN ACTUAL DEL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO

Luego de la finalización del conflicto armado, El Salvador entró en un proceso de reformas económicas y estructurales basadas en el Consenso de Washington. Estas reformas buscaban, primordialmente, desregularizar la economía, liberalizar el comercio y privatizar los servicios públicos. Además, este proceso se caracterizó por la ausencia de una política laboral definida, más bien, se enfocó en programas aislados y no a una visión a largo plazo, lo que conlleva a la flexibilización del mercado laboral enmarcada en un contexto de apertura comercial y reformas. Desde entonces, la política económica, ha venido manejando las variables macroeconómicas en la idea de orientar la economía hacia el mercado y a una mayor apertura a la competencia internacional.

En la actualidad, más de la mitad de la población total de El Salvador son mujeres (52.7%) con respecto a la población total masculina que representa el 47.3%.⁴

El Salvador tiene en su población un enorme potencial productivo, si tomamos en cuenta que, por un lado, el 59.2% de sus habitantes es menor de treinta años y, que por el otro, tan sólo el 10.3% de las personas que lo habitan tiene más de sesenta años. Sin embargo, pese a contar con esta relativa ventaja, es necesario tener en cuenta un contrapeso y es el siguiente, existe un nivel de analfabetismo⁵ del 13.9% de la población. Este flagelo es un problema que afecta más a las mujeres (16.1%) que a los hombres (11.3%) y la situación se agudiza, aún más, en el área rural donde la brecha de género se eleva a 5.1 puntos porcentuales.

Aunque ha habido avances todavía falta mucho por hacer, así en 2007, poco más de tres niños/as de cada diez, mayores de 4 años de edad asiste a un centro escolar formal. La tasa de asistencia escolar es también diferenciada por género: para los hombres es de 35.1% y para las mujeres de 30.9%; representando una brecha de 4.2% mostrando que hay más hombres

que mujeres asistiendo a un centro educativo formal y con probabilidades futuras de acceder a mejores empleos que las mujeres.

La población en edad de trabajar (PET)⁶ representa el 65.1% de la población total.⁷ Del total de la PET, 2,320,946 personas constituyen la población económicamente activa (PEA) que representa el 40.0% de la población total. Pese a que las mujeres son un poco más del 50% de la población total en El Salvador, la tasa específica de participación de los hombres es de 81.0 % y de las mujeres es de 46.8%, lo que representa 34.2 puntos porcentuales menor que el de los hombres.

Por otro parte, el trabajo decente es, de acuerdo al Informe de Desarrollo Humano 2007-2008, una situación de la que goza menos del 20% de la población económicamente activa. El resto que ofrece su trabajo presenta déficit, ya sea porque no encuentra empleo, porque las condiciones del trabajo son precarias o bien su trabajo carece de cobertura social o de remuneración justa. El 7% está desempleado, el 43% está subempleado⁸ y el 31%, pese a que recibe ingresos superiores al salario mínimo, no cubre el costo de la canasta básica y no goza la cobertura de las redes de seguridad social.

Tales datos son una muestra de la casi nula relación entre el crecimiento y el bienestar de las familias, pues tal vínculo se da prioritariamente a través de empleos. No hay evidencia que apunte o afirme que el empleo sea un pilar para el mejoramiento de la calidad de vida de los ciudadanos y ciudadanas y sus familias. El empleo es un

⁴ Censo de El Salvador 2007.

⁵ Personas mayores de diez años que no saben leer y escribir.

⁶ Población de 16 años y más de acuerdo a la DIGESTYC.

⁷ Comprende a aquellos que se encuentran dentro de la PTE y realizan alguna actividad económica o bien que ofrecen su fuerza de trabajo al mercado laboral.

⁸ Subempleo ha sido la forma de inserción laboral dominante (lo que ha producido una actitud de tolerancia social hacia este fenómeno) en la historia de El Salvador. Se refiere a aquellas personas que trabajan menos horas que la jornada laboral normal (44 horas semanales) o trabajado esta jornada, ganan menos del salario mínimo establecido o ambos, produciendo una actitud de tolerancia social hacia este fenómeno.

mecanismo de sobrevivencia para las personas inmersas en el sector informal y para otro tanto que labora en empresas con vocación principalmente exportadora, en donde se utiliza, como una variable fundamental para el incremento de la competitividad del país en el ámbito internacional, la reducción de salarios reales o desmejoramiento de las condiciones laborales para la reducción de costos para las empresas.

A manera de ejemplo se presentan los ingresos mensuales promedio por sexo (Gráfico 1) en donde se muestra que los ingresos de las mujeres se encuentran sistemáticamente por debajo del ingreso de los hombres a lo largo del período presentado.

Las condiciones del mercado laboral han contribuido a que miles de salvadoreños y salvadoreñas hayan decidido migrar en búsqueda de un futuro mejor, principalmente a Estados Unidos. Se han mantenido condiciones que generan deterioro de la fuerza de trabajo, creando un entorno de malas condiciones nutricionales y deterioro

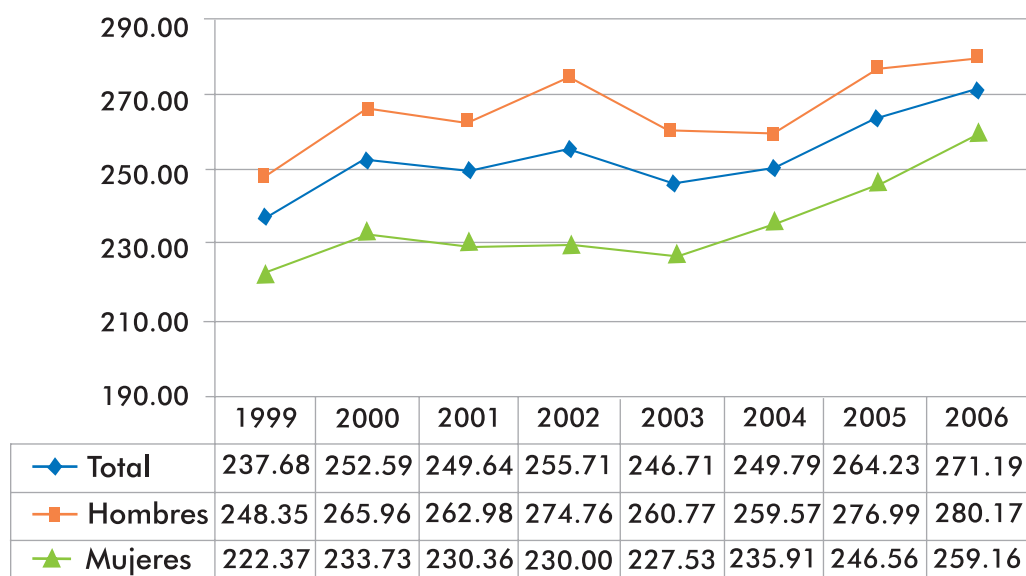
psicosocial, entre otras cosas, que no permiten a las y los trabajadores desarrollarse correctamente e impidiendo desarrollo de su capacidad productiva generando un desaprovechamiento de la tecnología (Montesino, 2008). Uno de los elementos que nos dejan ver las condiciones del mercado laboral es comparar los ingresos con las canastas de mercado⁹ para el 2004 la canasta de mercado fue de \$267.65, mientras que para el 2006 fue de \$294.12. Claramente se puede observar que los ingresos son insuficientes para la adquisición de la canasta básica a precios de mercado tanto para el total como por sexo (*la brecha es más marcada para las mujeres*).

Diversos actores públicos nacionales y de Estados Unidos estiman que diariamente 700 personas salvadoreñas intentan cruzar la frontera sur de Estados Unidos¹⁰.

⁹ Dirección General de Estadísticas y Censos (DIGESTYC)

¹⁰ Por otra parte, tenemos también a Jesús Aguilar, director del Centro de Recursos Centroamericanos (CARECEN), quien dice que debido al incremento en los controles migratorios, para diciembre de 2007 se estimaba en 500 personas. El Faro, 31 de Diciembre de 2007.

Gráfico 1: Ingresos mensuales promedios por sexo. El Salvador, 1999-2006.



Fuente: Elaboración propia con base de la EHPM

Esta masiva migración hacia el exterior se ha traducido en un flujo especialmente importante de divisas para el país. En el 2006, ingresaron a la economía salvadoreña oficialmente tres mil trescientos millones de dólares en remesas, provenientes en su mayoría de los salvadoreños/as en Estados Unidos. Este rubro, motor de la economía salvadoreña - según el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo en El Salvador - representa el 19% del Producto Interno Bruto. Sin embargo, detrás de esas cifras está el drama que viven las y los salvadoreños dispuestos, en primer lugar, a arriesgar sus vidas incluso hasta la muerte. Por otro lado, pone en evidencia la capacidad de trabajo de estas personas y su solidaridad familiar y, a veces, hasta comunitaria materializada con el envío de dinero a las familias que permanecen en nuestro país y a comunidades de origen.

I.1. Rasgos relevantes del mercado laboral salvadoreño y la situación de la mujer

Evaluar la condición de la mujer dentro del contexto laboral permite una mejor comprensión del funcionamiento de los mercados laborales;

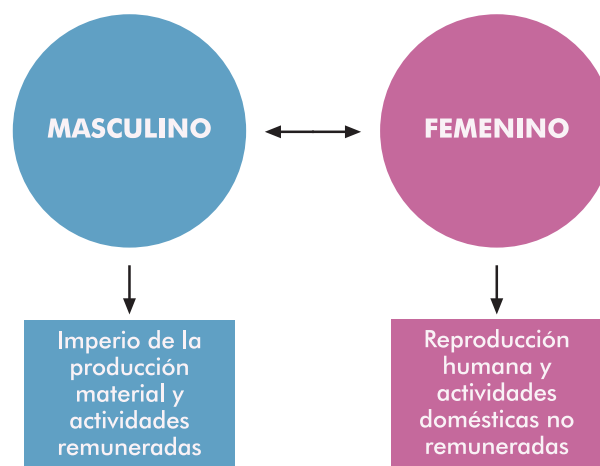
al mismo tiempo, nos permite visualizar con una mayor claridad el impacto sobre las oportunidades objetivas en la vida de las mujeres.

Las influencias en contra de las mujeres las entendemos como “aquellos factores y condiciones sociales, económicas y culturales que afectan negativamente a personas y familias en tanto que experimentan una discriminación sistemática y un acceso desigual a recursos determinantes del bienestar humano, tales como el empleo, el acceso desigual a todo tipo de recursos, prestaciones, etc. (Bueno y Valle, 2007).

Se debe entender que la articulación social dentro del sistema capitalista está basada en una diferenciación clara de tareas entre hombres y mujeres, permitiendo ver ambos mundos en dos esferas distintas, esto se observa claramente en la división sexual del trabajo el cual genera opresión y subordinación para las mujeres. Hombres y mujeres reciben roles diferentes que apuntan hacia la supremacía o la subordinación.

De esta manera se crea una oposición entre dos mundos cuando, en realidad, es sólo uno el que permite

Figura 1: Dos esferas en oposición: masculina y femenina.



Fuente: Elaboración propia elaborada a partir de Bueno y Valle. (2007)

la reproducción de la vida. Por una parte el masculino referido al imperio de la producción material y actividades remuneradas, y el femenino referido a la reproducción humana y actividades domésticas no remuneradas.

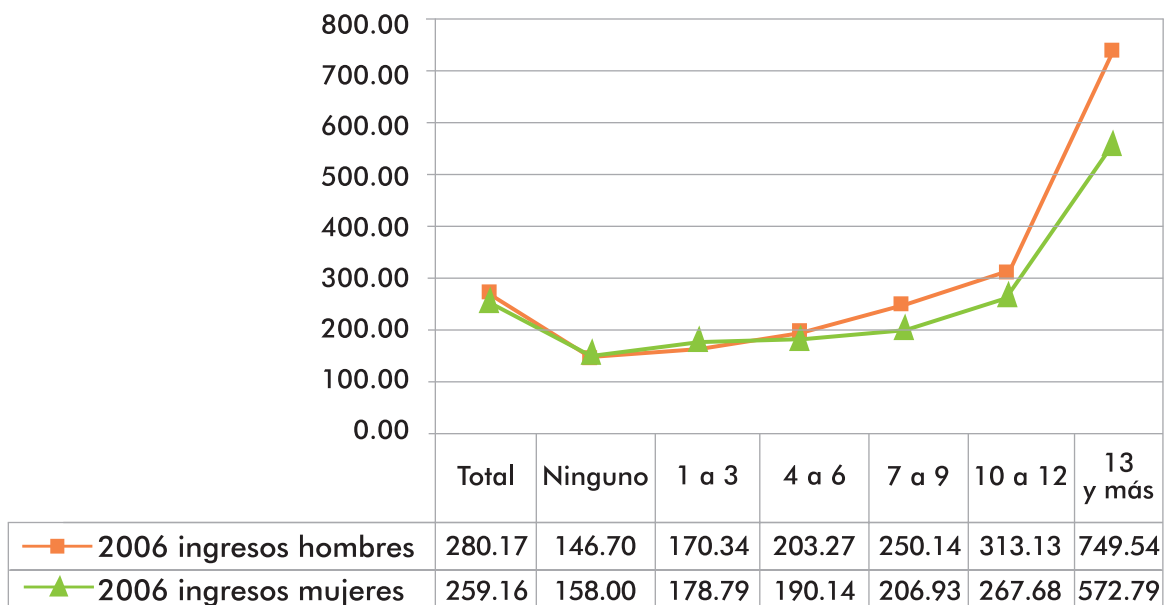
Observemos, pues, cómo se reflejan esas diferencias en el mercado de trabajo.

Ingreso promedio en el empleo formal: Entre 1999 y 2006, el ingreso salarial promedio de las mujeres se encuentra sistemáticamente por debajo del de los hombres. Es importante destacar que independientemente de la tendencia del ingreso salarial promedio de hombres y mujeres, la brecha de género en contra de las mujeres persiste (Gráfico 1). Los datos reflejados nos indican claramente que la desigualdad salarial entre mujeres y hombres no está determinada por la diferencia en el nivel de escolaridad; peor aún, la brecha salarial tiende a aumentar a medida que aumenta dicho nivel.

Según el Informe de Desarrollo Humano de El Salvador 2007-2008, las mujeres ganan menos que los hombres y además se encuentran con un mercado laboral que esta segregado ocupacionalmente, lo que relega a las mujeres a actividades “femeninas”, así también las mujeres sufren de discriminación económica, en tanto en puestos de igual cargo y calificación, ganan menos que sus parejas masculinas.

De igual manera si hacemos una observación en los ingresos mensuales promedio por sexo para el 2006 (Gráfico 2), se muestra, en general, que los hombres tienen un ingreso mensual más alto que las mujeres y que la brecha entre ingresos promedio, a medida que los años de estudio aprobados van aumentando, es cada vez mayor. Un detalle que no debemos dejar escapar es que existe un momento en que las mujeres tienen una mayor proporción de ingresos, cuando ambos no tienen ningún grado de escolaridad y en el rango de 1 a 3 años aprobados de estudio, luego en el resto de años de estudios aprobados, los hombres

Gráfico 2: Ingresos mensuales promedios por sexo y años de estudio aprobados. El Salvador, 1999-2006.



Fuente: Elaboración propia con base de la EHPM 2006

tienen un mayor ingreso progresivamente más que las mujeres. Así pues, la brecha más grande de ingresos mensuales se presenta cuando se han aprobado más de 13 años de estudio en donde los hombres ganan \$176.75 (23.6%) más que las mujeres.

Aparentemente, esto muestra que pese a que las mujeres posean igual nivel de estudio que los hombres, se considera que debe ganar menos que ellos.

Esta situación también influye a que exista una brecha de género en el ingreso¹¹ (Gráfico 2 en página anterior). Detrás de ésta existen diferenciales en el acceso, participación, control de dinero y en las oportunidades. Estas diferencias se manifiestan en los ámbitos institucionales y, a través de ellos, se refuerzan las relaciones de poder desiguales entre hombres y mujeres o entre diferentes grupos de hombres y mujeres.

Las desigualdades salariales están determinadas, al menos en parte, por esquemas sociales discriminatorios de género vigentes en el país, tales como:

- El salario de las mujeres es visto, o percibido, siempre como un “complemento” del salario del jefe de la familia (que se asume es un hombre).
- La percepción de que las mujeres no le dedican al empleo remunerado la misma atención o esfuerzo que los hombres, ya sea porque están preocupadas u ocupadas en “cosas de mujeres” durante la jornada laboral o bien, porque “descuidarán sus funciones en el trabajo cuando sus responsabilidades familiares las llamen”.
- La percepción generalizada de que el trabajo de las mujeres es menos valioso o menos importante que el trabajo de los hombres. Entre

los ejemplos de desvalorización del trabajo de la mujer y/o de discriminación tenemos: salarios menores que los de los hombres aún ocupando la misma posición y/o teniendo las mismas responsabilidades; menores oportunidades para optar a capacitaciones en el exterior y para acceder a puestos de dirección y/o de toma de decisiones; menores oportunidades para las mujeres con responsabilidades familiares.

La informalidad del empleo: Las mujeres participan más en el sector informal que los hombres; según la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2006, muestra que del total de ocupados en el sector informal, los hombres representan el 43.84% mientras que las mujeres el 56.16%. Este empleo está caracterizado, entre otros, por:

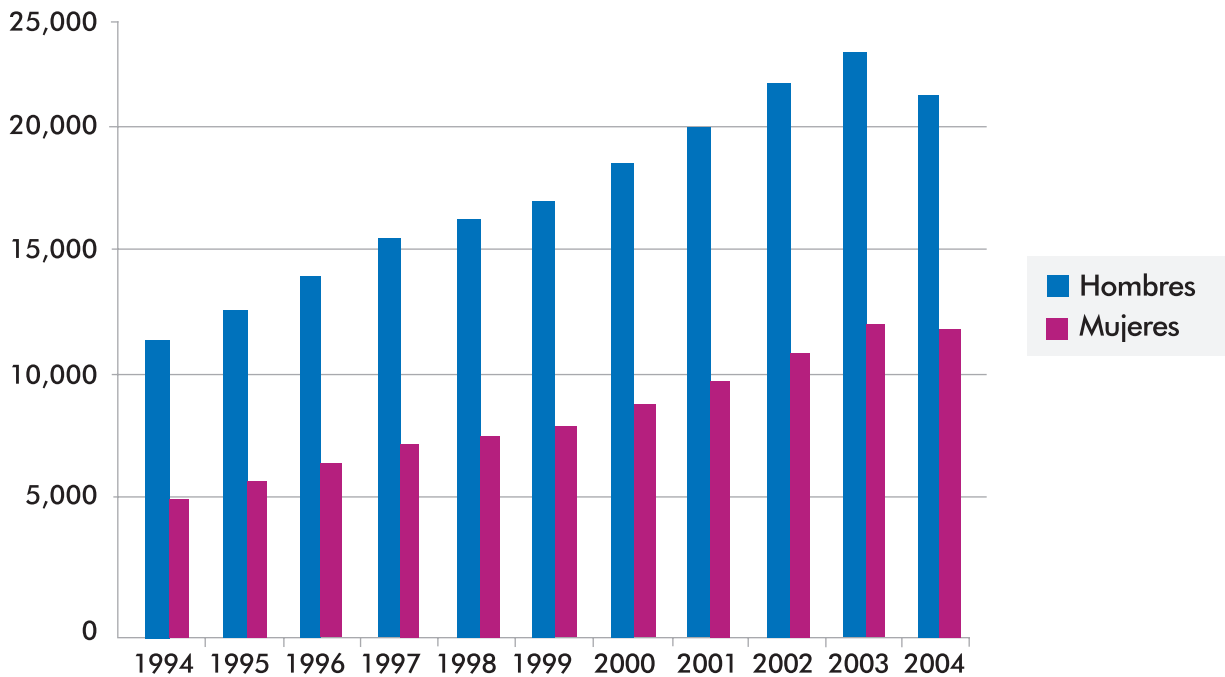
- Su ocupación es de baja calificación o no calificadas. No requieren conocimientos especializados ni experiencia previa.
- No está cubiertos por el sistema de seguridad social (*maternidad, enfermedad, vejez*)
- Las jornadas de trabajo son generalmente superiores a las del sector formal (Aquiles Montoya 1995).
- Cuentan con condiciones de trabajo de mayor riesgo ocupacional.

A manera de hipótesis, podemos decir que la inserción de las mujeres en el sector informal puede ser explicada, al menos en parte, por la relativa facilidad que el empleo tiene en este sector, que ofrece el poder de combinar las responsabilidades laborales con las responsabilidades familiares, es decir, porque permiten “conciliar” el mundo del empleo remunerado con la carga de trabajo del hogar.

Se debe tener presente que las condiciones bajo las cuales se desarrolla la informalidad del empleo de las mujeres

¹¹ Cuando se refiere al ingreso se habla del monto total percibido durante un período establecido en dinero y/o en especies por medio de su trabajo y otras fuentes tales como: Comisiones, bonificaciones, remesas y ayuda familiar, pensiones y jubilaciones, intereses, alquileres, donaciones, utilidades, etcétera.

Gráfico 3: Pensionados/as por vejez según sexo. El Salvador, 1994-2004.



Fuente: Elaboración propia con base de la EHPM 1994-2004

trae efectos negativos para ella como: precariedad laboral, pobreza y vulnerabilidad económica y social.

Además esta precariedad se transmite y profundiza a lo largo de la vida. Así, a manera de ejemplo, se presenta el Gráfico 3 que muestra el número de pensionados y pensionadas por vejez según sexo, en el intervalo de 1994 al 2004.

Los datos demuestran una clara desventaja para las mujeres ya que la mayoría de pensionados son hombres, representando, en algunos casos, más del doble que las mujeres.

La carga global de trabajo: El uso del tiempo de mujeres y hombres en distintos tipos de trabajo es diferenciado. Según la encuesta del uso del tiempo del 2005¹², el tiempo invertido por las mujeres en

la carga global de trabajo (total de horas invertidas en los trabajos remunerados y no remunerados) fue mayor para las mujeres que para los hombres. Los hombres sólo superaron a las mujeres en el trabajo remunerado y recreación. Lo que implica una mayor carga para las mujeres en el trabajo doméstico.

El trabajo doméstico, o de cuidado no remunerado, es fundamentalmente realizado por mujeres y no goza de reconocimiento social. Probablemente, ello explique porqué las mujeres que se dedican a este trabajo de forma exclusiva sean consideradas en las estadísticas oficiales como inactivas (o económicamente inactivas) y como parte de la carga de dependientes de los que perciben ingresos monetarios por su trabajo.

No obstante lo anterior, son precisamente las mujeres las que, con su trabajo no remunerado, compensan los efectos negativos de la reducción o cambios en los servicios públicos de cuidado de las personas.

¹² Elaborada por DIGESTYC 2005

Según el Informe de Desarrollo Humano 2007-2008 de El Salvador, durante el 2005 las mujeres dedicaron seis veces más tiempo que los hombres al trabajo del cuidado. Si se lograra contabilizar este trabajo, en términos del PIB, su aporte al mismo sería superior al de la agricultura, comercio, hoteles y restaurantes; y al de la industria manufacturera.

1.2 Evolución del trabajo doméstico remunerado: 1998 – 2006.

Cada vez que el Estado ha dejado de asumir funciones relacionadas a las ayudas sociales, las mujeres sustituyen al Estado y asumen esas tareas, especialmente aquellas relacionadas a la salud, nutrición y cuidados. De tal forma que no es extraño observar que son ellas las que aceptan oportunidades de trabajo de peor calidad, con pocas o nulas protecciones sociales para tener, a cambio, flexibilidad en su tiempo y poder realizar tanto trabajo remunerado como trabajo doméstico de cuidado. (Figura 2)

¹³ En base a la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) de la Dirección general de Estadísticas y Censos (DIGESTYC), tomando como edad mínima 15 años.

En este sentido es que adquiere el TDR relevancia porque al conocer qué características acompañan a las trabajadoras domésticas remuneradas, y la forma en que se desarrolla el trabajo doméstico en El Salvador, se puede conocer con seguridad si el TDR profundiza estos esquemas (brechas de género- división sexual del trabajo) en detrimento de las mujeres que se encuentran en este sector.

Como punto de partida es importante conocer qué representación tiene el TDR con respecto al resto de ocupados (Gráfico 4). Tal como nos lo permite ver los datos oficiales¹³, los ocupados en trabajo doméstico remunerado representan un 4.34% y 4.92% entre 1998 y 2006 respectivamente, así pues notamos que ha existido una evolución lenta, pero creciente de TDR con respecto al total de ocupados. No obstante este crecimiento, su representación es muy baja para el total de la PEA.

El TDR es mucho más importante, como opción de empleo, para las mujeres que para los hombres, ya que ellas representan cerca del 90% del total de ocupadas.

Figura 2: Mujeres: entre el trabajo remunerado y el no remunerado. Problemas de largo plazo.

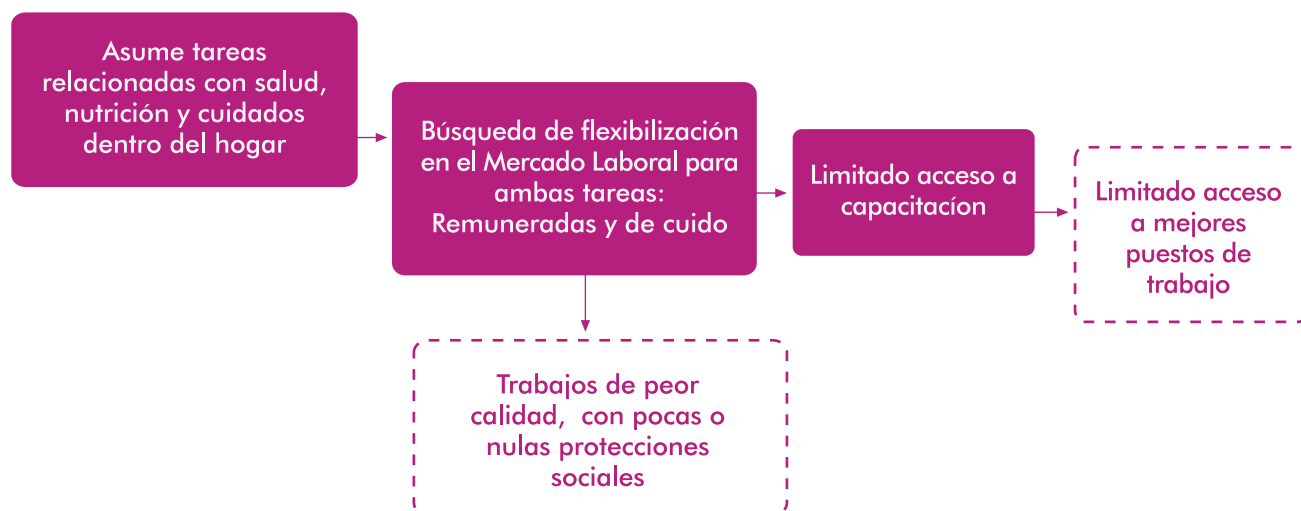
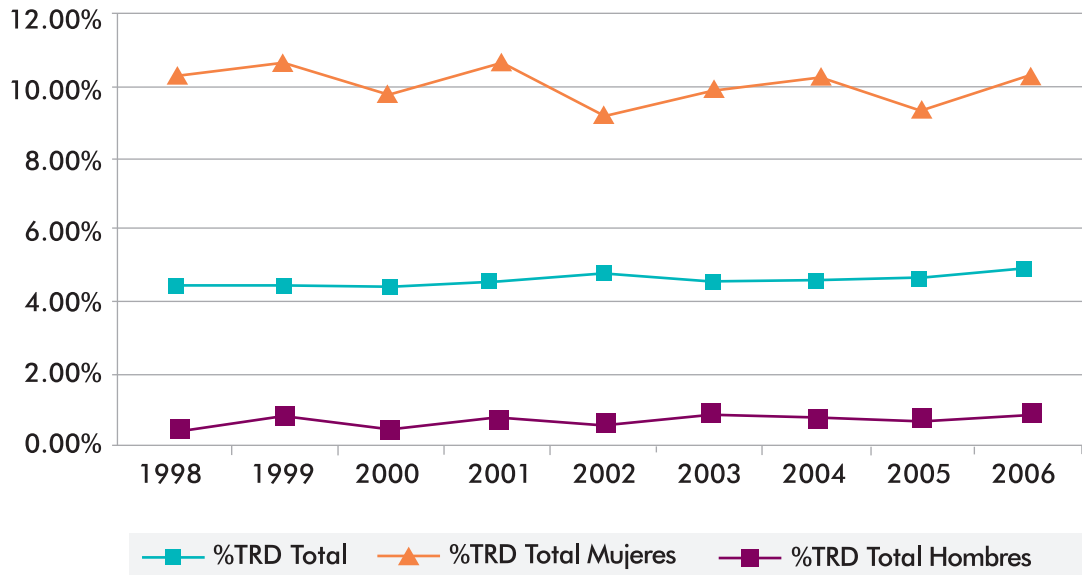


Gráfico 4: Porcentaje de ocupados en servicio doméstico por sexo. El Salvador, 1998-2006.



Fuente: Elaboración propia con base de la EHPM 1994-2004

Dadas las tendencias del sistema capitalista patriarcal y la división sexual del trabajo en El Salvador, no es de extrañar que este tipo de trabajo sea realizado mayoritariamente por mujeres, dado que las actividades que se realizan como la limpieza, preparación de alimentos, el cuidado de los/as menores y los/as ancianos, así como los/as enfermos/as de la familia, entre otras, son consideradas “propias de las mujeres”.

Aunque en términos porcentuales la participación femenina en el TDR se ha mantenido prácticamente estable (89.77% en 1998 y 89.67% en 2006), a lo largo del período presentado (Gráfico 5 en página siguiente) el incremento de mujeres es considerable. Se debe mencionar que el trabajo en hogares privados constituye la cuarta rama en importancia del total de personas en este sector del empleo femenino.

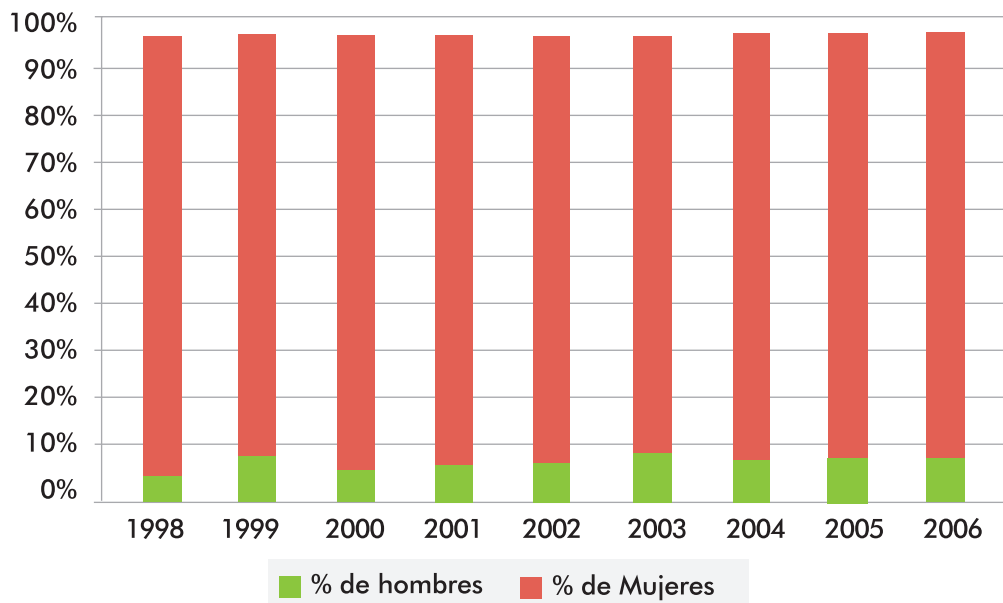
Los hombres tienen una participación menor del 1% sobre la ocupación masculina total, a lo largo del período, han más que duplicado su participación

(0.41% en 1998 y 0.83% en 2006) pasando de ser 5,244 a 12,295 hombres en TDR. Aunque este incrementó en el período presentado, muestra mucha volatilidad.

Es importante observar que el crecimiento interanual promedio del empleo femenino total es menor que el empleo femenino en TDR. Sin embargo, entre 2005 y 2006, el crecimiento del TDR femenino casi triplica el de la ocupación femenina total. Mientras que en el caso de los hombres el crecimiento interanual promedio del TDR masculino es 17.6% vs. 1.8% de la ocupación masculina total. (Ver Tabla 1 en la siguiente página)

Cuando se observa la distribución por sexo, (Tabla 2 en página 25), la participación de los hombres es bastante inferior al promedio general en los tres primeros rangos de edades y se dispara a partir del cuarto (45 a 49 años) donde más del 15% son hombres y alcanza casi el 24% de los/as trabajadoras domésticas remuneradas de 50 años a más (contra un 9.6% del total de TDRs en general).

Gráfico 5: Evolución de la distribución por sexo en el trabajo doméstico remunerado. El Salvador, 1998-2006.



Fuente: Elaboración propia con base de la EHPM 1998-2006

Tabla 1: Tasa de crecimiento interanual de empleo de la población ocupada total y en TDR por sexo, El Salvador 1999-2006

Total	Población Ocupada			
	Mujeres		Hombres	
	Total	En TDR	Total	En TDR
1999	5.39	9.05	1.74	93.65
2000	2.83	-4.94	1.69	-37.04
2001	3.42	11.88	2.07	39.52
2002	2.86	-10.31	2.32	-2.32
2003	2.74	10.03	1.89	47.11
2004	1.52	4.89	2.13	-19.65
2005	2.07	-6.45	0.61	1.39
2006	6.17	17.15	1.64	17.73
Tasa promedio	3.38	3.91	1.76	17.55

Fuente: Elaboración propia en base a la EHPM 1999-2006

Tabla 2: Distribución porcentual por sexo del TDR según rangos de edad. El Salvador, 1998-2006.

Total	15 a 24 años		25 a 34 años		35 a 44 años		45 a 49 años		50 o más años	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
1998	7.21%	92.79%	5.19%	94.81%	4.93%	95.07%	1.53%	98.47%	14.98%	85.02%
1999	5.05%	94.95%	8.79%	91.21%	9.78%	90.22%	13.93%	86.07%	19.81%	80.19%
2000	3.59%	96.41%	5.25%	94.75%	7.53%	92.47%	8.75%	91.25%	15.57%	84.43%
2001	6.46%	93.54%	7.68%	92.32%	5.43%	94.57%	8.81%	91.19%	17.08%	82.92%
2002	2.18%	97.82%	11.12%	88.88%	9.75%	90.25%	8.41%	91.59%	17.48%	82.52%
2003	5.13%	94.87%	9.95%	90.05%	11.99%	88.01%	15.34%	84.66%	19.73%	80.27%
2004	2.84%	97.16%	12.18%	87.82%	4.45%	95.55%	8.92%	91.08%	19.20%	80.80%
2005	5.00%	95.00%	7.56%	92.44%	9.18%	90.82%	8.57%	91.43%	17.87%	82.13%
2006	4.37%	95.63%	6.99%	93.01%	5.30%	94.70%	15.55%	84.45%	23.83%	76.17%

Fuente: Elaboración propia en base a la EHPM 1999-2006

En el caso de los hombres, a medida que envejecen, incrementa la posibilidad de que se inserten en ocupaciones de trabajadores/as domésticas/es remunerados/as, mientras que en el caso de las mujeres el porcentaje se reduce.

En este sentido, se debe considerar de cerca el problema que representa para las mujeres encontrarse dentro del TDR, las cuales al avanzar en su edad dejan de ser contempladas dentro del trabajo doméstico y difícilmente pueden insertarse en algún otro sector dada su escasa experiencia laboral y capacitación; a ello se suma que en El Salvador no existe un sistema legal para que las personas en TDR accedan a seguridad social y protección en la vejez, lo cual claramente afecta a todas las personas en TDR, pero tal como se ha planteado anteriormente se presenta una división sexual que afecta directamente más a las mujeres que a los hombres, ya que 9 de cada 10 TDR es mujer.¹⁴

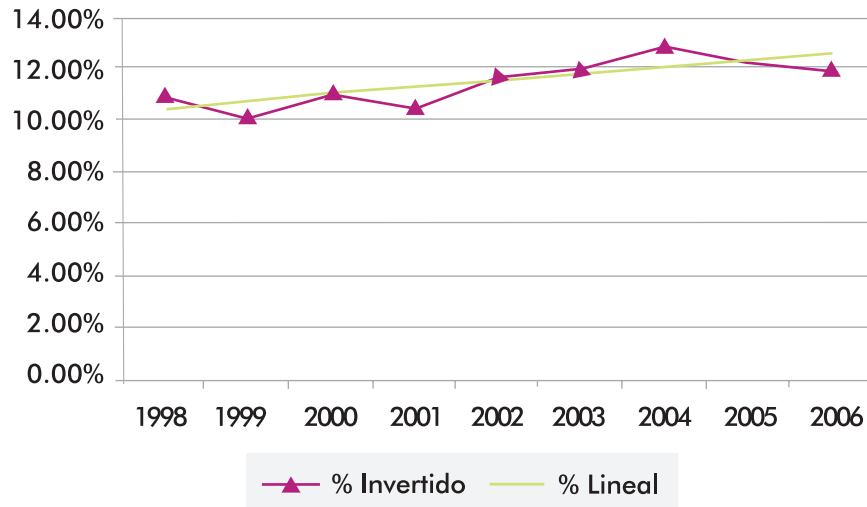
Una vez conocido que el TDR es cerca del 5% de la ocupación total y que está representado mayoritariamente por mujeres, se quiere conocer cuánto del ingreso de los hogares contratantes se dedica a TDR y a qué tipo de TDR.

Respecto al porcentaje que los hogares contratantes de TDR dedican al servicio doméstico de su ingreso total, observamos que hay una tendencia lenta a aumentar y pasa de ser en 1998 de 10.90% a 11.88% en 2006. (Gráfico 6, observe página siguiente).

Esta situación, en primer lugar, podría estar confirmando la necesidad que tienen los hogares de que se realicen estas fundamentales actividades de cuidado; en segundo lugar, que este tipo de necesidades son imprescindibles para el hogar y por ello se espera que esta necesidad vaya creciendo lenta pero progresivamente, y en tercer lugar podría estar confirmando que cada vez hay un mayor porcentaje de mujeres dentro de los hogar que necesitan insertarse en el mercado laboral

¹⁴ Para más detalle sobre las y los TDR, por año, ver Cuadro No. 5 en anexo estadístico.

Gráfico 6: Porcentaje de ingreso total invertido por los hogares en trabajo doméstico remunerado. El Salvador, 1998-2006.



Fuente: Elaboración propia en base a la EHPM 1998-2006

y requieren de alguien que realice sus tareas de cuidado dentro del hogar.

Respecto a esto último, no se debe olvidar que usualmente este tipo de trabajo es un trabajo gratuito realizado en un gran porcentaje por las mujeres dentro del hogar (*principalmente por las esposas o compañeras de vida*), lo que usualmente limita el acceso a trabajo remunerado y a una participación plena en la vida social. De tal forma que en alguna medida el trabajo de cuidado subsidia al trabajo remunerado, las condiciones económicas y sociales de El Salvador han promovido que las mujeres dentro del hogar salgan de sus hogares al mercado laboral, ya sea por que se encuentran como principales responsables económicas del hogar o bien por que el salario de su compañero u esposo es insuficiente para completar todas las necesidades del hogar. De tal forma que algunas realizan jornadas dobles (jornada remunerada más jornada no remunerada) y otras deciden contratar a otra mujer que les realice las tareas del hogar y poder trabajar fuera de casa sin incumplir “sus responsabilidades como mujer” dentro de la sociedad patriarcal.

Ahora bien, ¿qué tipo de jornada laboral es mayoritaria dentro del TDR, tiempo completo con dormida dentro, tiempo completo sin dormida dentro, tiempo parcial para uno o más hogares?

Una observación de la evolución en el número de hogares con servicio doméstico con dormida dentro, en El Salvador, presenta (Gráfico 7)¹⁵ que para 1999 el porcentaje de hogares salvadoreños con servicios domésticos era 1.05%, lo cual implica 14,454 hogares con TDR dormida dentro, a medida que se avanza en los años de estudio se presenta una tendencia (como lo muestra la línea discontinua azul de derecha a izquierda) a la baja, hasta llegar al 2006 con 0.26% (4,389) hogares salvadoreños con TDR.

¹⁵ Para poder obtener los Hogares por porcentaje de ingreso total invertido en trabajo doméstico remunerado, se hizo una variable dummy para indicar aquellas personas que tenían más de 15 años y salario de la actividad principal mayor que cero, y que estuvieran en la categoría Empleada Doméstica dentro de la pregunta de parentesco de la encuesta. Luego, al tener esta variable, se procedió a agregarla a una base de datos de hogares, decodificando los casos donde existía más de una persona con estas características en cada hogar, de manera tal que quedaran indicada sólo el número de hogares con al menos una persona catalogada como empleada doméstica. Los porcentajes presentados son sobre el total de hogares en El Salvador para cada año.

Gráfico 7: Evolución de porcentaje de hogares que cuentan con trabajadoras/es domésticas/os con "dormida dentro". El Salvador, 1999-2006.



Fuente: Elaboración propia en base a la EHPM 1999-2006

De tal forma que se habla de un crecimiento en la demanda de TDR, pero aparejado a una reducción de TDR dormida dentro, así pues, la manera en que se haya incrementado el trabajo doméstico es mediante la modalidad TDR puertas afuera y/o tiempo parcial.

1.3 Oferta actual de trabajo doméstico remunerado

Cuando hablamos de la oferta de TDR nos estamos refiriendo, específicamente, a las características de las personas que desempeñan este tipo de trabajo, a ello se agregan rasgos relevantes de los hogares de los cuales provienen.

1.3.1 Perfil de origen de las personas en TDR

Interesa conocer de dónde provienen las y los trabajadores/as domésticos/as remunerados/as, si han nacido en la ciudad o bien fuera de ella. Para

conocer sobre esta temática se llevó a cabo una encuesta.

Entre los principales resultados obtenidos se presentan:

- En primer lugar, más de la mitad de las mujeres empleadas en trabajo doméstico (65.42%) han nacido en un caserío, pueblo o el campo, lo que implica que han tenido que movilizarse a la ciudad para poder encontrar un empleo como domésticas, quizá mejor remunerado que en su lugar de origen.
- En segundo lugar, para más de la mitad de las mujeres en trabajo doméstico (68.41%), afirman que sus madres han nacido en el campo, caserío o pueblo. Esto puede llevarnos a pensar que el resto (31.59%) proviene de una migración anterior "de las madres". (Tabla 3 en página siguiente).

Tabla 3: Lugar de origen de las trabajadoras domésticas remuneradas y sus madres. El Salvador, 2008.

Lugar de nacimiento	TDR	Madres de las TDR
Fuera del país	0.99%	-
Ciudad	34.24%	23.13%
Otra ciudad dentro de El Salvador	-	8.46%
Caserío o pueblo	34.48%	37.06%
Campo	30.30%	31.34%

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta AGEM-BIMSA 2008

I.3.2 Perfil de edad de las personas en TDR

Para analizar el perfil de edades se presenta la distribución porcentual de las y los trabajadores/as domésticos/as remunerados/as (Tabla 4) según rango de edades, lo que se busca determinar es si el TDR está desempeñado más bien por personas jóvenes, de edad media o mayores y si hay diferencias entre hombres y mujeres.

Se encuentra más del 80% de las mujeres ocupadas en trabajo doméstico remunerado, entre las edades de

15 a 44 años, mientras que para el resto de ocupadas, este rango de edad sólo alcanza entre el 70 y el 75%. Esto indica que en el TDR hay menos oportunidad de empleo para aquellas mujeres de 45 años en adelante en relación al resto de ocupadas. La tendencia es similar para 1998 y el 2006.

Lo anterior podría indicar, a manera de hipótesis, que las edades de mayor productividad de las mujeres se encuentran entre 15-44 años. Para los hombres la opción de incorporarse al TDR parece aumentar si pasan de los 44 años.

Tabla 4: Principales brechas entre el perfil de las personas en TDR y el perfil de la ocupación total, según edad y sexo. El Salvador, 2006 y 1998.

Rango de edades	2006		2006		1998		1998	
	TDR		Resto ocupados		TDR		Resto ocupados	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
15 a 24 años	20.27%	27.75%	20.97%	15.10%	26.22%	34.21%	26.30%	19.21%
25 a 34 años	17.84%	25.25%	27.54%	29.62%	28.17%	30.70%	29.20%	30.75%
35 a 44 años	14.39%	27.35%	20.28%	27.25%	16.55%	19.02%	20.23%	25.92%
45 a 49 años	14.71%	8.49%	8.36%	8.15%	1.77%	6.83%	7.54%	7.25%
más de 50 años	32.80%	11.15%	22.85%	19.87%	27.29%	9.24%	16.73%	16.88%

Fuente: Elaboración propia con base de la EHPM 1998-2006

Tabla 5: Trabajadoras domésticas remuneradas según edad. El Salvador, 2008.

Rango de Edades	% de TDR
15 a 24 años	21.18
25 a 34 años	29.56
35 a 44 años	23.65
45 a 49 años	15.76
más de 50 años	9.61

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta AGEM-BIMSA 2008

Tabla 6: Edad en que iniciaron como trabajadoras domésticas remuneradas. El Salvador, 2008.

Rangos de Edad	% de trabajadoras domésticas
Menores de 15 años	15.06
15 a 24 años	60.00
25 a 34 años	14.32
35 a 44 años	7.9
45 a 49 años	1.73
más de 50 años	0.99

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta AGEM-BIMSA 2008

Para el 2008, según la encuesta realizada, se presenta el mismo comportamiento, pues de cada 10 trabajadoras domésticas, 7 se encuentran entre 15 y 44 años.(ver Tabla 5)

Así también se debe destacar la importancia de la edad en que iniciaron como trabajadoras domésticas, de las 405 entrevistadas, más del 75% es mujer que inició como TDR antes de 24 años. De tal forma que las TDR se inician desde muy temprano en este tipo de trabajo. (Ver Tabla 6)

1.3.3 Perfil educativo de las personas en TDR

Para 1998 el mayor porcentaje tanto para hombres como para mujeres se encontraba en primaria

incompleta (58.09% y 40.37% para hombres y mujeres respectivamente) y esta tendencia se mantiene para el 2006. A lo largo del período de estudio se observó que, en el TDR, se ha mantenido un nivel de educación bajo, de hecho se presenta como una característica histórica principal de quienes han ofrecido y ofrecen su fuerza de trabajo como trabajadores/as domésticos/as remunerados/as tanto masculino como femenino; sin embargo, en el 2006 se presentan más mujeres con primaria incompleta que hombres.

Un dato relevante es que para 1998 no hay registro de TDR con niveles de estudio por encima de secundaria. Sin embargo, para 2006 se presentaron algunos casos con mayor incidencia en hombres

¿Por qué empiezan a trabajar como domésticas tan jóvenes?

Las razones son múltiples y particulares en cada caso, pero en general podemos decir (de sus experiencias):

1. Por los escasos recursos de su hogar (que a la vez las imposibilita de continuar sus estudios) *“empecé cuidando niños y era cocinera pero no tenía hijos en ese entonces. Para ayudar a mi madre, a mis padres, lo hacía con salario bien bajo.”*
2. Porque tuvieron hijos pronto y/o fueron abandonadas por sus compañeros. *“Yo tengo de trabajar como doméstica quizás desde unos 16 años, empecé a trabajar porque ya cuando uno no tiene a nadie por los hijos debe rebuscarse, por eso comencé a trabajar como doméstica.”*
3. Por efectos de la guerra *“Porque la guerra fue terrible en esa época donde nosotras vivíamos, y tuvimos que salir mientras pasaba. En eso mi papá murió y tuvimos que quedarnos trabajando con mis hermanas. Luego cada quien se fue casando...”*

que en mujeres. Esto podría deberse, en primer lugar, a que en El Salvador estudian más hombres que mujeres, y en segundo lugar, a que el mercado laboral formal puede no estar dando cobertura a toda la fuerza de trabajo, de tal manera que hay más hombres y mujeres con mayor nivel de estudio en trabajo doméstico, porque no encuentran espacios de empleo pese a su nivel educativo.

El perfil educativo de las y los trabajadores domésticos remunerados, como se esperaba, es relativamente bajo. Sin embargo, se presentan cambios positivos entre 1998 y 2006 (ver Gráfico 8):

- a. Se ha reducido el porcentaje de estos trabajadores/as con ningún nivel educativo, más entre las mujeres (-5.4 puntos) que entre los hombres (-2.2 puntos)
- b. En 1998, la mayoría de estos trabajadores, especialmente los hombres, se concentraban en primaria incompleta. En el 2006 la mayoría se distribuye entre dos niveles: primaria incompleta y secundaria incompleta. En este último nivel, las mujeres se colocan por encima de los hombres, aunque estos últimos presentan una mayor proporción que las mujeres en secundaria completa y niveles superiores a la secundaria.

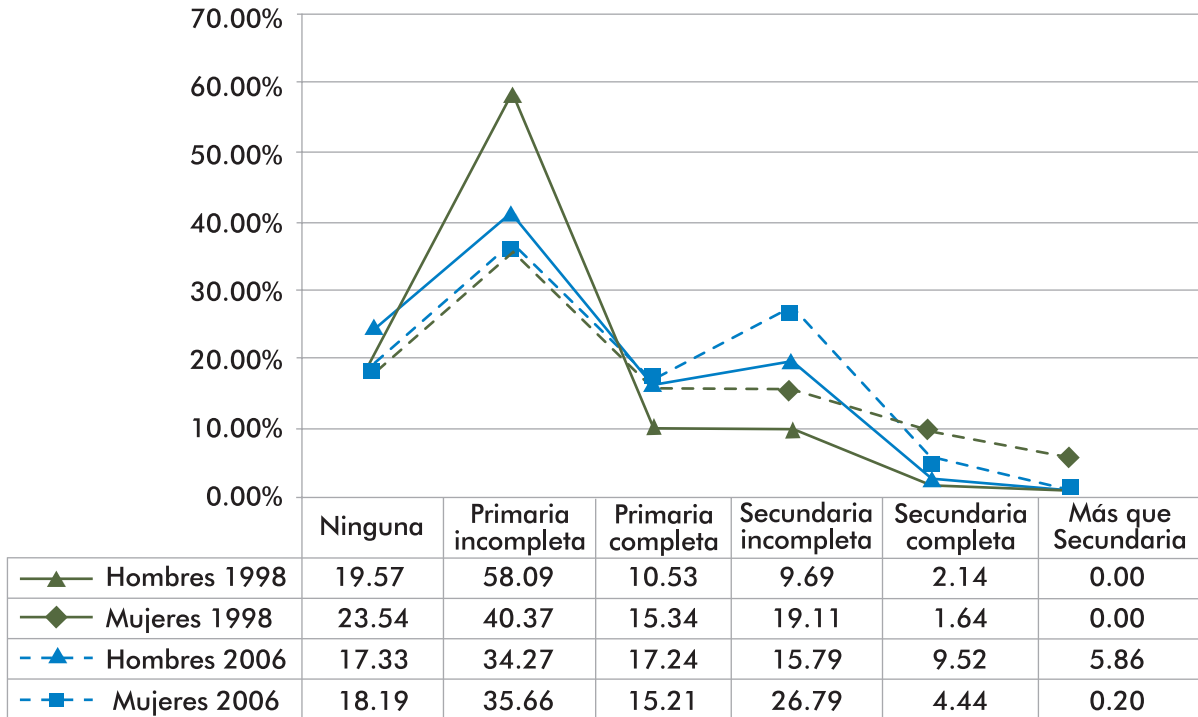
En relación a su esfuerzo actual en la mejora de su educación, en la encuesta realizada durante el 2008, el 93.3% declaró estar en condiciones de estudiante no activa.

Es importante considerar que las mejoras que se presentan en el nivel de estudio no se corresponde con un perfil de ocupaciones específicas, porque tanto en 1998 como en 2006, nueve de cada diez mujeres en TDR son “personal doméstico”, “limpiadoras”, “lavanderas y planchadoras manuales”, justamente el tipo de ocupaciones que no requieren ninguna calificación.

De tal forma que a diferencia de 1998, cuando poco, una de cada diez personas en TDR tenía al menos un año de secundaria aprobado, en 2006, tres de cada diez mujeres. Con esta característica estaban insertadas en este tipo de trabajo, pudiendo optar por otras ocupaciones que requieren mayor nivel de instrucción que requerirían de mayores grados de especialización o experiencia que ellas no poseen, o no existen puestos de trabajo disponibles.

A partir de lo anterior se puede decir, a manera de hipótesis principal, que la demanda de TDR tanto a nivel femenino como masculino no requiere de mayor nivel educativo. Sin embargo, niveles de educación superiores en 2006 nos muestran que existe población

Gráfico 8: Distribución de las personas en TDR por nivel educativo, según sexo. Comparativo. El Salvador, 1998 y 2006.



Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta EHPM 1998 y 2006

que teniendo la capacidad (por mayor grado de escolaridad) de trabajar en otras ocupaciones, se encuentran laborando en TDR. (Observar Tabla 7 en página siguiente)

Frente a esta situación, relativamente positiva, encontramos otro elemento que es más bien preocupante: mujeres y hombres en TDR presentan una significativa menor proporción de estudiantes activos en 2006, en comparación con 1998. La reducción entre los hombres fue más de la mitad (de 17% a 7.6%) y a la mitad en el caso de las mujeres (de 4.8% a 2.4%). Las personas en TDR que reportaron estar estudiando en 2006 se concentran en el rango de edad de 15 a 24 años (el 100% en el caso de los hombres y poco más del 90% en el caso de las mujeres). La brecha de género permanece inalterada y es en contra de las mujeres: el porcentaje de hombres que están

estudiando es más que el triple del porcentaje de mujeres, en los dos años mencionados, además de que frente a un 60% de los hombres entre 15 y 24 años estudiando, hay menos del 8% de las mujeres de estas mismas edades que lo hace.

Dado que el perfil educativo no es tan bueno, no continuar los estudios puede cerrar puertas para obtener otro tipo de trabajo, o para buscar una revalorización del mismo TDR, e incluso limitar su desarrollo personal como ciudadanas y sujetas de su propia vida.

1.3.4 Perfil tipo de familia y jefatura del hogar de las personas en TDR

El papel de las mujeres en El Salvador es fundamental, no sólo por ser mayoría, sino por el papel que juegan como jefas de hogar, un aporte relevante al respecto fue realizado por DIGESTYC durante el

Tabla 7: Principales brechas educativas entre el perfil de las personas en TDR y el perfil de la ocupación total, según nivel de educación y sexo. El Salvador, 2006-1998.

Nivel educativo	2006		2006		1998		1998	
	TDR		Resto ocupadas/os		TDR		Resto ocupadas/os	
Educación	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Ninguno	17.33%	18.19%	12.88%	13.20%	19.57%	23.54%	12.59%	14.91%
Primaria Incompleta	34.27%	35.66%	25.11%	22.08%	58.09%	40.37%	25.05%	24.25%
Primaria Completa	17.24%	15.21%	11.82%	8.95%	10.53%	15.34%	12.73%	10.34%
Secundaria Incompleta	15.79%	26.29%	23.88%	20.47%	9.69%	19.11%	24.49%	19.29%
Secundaria Completa	9.52%	4.44%	15.57%	18.95%	2.14%	1.64%	13.90%	17.39%
Superior	5.86%	0.20%	10.74%	16.35%	0.00%	0.00%	11.25%	13.82%

Fuente: Elaboración propia a partir de la EHPM, 1998 y 2006

Razones por las que las trabajadoras domésticas remuneradas no continuaron sus estudios (de sus experiencias):

La encuesta realizada durante el 2008 presenta como razones fundamentales de ellas:

“Mi papá ya no podía pagarme la escuela, tenía que ir a trabajar para dar dinero a la casa y para ver quien me cuidara al bebe. Porque él [refiriéndose al padre del niño] no se hizo responsable de su hijo.”

1. Crisis económica

“Porque ya no les alcanzaba a mis padres” .

“Fíjese que en ese tiempo nos quedaba muy lejos la escuela que era la única adonde podíamos ir, por eso ya no estudié.”

2. Porque tuvo que trabajar

“Por motivos que el dinero no alcanza, y cuando se pone a estudiar el tiempo.”

3. Por embarazo

“Porque salí embarazada de la niña, estudiaba de noche, estudiaba y trabajaba, salí embarazada de la niña ya no seguí estudiando”.

En las entrevistas a profundidad se presentó también el hecho de que, en general, la mayoría de madres y padres de las TDR no habían estudiado

- *“No, ninguno de los dos estudió”.*
- *“Mi mamá no estudió, no puede leer ni escribir; mi papá a penas aprendió a leer y escribir”.*

Tabla 8: Hogares de personas en TDR por tipo de familia, monoparental y biparental, según sexo de la jefatura de hogar. El Salvador, 2006 y 1998.

Tipo de Familia	2006		1998	
	Jefe Hombre	Jefa Mujer	Jefe Hombre	Jefa Mujer
Monoparental	7.02%	89.35%	9.13%	91.42%
Biparental	92.98%	10.65%	90.87%	8.58%

Fuente: Elaboración propia a partir de la EHPM 1998 y 2006

2004, en donde presentaron la importancia de las mujeres como jefas de hogar. Entre las principales conclusiones:

- La tercera parte de los hogares es conducido por mujeres
- La proporción de mujeres jefas de hogar paso de 28.4% en 1998 a 31.6% en el 2003.
- La proporción de mujeres jefas de hogar en los departamentos de Cabañas, Morazán y San Miguel sobrepasan el promedio nacional, lo que permite inferir flujos migratorios masculinos en dichos departamentos.
- 76.7% de las mujeres jefas de hogar lo constituyen las separadas y viudas.
- El analfabetismo afecta principalmente a las mujeres de jefas de hogar cuyo estado conyugal es separada y viuda (84%).
- Las mujeres jefas de hogar tienen bajo nivel educativo, el 71% de ellas no finalizó la educación primaria, lo que en cifras absolutas significan 358,760 mujeres sin formación primaria completa.
- El 84% de las mujeres jefas de hogar están separadas y permanecen con sus hijos, en tanto las viudas sólo el 68.6% y en menor cuantía que las solteras.
- Las mujeres jefas de hogar se concentraron en los grandes poblados urbanos (San Salvador y AMSS), lo cual está ligado a la densidad demográfica y a las oportunidades de emplearse de manera formal e informal.

Los hogares de las y de los trabajadores domésticos remunerados también poseen ciertas características en cuanto al tipo de familia y el sexo de la jefatura de hogar. En su gran mayoría, tanto para el 1999 (91.42%) como para 2006 (89.35%) los hogares con jefatura femenina son monoparentales, a comparación de la jefatura masculina 1999 (9.13%) como para 2006 (7.02%).

Caso contrario sucede cuando hablamos de casos de familias biparentales en donde el predominio lo tienen los hombres con más del 90% de los casos, tanto para 1999 como para 2006.

Para el 2006, de cada 10 familias donde el jefe del hogar es un hombre, 9 son biparentales. De cada 10 familias donde la jefa de hogar es una mujer, cerca de 9 son monoparentales. Claramente, cuando las jefas de hogares son mujeres es porque se encuentran sin una pareja, no así el caso de los hombres. Aparentemente, es más común dentro de los TDR encontrar a una mujer jefa de hogar sola con la responsabilidad familiar que un hombre.

Esto puede obedecer a los patrones de cultura de la sociedad patriarcal en donde al separarse una pareja, usualmente es la mujer la que se hace responsable (tanto económicamente como de las tareas de cuidado) de la familia.

Tabla 9: Hogares de las personas en TDR por tipo de familia, nuclear/extendida/compuesta, según sexo de la jefatura de hogar. El Salvador, 2006 y 1998.

Tipo de Familia	2006		1998	
	Jefe Hombre	Jefa Mujer	Jefe Hombre	Jefa Mujer
Nuclear	59.69%	45.12%	49.28%	38.83%
Extendida	39.34%	54.24%	48.35%	60.29%
Compuesta	0.97%	0.64%	2.37%	0.87%

Fuente: Elaboración propia a partir de la EHPM 1998 y 2006

Sobre los tipos de familia se mantiene la misma tendencia, tanto para 1999 como para el 2006 las familias extendidas son, fundamentalmente, de jefatura femenina, mientras que las familias nucleares son fundamentalmente de jefatura masculina.

1.3.5 Perfil sobre condición de pobreza de las personas en TDR

Usualmente se mide el nivel de pobreza por el nivel de ingreso. Así pues, en 2001, la mayoría de los hogares de las/os TDRs se ubicaban en el quintil 3; sin embargo, es destacable que había una mayor proporción en el caso de las jefaturas masculinas (30.4%) que en las femeninas (27.75%). Para el 2006, los hogares se encontraban principalmente en el quintil 4, pero en menores proporciones que en 2001 en el quintil 3. (Ver Gráfico 9)

Ahora veamos el resto de hogares en donde no hay miembros que pertenezcan al TDR.

En donde encontramos una diferencia relevante, parece observarse en el quintil 5 y permanece prácticamente igual en los dos años objeto de comparación.

Si comparamos por hogares en TDR y hogares sin TDR, ha aumentado el porcentaje de hogares en un quintil superior (del 3 al 4), mientras que la movilidad

ascendente es en términos del ingreso es casi nula para los hogares con jefatura femenina que no poseen miembros en TDR (el porcentaje se mantiene casi invariable).

Para los que poseen miembros en TDR resulta que ha habido un crecimiento del porcentaje de hogares en el quintil 4 a expensas de una disminución en el quintil 3. Para el resto de hogares el porcentaje mayor se concentra en el quintil 5. (Ver Gráfico 10)

1.4. La demanda de trabajo doméstico remunerado

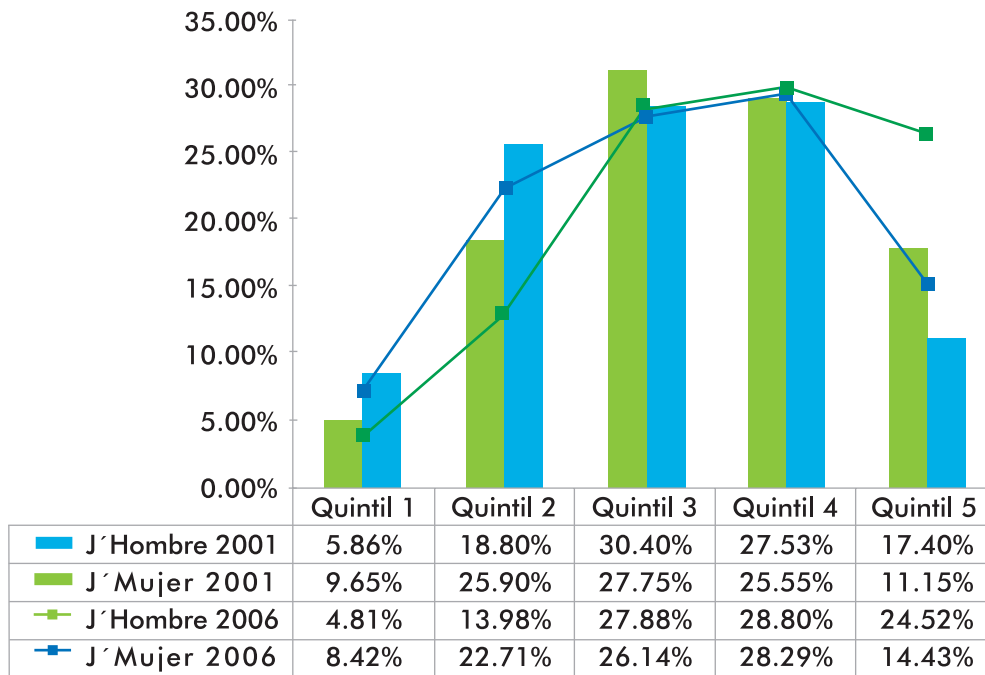
Cuando se refiere a la demanda de TDR se está enfocando a aquellos hogares que hacen uso del TDR en El Salvador, cuáles son sus demandas y qué es lo que buscan en las y los trabajadores domésticos remunerados, ya que de acuerdo a la EHPM, para 2006, 75,971 hogares hacían uso del TDR.¹⁶

1.4.1 Perfil de ingreso de hogar contratante

Usualmente se ha considerado que los hogares que contratan TDR son aquellos que poseen ingresos más altos, de tal forma que uno de los puntos

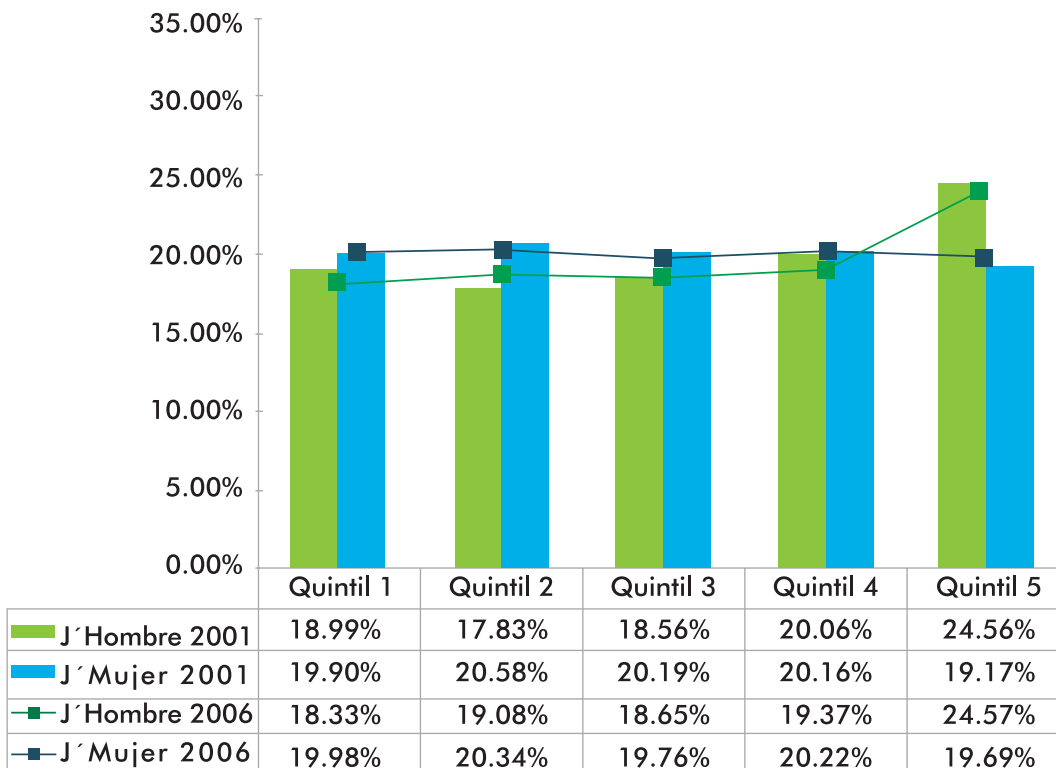
¹⁶ Para este indicador se usó la base de hogares, tabulando cruzadamente el código r322a (especificado para aquellos hogares que reportaron pagar a los TDR) por el nivel de pobreza nacional.

Gráfico 9: Hogares de las y los trabajadores domésticos según quintil de ingreso al que pertenecen, según sexo de la jefatura.



Fuente: Elaboración propia a partir de la EHPM 2001 y 2006

Gráfico 10: Hogares sin miembros/as en TDR según quintil de ingreso al que pertenecen, por sexo de la jefatura. El Salvador, 2001-2006.



Fuente: Elaboración propia a partir de la EHPM 2001 y 2006.

Tabla 10: Hogares por quintil de ingresos o por nivel de pobreza, según cuenten o no con servicio doméstico remunerado. El Salvador, 1998 y 2006.

Quintil de ingreso	1998		2006	
	Sí tiene	No tiene	Sí tiene	No tiene
Quintil 1	3.37%	18.83%	1.61%	18.82%
Quintil 2	2.43%	19.71%	5.01%	20.16%
Quintil 3	6.39%	20.49%	5.36%	20.18%
Quintil 4	14.72%	21.38%	12.12%	20.60%
Quintil 5	73.09%	19.59%	75.90%	20.23%

Fuente: Elaboración propia a partir de la EHPM 1998 y 2006

importantes en este estudio es poder conocer el nivel de ingreso o pobreza en el que se encuentran los hogares demandantes de TDR.

La Tabla 10 muestra los hogares, tanto para 1998 como para el 2006, que cuentan con servicio doméstico y los que no cuentan con servicio doméstico, ubicándolos por nivel de ingresos. Se observa para 1998 que, en general, a medida que se va pasando a un quintil superior, el porcentaje de los hogares que sí tienen servicio doméstico va aumentando, al igual que para el 2006, lo que nos muestra que la mayor cantidad de hogares que efectivamente contratan servicio doméstico se concentran en el quintil 5.

Adicionalmente, es interesante observar qué porcentaje de su ingreso dedican los hogares contratantes a este tipo de servicios, la Gráfica 11 permite observar cuál ha sido la tendencia levemente creciente del porcentaje de ingreso invertido en trabajo doméstico remunerado.

1.4.2 Perfil sobre condiciones de la jefa de hogar de los hogares contratantes.

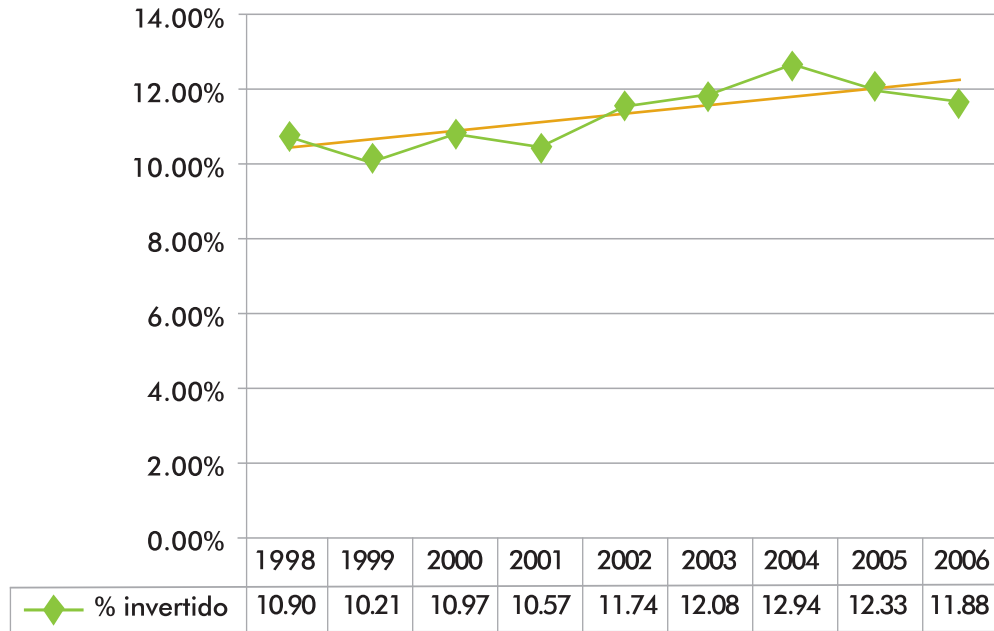
Para explorar la demanda de TDR se seleccionaron algunas características de los hogares contratantes y se compararon con los hogares que no hacen uso

de este tipo de trabajadoras/es. A continuación, se presentan los principales hallazgos a este respecto (Gráfico 12). El mayor porcentaje de hogares que contratan TDRs corresponde a aquellos en los que las mujeres jefas de hogar o cónyuges están ocupadas, a pesar de una ligera reducción en su peso relativo entre 2000 y 2006.

Todo indica que hay relación entre el hecho de que las mujeres estén empleadas y la contratación de TDRs. Dada la asignación social de este trabajo a las mujeres, es comprensible que éstas que salen de su casa (ámbito privado) a trabajar fuera (ámbito público) se sientan obligadas a distribuir parte de su salario al pago de TDR.

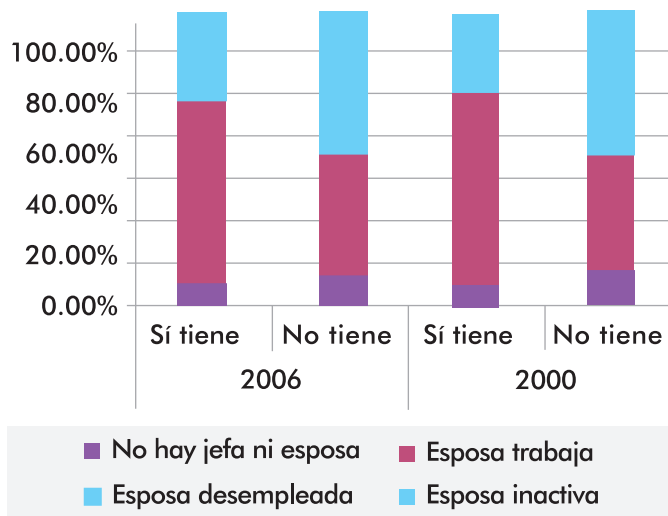
Se puede establecer con claridad que en los hogares en donde la esposa trabaja, la frecuencia del uso de TDRs es mayor que la promedio, tanto para el 2000 como para el 2006. Tal como se muestra a continuación en el Gráfico 13 en página 38.

Gráfico 11: Porcentaje de ingreso total del hogar invertido en trabajo doméstico remunerado. El Salvador, 1998-2006.



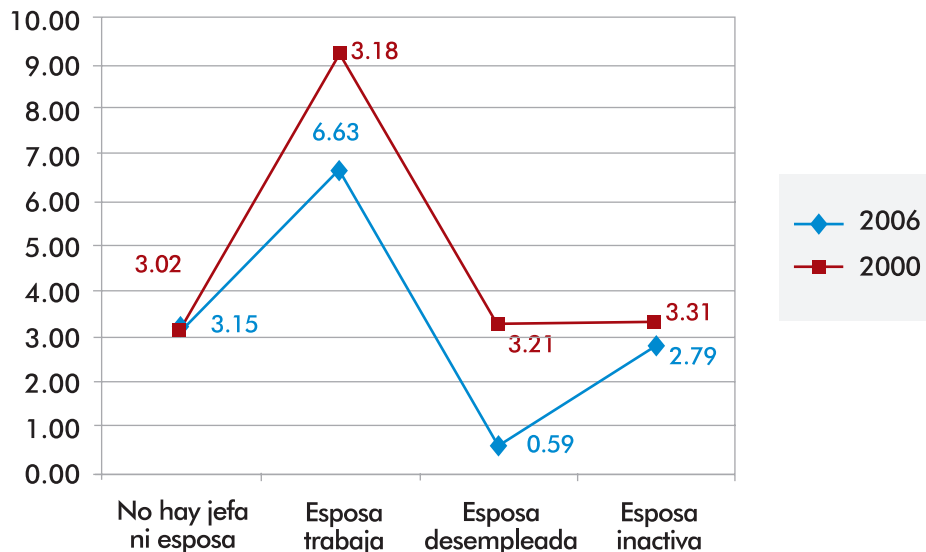
Fuente: Elaboración propia a partir de la EHPM 1998 y 2006

Gráfico 12: Hogares por condición de actividad de la mujer jefa de hogar o cónyuge, según cuente o no con servicio doméstico remunerado. El Salvador, 2000 y 2006.



Fuente: Elaboración propia a partir de la EHPM 1998 y 2006

Gráfico 13: Hogares por condición de actividad de la mujer jefa de hogar o cónyuge, según cuente o no con servicio doméstico remunerado. El Salvador, 2000 y 2006.



Fuente: Elaboración propia a partir de la EHPM 2000 y 2006

Los Gráficos 11 y 12 nos muestran las condiciones de las Jefas de Hogar en aquellos hogares que son contratantes de TDR, esta información es complementada con la encuesta propia y nos muestra que 81.76%¹⁷ de los hogares que poseen trabajadoras domésticas, sus jefas de hogar trabajan fuera o dentro del hogar.

Confirmando que los hogares que utilizan con mayor frecuencia TDR con dormida dentro son aquellos donde la jefa de hogar trabaja, especialmente fuera de casa. (ver Gráfico 14)

I.4.3 Perfil del hogar miembro migrante y remesas

Cuando hacemos una observación de los hogares demandantes de TDR de El Salvador, queremos conocer si tiene o no miembros en el extranjero y además cuenta con servicio doméstico, en este sentido la Tabla 11 nos

ilustra este punto para 1998 y 2006.

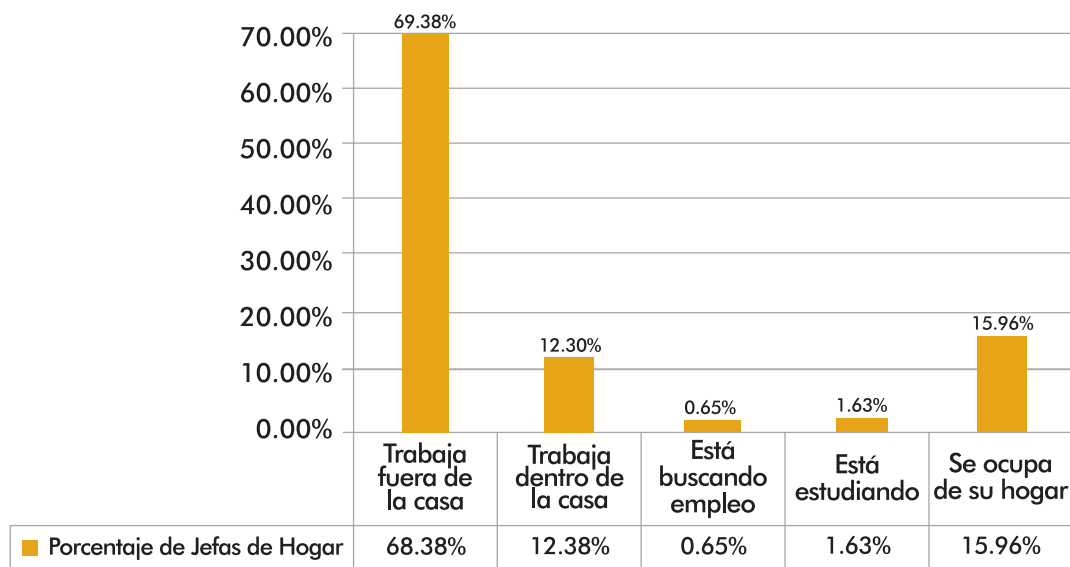
- Para ambos casos se muestra que hay una diferencia en los hogares que tienen miembros en el extranjero y en los que no, especialmente para el 2006 en donde se presenta una diferencia de 1.86%, mostrando que aquellos hogares en donde hay un miembro en el exterior es superior el porcentaje de hogares que cuentan con servicio doméstico.
- Se observa un mayor porcentaje de uso de trabajo doméstico para aquellos hogares que reciben remesas tanto para 1998 como para 2006.

I.4.4 Perfil del hogar en cuanto a la edad de los miembros

Así también se busca conocer aquellos hogares que poseen servicio doméstico y la composición de sus miembros. (Observar Tabla 12).

¹⁷ Sin incluir aquellas que no respondieron, caso contrario representarían un 65.19%, que aún representa más de la mitad de los casos

Gráfico 14: Ocupación de las jefas de hogar: modalidad de hogares con TDR dormida dentro. El Salvador, 2008.



Fuente: Elaboración propia a base de la encuesta AGEM-BIMSA 2008

Tabla 11: Hogares con migrantes internacionales y/o receptores de remesas, según cuenten con servicio doméstico. El Salvador, 1998 y 2006.

Categorías de hogares que tienen TDR	1998	2006
Sí tiene miembro en el extranjero	6.55%	5.90%
No tiene miembro en el extranjero	6.08%	4.04%
Sí reciben remesas	6.31%	5.10%
No reciben remesas	6.12%	4.20%

Fuente: Elaboración propia a partir de la EHPM 1998 y 2006

Tabla 12: Edades de los miembros de los hogares contratantes de TDR. El Salvador, 1999 y 2006.

Tipo de Miembros dentro del hogar	2006			2006		
	Ninguno	Sí tiene miembros	Total	Ninguno	Sí tiene miembros	Total
Miembros de 6 años o menos entre total miembros	5.26%	6.15%	5.68%	4.24%	4.66%	4.41%
Miembros de 7 a 12 años entre total miembros	6.08%	5.09%	5.68%	4.34%	14.21%	4.41%
Miembros de 13 a 18 años entre total miembros	6.31%	4.71%	5.68%	4.98%	10.30%	4.41%
Miembros de 65 años o más entre total miembros	5.68%	5.64%	5.68%	4.36%	16.55%	4.41%

Fuente: Elaboración propia a partir de la EHPM 1998 y 2006

En el país, los hogares que tienen miembros menores de 6 años se presentan como los que tienen un mayor peso dentro del total de hogares que cuentan con servicio doméstico.

Mientras que para el 2006, son los hogares que poseen miembros mayores de 65 años, los que poseen una mayor representación.

I.4.5 Miembros que requieren de cuidado especial

Del total de hogares encuestados durante el 2008, en el 94% de los casos de los hogares contratantes tiene miembros que requieren de cuidado especial. Así pues el Gráfico 15 nos ilustra que la gran mayoría (43.08%) de requerimientos de cuidado especiales es por niños que van a la escuela, seguido de aquellos hogares en donde hay niños pequeños que no van a la escuela (17.30%). (Observar Recuadro)

I.5. La transnacionalización del trabajo del cuidado

Alrededor del mundo el tema de las migraciones se ha vuelto una necesidad, y quizá para algunos una urgencia; tanto para aquellos países a los cuales

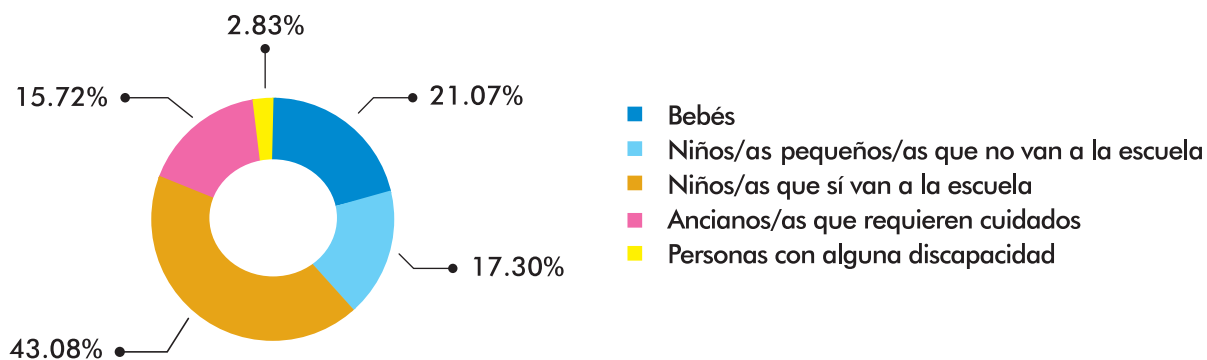
ingresa una población en busca de empleo, como para aquellos países en que su mano de obra emigra con esperanzas de enviar remesas a su patria natal.

Actualmente 191 millones de personas (representado alrededor del 3% de la población mundial), viven fuera de su país. En el 2007, estos/as emigrantes enviaron remesas que ascendieron a \$318 billones, de lo cual \$240 billones (75%) fue a los países en desarrollo (Pleitez, 2008).

De acuerdo con División de Población del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de la Secretaría de las Naciones Unidas 2005. En América Latina la mujer ha ido tomando mayor protagonismo en términos de la migración, pasando de un 47.6% en 1975 a 50.3% en 2005.

A lo largo del tiempo diferentes factores han dificultado la migración femenina. Uno de estos factores ha sido la visión tradicional del hombre como “proveedor” y de la mujer como “cuidadora”. En correspondencia con esta visión, las migraciones autónomas han sido mayormente masculinas, pero a medida que la mujer ha ido asumiendo diferentes roles, en muchos casos como jefa de hogar, se ha visto en la necesidad de ser

Gráfico 15: Demanda de cuidado de hogares contratantes de TDR, por miembros que requieren de cuidado especial, El Salvador: 2008



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta AGEM-BIMSA 2008

Sobre los hogares empleadores de trabajadoras domésticas remuneradas en palabras de las TDR (de sus experiencias)

En las entrevistas a profundidad las empleadas domésticas confirmaron cuidar niños y niñas, tanto en edad de ir a la escuela como los que no van aún:

- *“En dos casas he cuidado: En una casa de un año y medio. Y en otra ocasión cuidaba de 4 años y de 6 años.”*
- *“Los niños que cuidaba tenían 5 y la niña de 7, tenía que peinarla, y la muchachita tenía un cabello bien largo y hacerle trenza y ella era bien caprichosa y empezaba a llorar, y la señora creía que la estaba maltratando”.*
- *“Cuidé tres niños, dos de entre 6 y 11 meses y una de 4 años. Estaban a mi cargo, ya que los padres trabajaban. El cuidar de estos niños me retrasaba las labores como empleada doméstica, ya que tenía que estar pendiente de cada niño, implicaba un doble esfuerzo.”*

Así también confirmaron el cuidado de personas enfermas

- *“Cuidé a una viejita porque estaba enferma, era la mamá de Don Jorge, hacía eso más todo lo de la casa. Tenía una cosa que le dicen cáncer, al principio tenía que bañarla, cambiarla, subirla agua, estar pendiente, yo iba con ella cuando la llevamos a los hospitales... Después fue un poco más difícil porque le salieron unas llagas y yo tenía que curárselas. A los 8 días yo sentí pesado el trabajo. A ella [la señora de la casa] no le gustaba ni acercarse al cuarto, me decía, que esto está sucio, que me lavara bien las manos con alcohol, ella decía que ya estaba cansada de la viejita, pero ella nunca la bañó... fueron como dos años bien duros para la viejita”.*

“proveedora y cuidadora” al mismo tiempo, y cada día más se convierte en la que migra en busca de mejores condiciones de vida. Así también vale la pena advertir que el flujo migratorio autónomo de mujeres no necesariamente ha sido inexistente, en muchos casos y durante mucho tiempo ha sido invisibilizado, considerando que las mujeres migran para reunirse con su familia y no en búsqueda de trabajo.

La mayoría de hombres y mujeres que se fueron de El Salvador migraron para buscar trabajo: el 54% de los hombres y el 49% de las mujeres informaron que la búsqueda de empleo fue la razón principal para irse del país. Una cantidad relativamente importante de hombres (34%) y mujeres (27%) señalaron que salieron huyendo de la violencia del conflicto armado o del período de post-guerra (Gammage, 2005).

Pese a que las mujeres migran a un país de supuestas oportunidades, en los países de destino se encuentran


también con brechas económicas considerables entre las condiciones que enfrentan las mujeres y los hombres inmigrantes. En general, podemos decir que las mujeres ganan menos que los hombres, y a nivel específico podemos destacar que existen brechas entre las mujeres y hombres inmigrantes, respecto a la tasa de empleo, ingresos anuales y el salario por hora. Entre la población salvadoreña, para el 2004, se presenta una brecha de 29% en los ingresos anuales de trabajo, mientras que en salarios por hora la brecha representa un 17% (Gammage y Schmitt, 2004).

Por otra parte, según el IDH 2005, la ley ha dificultado que las personas consigan trabajo, cuando no tienen autorización legal para laborar. Sin embargo, se emplean como jardineros, pero en pocos casos. En el caso de las mujeres, generalmente, se ocupan empleos domésticos que no siempre requieren de documentos legales para trabajar.

Esta idea es reforzada por Zamudio Grave quien explica que, en general, las mujeres en el mercado laboral se dividen principalmente en dos grupos:

- **Nivel más alto del espectro de ocupaciones:** que son las mujeres migrantes que manejan corporaciones multinacionales, enseñanza en universidades, proveen a la industria y a la academia. Su participación es escasa y muy inferior a la de los hombres migrantes.
- **Nivel más bajo del espectro de ocupaciones:** las mujeres migrantes pizcan frutas y vegetales, manufacturan ropa y otros productos, procesan carne y aves, trabajan como ayudantes en asilos de ancianos y hospitales, limpian restaurantes y hoteles, además proveen otros servicios como trabajo doméstico remunerado, niñeras, prostitutas. En estos casos, muchas de ellas aún tienen un estatus migratorio irregular.

Pese a que inicialmente se migra buscando la satisfacción de necesidades, también con el sueño de una experiencia liberadora y transformadora se encuentran, en muchas oportunidades, con situaciones de exclusión. Así pues, a manera de hipótesis podríamos establecer que el mejoramiento o deterioro de la posición de las mujeres en la familia y al interior de la sociedad, dependerá mucho de las condiciones previas a la migración (que en el caso de El Salvador son en su mayoría mujeres sin mayor grado de educación), las particularidades del movimiento y la incorporación en la sociedad receptora.



II. LOS DERECHOS LABORALES DE LAS Y LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS Y SU TUTELA

II.1. Trabajo doméstico remunerado en el marco legal que tutela los derechos laborales de El Salvador.

El orden constitucional vigente en El Salvador reconoce los derechos laborales del trabajo doméstico remunerado, pero al mismo tiempo establece un régimen de protección especial para este tipo de trabajo, tal como se expresa en el artículo 45:

Los trabajadores agrícolas y domésticos tienen derecho a protección en materia de salarios, jornada de trabajo, descansos, vacaciones, seguridad social, indemnizaciones por despido y, en general, a las prestaciones sociales. La extensión y naturaleza de los derechos antes mencionados serán determinadas por la ley de acuerdo con las condiciones y peculiaridades del trabajo. Quienes presten servicios de carácter doméstico en empresas industriales, comerciales, entidades sociales y demás equiparables, serán considerados como trabajadores manuales y tendrán los derechos reconocidos a éstos.

El desarrollo de este régimen especial definido en la Constitución de la República, se encuentra en el Capítulo III del Código de Trabajo que proporciona una definición del contenido específico del trabajo del servicio doméstico.

De esta forma, el artículo 77 establece que:

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

La prestación esporádica de servicios de índole distinta a la expresada en el inciso anterior, no será suficiente

para que el trabajador deje de ser considerado como doméstico.

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

II.1.1 Disposiciones especiales sobre el trabajo de servicio doméstico según el Código de Trabajo.

Respecto a las disposiciones que conforman el “régimen de protección especial” que la Constitución de la República prevé en su artículo 45, el Código de Trabajo vigente en el país no retoma el espíritu de protección especial para los trabajadores y trabajadoras de este sector, sino que en su lugar desarrolla un régimen discriminatorio para este tipo de trabajo ya que reduce cuantitativamente y cualitativamente el ejercicio y la tutela de sus derechos.

Las disposiciones sobre trabajo doméstico remunerado en El Salvador se encuentran en el capítulo III del Código de Trabajo vigente, cuyo articulado establece como norma general una serie de excepciones a las normas establecidas para el resto de trabajadores, y que se traducen en una menor protección a los trabajadores/as domésticos/as y en una mayor ventaja de los empleadores de este tipo de trabajadores/as.

- **Los contratos de las personas que se dedican al TDR no tienen que estar por escrito.**

El artículo 18 del Código de Trabajo reconoce que el contrato escrito es una garantía a favor del trabajador y que la falta de contrato será imputable al patrono:

Art. 18.-Sin perjuicio de lo que este Código dispone para los casos de excepción, el contrato individual de trabajo,

así como su modificación o prórroga, deberá constar por escrito, en tres ejemplares; cada parte contratante conservará uno de éstos y el patrono remitirá el tercero a la Dirección General de Trabajo, dentro de los ocho días siguientes al de su celebración, modificación o prórroga. La omisión de las anteriores formalidades no afectará la validez del contrato.

El contrato escrito es una garantía en favor del trabajador, y su falta será imputable al patrono.

Para que el contrato de trabajo pueda efectivamente cumplir con esta función de garantía de los derechos de las personas trabajadoras, el artículo 23 del Código de Trabajo establece el contenido mínimo de este documento, siendo éste el siguiente:

1. Nombre, apellido, sexo, edad, estado civil, profesión u oficio, domicilio, residencia y nacionalidad de cada contratante;
2. Número, lugar y fecha de expedición de las cédulas de identidad personal de los contratantes; y cuando no estuvieren obligados a tenerla, se hará mención de cualquier documento fehaciente o se comprobará la identidad mediante dos testigos que también firmarán el contrato;
3. El trabajo, que bajo la dependencia del patrono se desempeña, debe procurar determinarlo con la mayor precisión posible;
4. El plazo del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido; en el primer caso deberá hacerse constar la circunstancia o acontecimiento que motivan el contrato a plazo;
5. La fecha en que se iniciará el trabajo. Cuando la prestación de los servicios haya precedido al otorgamiento por escrito del contrato, se hará constar la fecha en que el trabajador inició la prestación de servicios;
6. El lugar o lugares en que habrá de prestarse los servicios y en que deberá habitar el trabajador, si el patrono se obliga a proporcionarle alojamiento.
7. El horario de trabajo;
8. El salario que recibirá el trabajador por sus servicios;
9. Forma, período y lugar de pago;
10. La cantidad, calidad y estado de las herramientas y materiales proporcionados por el patrono;
11. Nombre y apellido de las personas que dependen económicamente del trabajador;
12. Lugar y fecha de la celebración del contrato; y
13. Firma de los contratantes.

Sin embargo, pese a estas disposiciones de aplicación general, en el artículo 76 de este Código se reduce el nivel de protección de los derechos de las personas trabajadoras en el sector del servicio doméstico, puesto que se autoriza que en el caso de los TDR los contratos pueden celebrarse verbalmente, y que el patrono sólo estará obligado a extender, cada treinta días, a petición del trabajador, una especie de constancia de empleo escrita en papel común, en la cual se establezca el nombre y apellido de ambos, el tiempo de servicio, el salario percibido en el último mes y el lugar y fecha de expedición del documento.

La inconveniencia de esta excepción establecida en el artículo 76 radica principalmente en el hecho que esta

constancia de empleo omite información relevante para poder determinar violación a las condiciones de contratación de los/as TDR, ya que no se consigna información sobre horarios de trabajo, forma y período de pago, funciones específicas desempeñadas, lugar de desempeño de funciones ni tampoco el nombre de personas que dependen económicamente de la persona trabajadora, y que puedan ser beneficiarias de obligaciones pendientes del patrono/a en caso de fallecimiento de la persona empleada.

- **La jornada de trabajo diaria puede extenderse legalmente hasta 12 horas diarias y más de 44 horas a la semana sin obligación para el patrono de pago de horas extras.**

Las condiciones que regulan la duración de la jornada de trabajo diaria y semanal para los trabajadores y trabajadoras así como la compensación de las horas de trabajo que excedan esta jornada de trabajo son desarrolladas en los artículos 161, 169 y 170 del Código de Trabajo.

Art. 161.- Las horas de trabajo son diurnas y nocturnas. Las diurnas están comprendidas entre las seis horas y las diecinueve horas de un mismo día; y las nocturnas, entre las diecinueve horas de un día y las seis horas del día siguiente. La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno, salvo las excepciones legales, no excederá de ocho horas diarias, ni la nocturna de siete. La jornada de trabajo que comprenda más de cuatro horas nocturnas será considerada nocturna para el efecto de su duración. La semana laboral diurna no excederá de cuarenta y cuatro horas ni la nocturna de treinta y nueve.

Art. 169.- Todo trabajo verificado en exceso de la jornada ordinaria, será remunerado con un recargo consistente en el ciento por ciento del salario básico por hora, hasta el límite legal. Los trabajos que por fuerza mayor, como en caso de incendio, terremoto y otros semejantes, tuvieren

que realizarse excediendo a la jornada ordinaria, se remunerarán solamente con salario básico.

Art. 170.- El trabajo en horas extraordinarias sólo podrá pactarse, en forma ocasional, cuando circunstancias imprevistas, especiales o necesarias así lo exijan.

Los condiciones laborales establecidas en los artículos anteriores no tienen aplicación para las personas que se desempeñan en el TDR, ya que el artículo 80 de este mismo Código expresa que este tipo de actividad no está sujeta a un horario determinado, pero que gozará de un descanso mínimo de doce horas diarias de las cuales diez serán nocturnas y continuas y las otras dos deberán destinarse para las comidas.

Legalmente las disposiciones especiales señaladas anteriormente representan una doble discriminación para las personas ocupadas en este tipo de actividad, ya que - a diferencia de lo que se establece para el resto de sectores - se permite una jornada de trabajo diaria de cuatro horas adicionales y se incluyen como parte de las horas de descanso a las horas destinadas a la alimentación, lo que contradice las disposiciones del artículo 163 del Código de Trabajo, que literalmente expresa que: **“Considerase tiempo de trabajo efectivo todo aquel en que el trabajador está a disposición del patrono; lo mismo que el de las pausas indispensables para descansar, comer o satisfacer otras necesidades fisiológicas, dentro de la jornada de trabajo”.**

El artículo 80 del Código de Trabajo (que se ha citado en un párrafo anterior) permite que las y los empleadores de las y los trabajadores domésticos puedan exigirles que trabajen durante tres semanas seguidas (que acumulen tres días de descanso), con horarios de trabajo de hasta doce horas diarias, lo cual es una amenaza para la salud física y emocional

de este tipo de trabajadores/as. Esto representa una discriminación adicional para estas personas, puesto que el Código de Trabajo permite para el resto de sectores, solamente dos semanas de trabajo seguidas, sin descanso (que acumulen dos días de descanso).

- **No se reconocen los mismos derechos de compensación por días de asueto y por horas de trabajo extraordinarias.**

El artículo 192 del Código de Trabajo señala que los trabajadores que, de común acuerdo con su patrono, trabajen en día de asueto, devengarán un salario extraordinario integrado por el salario ordinario más un recargo del ciento por ciento de éste, y que en aquellos casos en que se trabajen horas extraordinarias, el cálculo para el pago de los recargos respectivos se hará en base al salario extraordinario devengado en esos días.

Las disposiciones anteriores presentan restricciones legales para el TDR, ya que el artículo 81 del Código de Trabajo estipula que el trabajador del servicio doméstico está *obligado* a prestar sus servicios en los días de asueto, *siempre que así se lo pida el patrono*, y además establece que sólo tendrá compensación del 100% por el trabajo de esos días de asueto y no así la compensación del pago de horas extras en ese día.

- **Se aplica al trabajo doméstico “causales especiales de despido” sin previo aviso y sin responsabilidad para el patrono por una amplia variedad de razones, no siempre demostrables objetivamente y que en general favorecen a los patronos, tales como “cometer infidelidades e insubordinación”:**

El artículo 50 del Código de Trabajo determina 20 causas de terminación del contrato sin responsabilidad

para el patrono, entre las cuales se mencionan: haber engañado el trabajador al patrono al celebrar el contrato, presentándole recomendaciones o certificados falsos sobre su aptitud; negligencia reiterada del trabajador; pérdida de la confianza del patrono en el trabajador, cuando éste desempeña un cargo de dirección, vigilancia, fiscalización u otro de igual importancia y responsabilidad; actos graves de inmoralidad cometidos por el trabajador dentro de la empresa o establecimiento; o fuera de éstos cuando se encontrare en el desempeño de sus labores; entre otras.

Para el caso de los/as TDR, el artículo 83 añade *tres causas adicionales* de despido sin responsabilidad que pueden considerarse actos de discriminación en contra de este tipo de trabajadores/as. Las causales mencionadas en este artículo son las siguientes:

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

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

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

II.1.2 Trabajo doméstico remunerado en la Ley y Reglamentos del Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

La Ley del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) establece en su artículo 3 que el régimen del Seguro Social es obligatorio y que se aplicará originalmente a todos los trabajadores que dependan

de un patrono, sea cual fuere el tipo de relación laboral que los vincule, y la forma que se haya establecido la remuneración. Asimismo, señala que esta cobertura inicial podrá ampliarse oportunamente a favor de las clases de trabajadores que no dependan de un patrono (trabajadores por cuenta propia) y que sólo podrán exceptuarse de la aplicación obligatoria del régimen del Seguro, a los trabajadores que obtengan un ingreso superior a una suma que determinarán los reglamentos respectivos.

No obstante el carácter obligatorio y universal de la cobertura de la seguridad social que plantea el artículo 3 de la Ley del ISSS, el artículo 2 del Reglamento para la Aplicación del Régimen del Seguro Social contraría este carácter, cuando expresamente establece que:

Art. 2.- El régimen del Seguro Social no será todavía aplicable:

- a) A los trabajadores domésticos;
- b) A los trabajadores eventuales; y
- c) A los trabajadores agrícolas.

Es de notar que la exclusión de los TDR del régimen de seguridad social se establece en una normativa de tercer nivel (reglamento de aplicación de ley) y que ello constituye a una violación de los derechos laborales de estos trabajadores/as que están tutelados no sólo en la legislación secundaria (Ley del ISSS) sino además en la legislación primaria (Constitución de la República), en clara violación a los derechos constitucionales consignados en los artículos 2, 3 y 50 que expresamente declaran:

Artículo 2: Toda persona tiene derecho a la vida, a la integridad física y moral, a la libertad, a la seguridad, al trabajo, a la propiedad y posesión, y a ser protegida en la conservación y defensa de los mismos.

Artículo 3: Todas las personas son iguales ante la ley. Para el goce de los derechos civiles no podrán establecerse restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión.

Artículo 50: La seguridad social constituye un servicio público de carácter obligatorio. La ley regulará sus alcances, extensión y forma.

Sin embargo, pese a que el Reglamento del ISSS se excluye de manera explícita a los empleados/as del servicio doméstico del derecho a cotizar a la seguridad social en el área de salud, en la práctica, los empleadores de este sector que a la vez estén registrados como patronos de empresas que sean cotizantes al ISSS, tienen la posibilidad de registrarlos como parte de la planilla de la empresa.¹⁸

II.1.3 Trabajo doméstico remunerado en el marco normativo del sistema de pensiones de El Salvador.

En el año 2007, el Sistema de Ahorro de Pensiones (SAP) tenía el 98% de los asegurados/as de todo el sistema de pensiones de El Salvador.

El artículo 9 de la Ley SAP establece que podrán afiliarse al Sistema todas/os los salvadoreños domiciliados que ejerzan una actividad mediante la cual obtengan un ingreso, incluidos/as los patronos de la micro y pequeña empresa, y que podrán afiliarse al Sistema los/as salvadoreños/as no residentes; pero establece que “los trabajadores agrícolas y domésticos serán incorporados al Sistema de acuerdo a las condiciones y peculiaridades de su trabajo. Para su afiliación se dictará un Reglamento especial”. A la fecha, este reglamento especial no ha sido aprobado.¹⁹

¹⁸ Información proporcionada por el señor José Luis Chicas, del departamento
¹⁹ Información tomada del IDHES 2007-2008, página 196.

De acuerdo al IDHES 2008-2009, las causas de esta exclusión del TDR están relacionadas con el hecho que los TDR no perciben el salario mínimo requerido para cotizar al sistema y que la cotización del 13% (cuota patronal + cuota del trabajador) de su salario es actualmente una “barrera insalvable”.

Las conclusiones de este Informe del PNUD coinciden con las explicaciones brindadas por el Superintendente del Sistema de Pensiones sobre la no aprobación del reglamento que permitiría a las personas del TDR integrarse al SAP. De acuerdo a sus palabras, “el principal obstáculo es un problema de salarios bajos de las personas que trabajan en el servicio doméstico, ya que en su mayoría tienen salarios menores al salario mínimo y cotizar el 6.25% de ese salario les restaría aún más su ya bajo poder adquisitivo (...) muchos patronos tampoco estarían en la disponibilidad de hacer la aportación que les correspondería”.²⁰

Las afirmaciones del Superintendente de Pensiones están fundamentadas en los resultados de un estudio realizado en el año 2006 que abarcó 408 personas empleadas en el sector de servicios domésticos (97.8% mujeres y 2.29% hombres) que laboran en el Gran San Salvador, Santa Ana y San Miguel, con un salario promedio de \$119.00 mensuales.

Este estudio concluyó que solamente un 31.75% tendría disposición de cotizar al SAP, disposición que coincide con el hecho de reportarse en este segmento los salarios más altos de la muestra, en general, mayores al salario mínimo. Un hecho revelador de esta investigación fue la existencia de un porcentaje mínimo de empleadas y empleados del sector doméstico que se encontraban inscritos y cotizando al SAP, los cuales como dato curioso tenían como empleadores a familias extranjeras (diplomáticos, gerentes, organismos de cooperación, etc.) y habían

sido inscritos por sus patronos como “trabajadores independientes”.

Según lo expresado por el Superintendente de Pensiones, los resultados de este estudio se encuentran desde el año 2005 en la Secretaría Técnica de la Presidencia, para el respectivo análisis financiero y posterior elaboración del Reglamento de afiliación de este sector estipulado en el artículo 9 de la Ley SAP. Sin embargo, en su opinión, es poco probable que se apruebe este Reglamento si no está acompañado del establecimiento de un subsidio estatal para financiar de manera solidaria la cotización de los trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico.

II.1.4 Iniciativas de reformas para fortalecer el sistema jurídico de protección de los derechos laborales en el sector del servicio doméstico.²¹

Durante la realización de este estudio se pudieron identificar únicamente dos iniciativas de reformas orientadas al mejoramiento de la tutela de los derechos de las trabajadoras y trabajadores domésticos remunerados.

Ambas reformas fueron presentadas a la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Asamblea Legislativa el 5 de octubre de 2006, a iniciativa del grupo parlamentario del partido FMLN, las cuales sin embargo no contaron con el apoyo necesario de otras bancadas legislativas para poder ser incorporadas en la agenda de discusión de esta comisión, etapa previa a la emisión de un dictamen y a la posterior aprobación en el pleno legislativo.

²⁰Entrevista con el señor Víctor Ramírez, Superintendente de Pensiones, el 18 de febrero de 2008.

²¹ La información utilizada en este apartado fue proporcionada por el licenciado Ernesto Gómez, técnico del Área laboral de la fracción del FMLN en la Asamblea Legislativa en entrevista realizada el 14 de octubre de 2008 y por la licenciada Milena Calderón de Escalón, parlamentara de la fracción de ARENA en la Asamblea Legislativa y representante de la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) por El Salvador, en entrevista realizada el 16 de octubre de 2008.

Una de estas iniciativas corresponde a reformas al régimen del TDR contemplado en el actual Código de Trabajo, concretamente a los artículos 78, 79, 80 y 83.

Las reformas propuestas en este anteproyecto son las siguientes²²:

a) Sustituir el actual texto del artículo 78 por el siguiente: “Salvo pacto contrario, la retribución de los y las trabajadoras del servicio doméstico comprende, además del salario convenido, el suministro de una dieta balanceada y habitación en buenas condiciones de salubridad. En caso que el o la trabajador/a no viva en la casa del patrón/a, ésta devengará un salario no menor al salario mínimo urbano.”

b) Sustituir el actual texto del artículo 79 por el siguiente: “El patrón podrá exigir al trabajador/a antes de iniciar las labores, y cuando lo considere necesario siempre que este cubra los costos, los comprobantes relativos a su buena salud y presentación de su respectivo documento único de identidad. Se prohíbe la contratación para el empleo doméstico de personas menores de dieciocho años”.

c) Reformar el artículo 83 de la siguiente manera: “El trabajador/a del servicio doméstico recibirá un buen trato, no está sujeto a horario, pero gozará de un descanso mínimo de 14 horas diarias, de las cuales diez serán nocturnas y continuas y las otras cuatro deberán destinarse para las comidas, y además de un día de descanso remunerado cada semana, acumulables hasta el número de dos días. Se entiende que las y los trabajadores contratados a base de sueldo semanal, tienen incorporados en éste el pago correspondiente a los días de descanso”.

d) Reformar el artículo 83 restringiendo las causales especiales de despido a una sola, de la siguiente manera: “Es causal especial de terminación de contrato individual de trabajo doméstico, sin responsabilidad para el patrón la siguiente: cuando el trabajador/a cometa actos graves que pongan en riesgo la seguridad o la convivencia de las personas que habitan permanentemente en el hogar”.

La segunda de estas iniciativas consiste en la supresión del artículo 2 del Reglamento para la Aplicación del Régimen del Seguro Social, para eliminar la exclusión que actualmente se contempla en esta normativa y para gozar de protección social a las personas empleadas en el sector TDR.

Según el asesor jurídico del área laboral de la bancada del FMLN, estas reformas no lograron el apoyo del resto de fracciones legislativas ni tampoco de las organizaciones sindicales que podrían ejercer incidencia política para la incorporación de este tema en la agenda legislativa. En lo que respecta a las organizaciones de mujeres, según la información proporcionada por este funcionario, la bancada del FMLN hizo las consultas pertinentes de este sector de la sociedad civil, y logró un apoyo generalizado a la propuesta de reformas, las cuales sin embargo, no tuvieron el seguimiento necesario.

Entre los factores explicativos de la falta de apoyo a estas iniciativas en el seno de la Asamblea Legislativa, en opinión de este funcionario, destacan el caso de las reformas al Código de Trabajo, la poca claridad que prevalece entre los diputados y diputadas de las diferentes bancadas sobre qué es lo que debe entenderse por trabajo doméstico remunerado, sobre qué aspectos del trabajo doméstico deberían regularse y sobre cómo podría ejercerse efectivamente esta regulación en el ámbito de los hogares sin que ello conduzca al cierre de fuentes de empleo.

²² Las propuestas de reformas han sido tomadas del expediente No 322-10-2006-1 y No 322-10-2006-2 de la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Asamblea Legislativa.

A manera de ejemplo, destaca que algunos miembros de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social recomendaron que esta propuesta de reformas fuera conocida, en primer lugar, por la Comisión de la Mujer, la Familia y la Niñez, debido que se hacía referencia a trabajo que realizan mujeres para las familias.

Asimismo, reconoce que la falta de apoyo de la bancada del partido ARENA frente al tema de las reformas al Código de Trabajo y al régimen del Seguro Social no fue por el rechazo al contenido de las reformas, sino más bien como una forma de prevenir el cierre de fuentes de empleo para mujeres en condición de pobreza y de vulnerabilidad social, para quienes el trabajo de servicio doméstico (aún condiciones de precariedad) es, probablemente, la única alternativa de generación de ingresos para sus familias.

En el caso de la propuesta de reformas a la Ley del ISSS para permitir la incorporación de las trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico al régimen de salud del ISSS, en opinión de este asesor jurídico, el obstáculo de mayor peso para apoyar esta reforma lo constituye la falta de capacidad financiera del ISSS para absorber a una mayor población de cotizantes y beneficiarias de servicios de salud.

En todo caso, la falta de organización del sector de trabajadoras/es domésticas/os es un factor que incide en la falta de presión social sobre los partidos políticos para aprobar estas reformas. De acuerdo a lo planteado por el asesor jurídico del FMLM en la Asamblea, los sindicatos consultados sobre estas reformas no mostraron mayor interés en el fortalecimiento de la protección de los derechos laborales, debido a que no cuentan entre sus afiliados con miembros de este sector. En su opinión, la organización de este sector de actividad económica bajo la figura jurídica de Sindicato de Gremio es una condición necesaria, para que el interés en los derechos

laborales de este sector sea considerado en la agenda de reformas legislativas.

Para conocer la postura de la bancada del partido ARENA en la Asamblea Legislativa sobre esta propuesta de Ley presentada por el partido FMML, se consultó la opinión de la diputada Milena Calderón de Escalón, quién manifestó desconocer estas iniciativas, pero que señaló que su partido estaría dispuesto a apoyar reformas al marco jurídico para proteger los derechos de las trabajadoras domésticas, siempre y cuando se tomen en consideración las especificidades y realidades prácticas de este tipo de empleo en El Salvador.

De acuerdo a la diputada Calderón de Escalón, la Asamblea Legislativa no puede legislar de manera general para un sector que presenta grandes brechas en sus condiciones de trabajo. En este sentido, sería un error pretender generalizar las condiciones de trabajo en el sector del trabajo doméstico remunerado, asumiendo que este trabajo siempre se realiza en condiciones de precariedad y/o exento de protección frente a riesgos de salud, incapacidad o vejez, puesto que existen diferentes categorías de trabajo doméstico, que corresponden principalmente a los distintos tramos de ingresos en los que se ubican las familias que contratan este tipo de trabajadoras y trabajadores. Las condiciones laborales de estas personas (principalmente salarios) variarían de manera directa con el nivel de ingreso del grupo familiar al cual prestan sus servicios.

En opinión de esta diputada, las peores condiciones de trabajo dentro de este sector se ubicarían en las “casas pobres”, mientras que las mejores condiciones corresponderían a las familias con mayores ingresos. Esta realidad es la que, en su opinión, debe ser considerada por los legisladores y legisladoras cuando analicen las conveniencias de las reformas propuestas por cualquier partido político.

Para la diputada Calderón de Escalón, el Estado podría tutelar mejor los derechos de los y las trabajadoras domésticas asumiendo medidas como las siguientes:

- Establecer un salario mínimo de referencia para el trabajo doméstico remunerado que incluya el valor monetario de la alimentación proporcionada por el empleador/a y el valor de la cotización al sistema de salud del seguro social.
- Concienciar a la sociedad sobre la importancia del trabajo doméstico remunerado para ponerlo en la agenda del debate nacional.
- Establecer mecanismos para asegurar una mayor protección a los y las trabajadoras domésticas, especialmente a las jóvenes rurales, que muchas veces sufren de una “doble explotación” de sus patronos que les pagan salarios bajos y la de sus familias a quienes debe entregar ese salario.
- Permitir la contratación de menores de 18 años, siempre que sea en jornadas de trabajo flexibles, que les permitan estudiar y/o capacitarse profesionalmente.

II.2 El respeto a los derechos laborales de las personas trabajadoras domésticas remuneradas en El Salvador: situación actual y el rol de las políticas públicas.

En el apartado anterior se ha mostrado la discriminación legal hacia las personas en TDR que existe en El Salvador y que se deriva del irrespeto a los derechos constitucionales de estos trabajadores y trabajadoras por parte de la legislación de segundo y de tercer nivel responsables de la tutela de derechos laborales.

Adicionalmente, como resultado del proceso de investigación realizado sobre este tema se ha evidenciado que los pocos y/o restringidos derechos

laborales que se otorgan a estas trabajadoras y trabajadores no cuentan con una garantía mínima de cumplimiento por parte del Estado salvadoreño ni de las políticas públicas relacionadas con el empleo.

II.2.1 Principales hallazgos de la encuesta sobre respeto a derechos laborales.

La encuesta sobre condiciones laborales de TDR reportó una baja incidencia de abusos laborales declarados, ya que en promedio para los distintos tipos de contratación, solamente declararon haber sido víctimas de este tipo de fenómeno el 15.5%, mientras que el 84.5 % señaló no haber sufrido ningún abuso laboral.

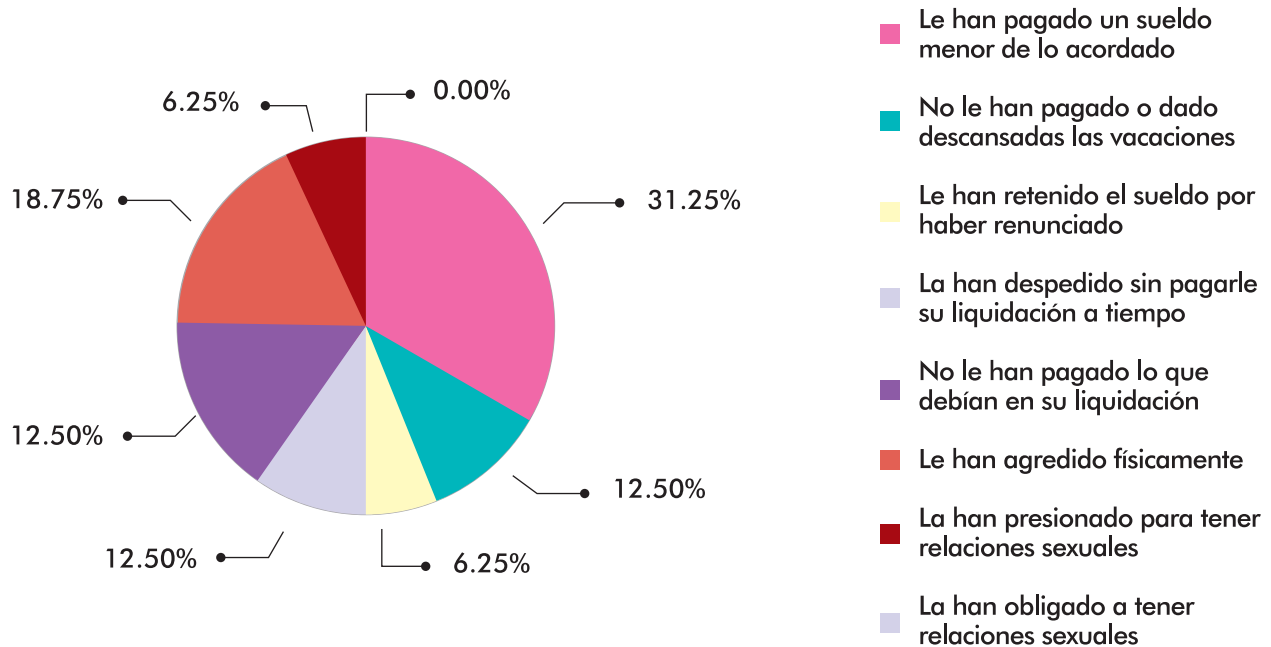
El tipo de contratación que presenta un reporte de abusos ligeramente superior lo representa el segmento de trabajo a tiempo completo con dormida adentro (19.5%).

Los principales reportes de abuso laboral de las personas trabajadoras domésticas a tiempo completo con comida, siendo en su orden las principales: el pago de salarios inferiores al acordado, agresiones físicas, incumplimiento de pagos por terminación de contrato, negativa a concederles días de descanso o pagos compensatorios por días de descanso laborados (Gráfico 16)

Como un aspecto a destacar en estos resultados es la baja incidencia que tienen la violencia sexual en los registros de malos tratos en el trabajo en el sector de trabajadoras a tiempo completo con dormida dentro (6.25%), al mismo tiempo cabe señalar que este tipo de agresiones sólo se registra en la encuesta en este tipo de contratación.

En el segmento de trabajadores/as de tiempo completo sin dormida dentro, se presentan tres situaciones

Gráfico 16: Situaciones de abuso laboral TDR a tiempo completo con dormida dentro. El Salvador, 2008.



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta AGEM-BIMSA 2008

principales de violaciones a sus derechos laborales: retención del sueldo cuando se ha renunciado, no concesión de días de descanso o negativa a cancelar días de descanso laborados, y no cancelación de monto total adeudado en liquidación (Gráfico 17 en página siguiente)

Para las personas bajo contrato de tiempo parcial, la violación más destacada a sus derechos laborales lo constituye la práctica de pagarles un salario inferior al pactado originalmente (31% del total), seguida de agresiones físicas (18.75%). Asimismo, se presentan en menor proporción violaciones al derecho a días de descanso y a anomalías en la cancelación de liquidaciones por terminación de contrato. (Gráfico 18 en página siguiente)

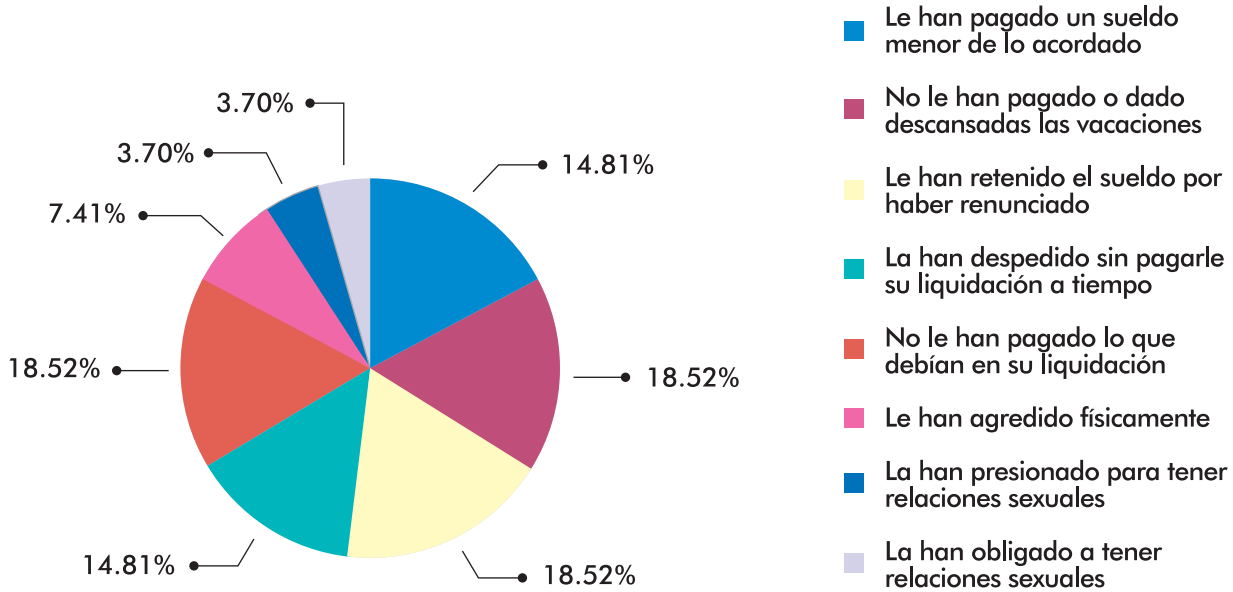
De acuerdo a las estadísticas laborales del Ministerio de Trabajo, la proporción de trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico que acuden a interponer demandas

por violaciones a derechos laborales es mínima. Solamente en el año 2007 se registraron apenas 19 demandas de este sector versus 5,557 recibidas de trabajadores y trabajadoras de otros sectores, lo que representó apenas el 0.3% del total.²³

Muchas circunstancias podrían contribuir a explicar este bajo nivel de denuncias de este sector ante la entidad pública responsable de velar por la tutela de los derechos laborales, entre las cuales podría destacarse el poco conocimiento de los derechos que como trabajadoras y trabajadores tienen, así como las instancias a las que pueden acudir a reclamar violaciones a los mismos.

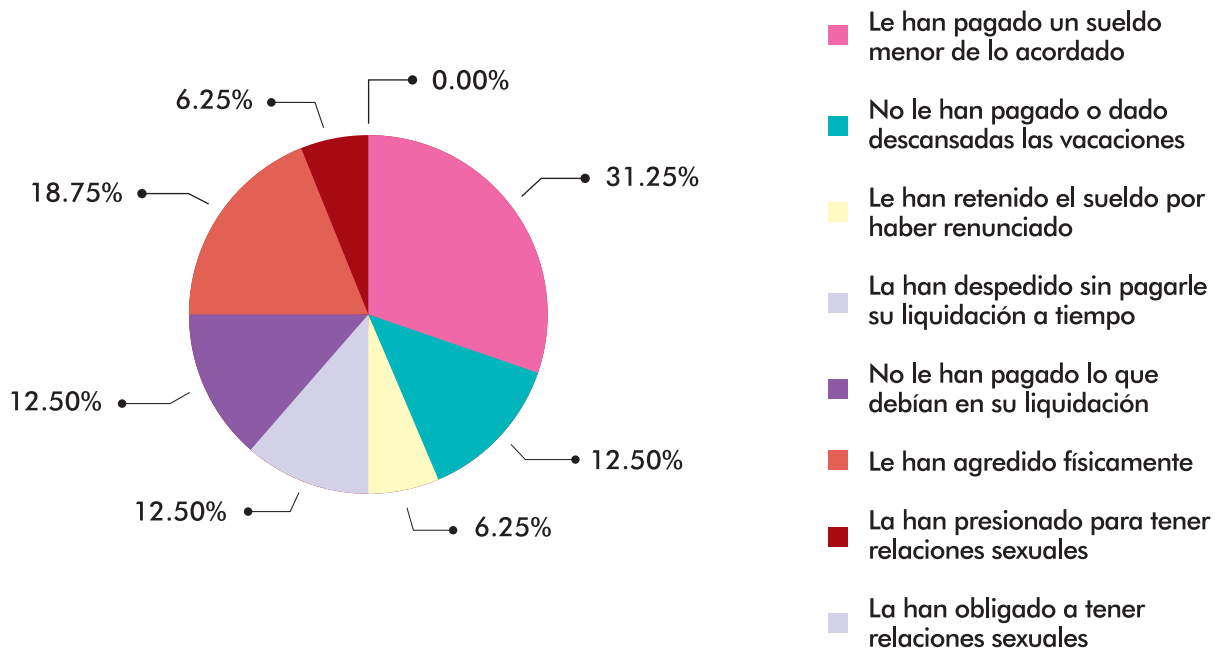
²³ Ministerio de Trabajo y Asistencia Social. "Estadísticas Laborales 2007", San Salvador, página 59

Gráfico 17: Situaciones de abuso laboral TDR a tiempo completo sin dormida dentro. El Salvador, 2008.



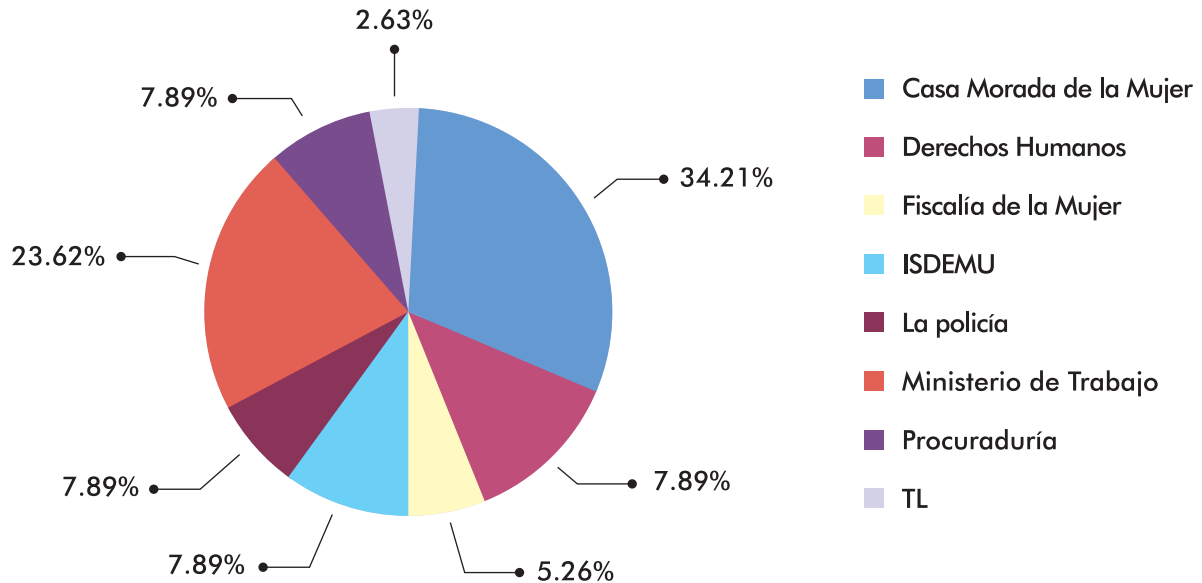
Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta AGEM-BIMSA 2008

Gráfico 18: Situaciones de abuso laboral, TDR a tiempo parcial. El Salvador, 2008.



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta AGEM-BIMSA 2008

Gráfico 19: Conocimiento de las TDR de organizaciones/instituciones a las que podría recurrir por ayuda. El Salvador, 2008.



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta AGEM-BIMSA 2008

De acuerdo a los datos presentados en el Gráfico 19, menos de la tercera parte de los trabajadores y trabajadoras encuestadas identifica al Ministerio de Trabajo como la instancia pública a la que deben acudir para solicitar ayuda en situaciones de incumplimiento a sus derechos laborales.

Es destacable que en el proceso de identificación de las instituciones a las que acudirían las personas entrevistadas las dos terceras partes restantes visualizan como entidades de apoyo en esta situación a Instituciones públicas (PNC, Procuraduría de Defensa de los Derechos Humanos, Procuraduría General de la República, ISDEMU, Fiscalía) y a no gubernamentales (Casa Morada de la Mujer) que no tienen una relación directa con la temática laboral, sino más bien con la atención de casos de violencia y/o de casos de violación a derechos humanos individuales.

II.2.2 Principales hallazgos del proceso de revisión de políticas públicas: la Política Laboral y la Política Nacional de la Mujer

En este apartado se hace una revisión general del abordaje específico que desde las políticas públicas se hace a la situación laboral del sector del trabajo doméstico remunerado, desde dos políticas relacionadas con esta actividad: la política laboral que coordina el Ministerio de Trabajo y Asistencia Social, y la Política Nacional de la Mujer, que coordina el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU).

II.2.2.1 Ministerio de Trabajo.²⁴

Como resultado de la firma del Tratado de Libre Comercio entre Centroamérica y los Estados Unidos,

²⁴ La información utilizada para la elaboración de este apartado fue proporcionada por el licenciado Javier Rivas, Ministerio de Trabajo y por las Estadísticas Laborales 2005-2007 del Ministerio de Trabajo.

los viceministros de trabajo de Centroamérica y República Dominicana se comprometieron a fortalecer el cumplimiento de los derechos laborales y la institucionalidad pública responsable de la aplicación de la normativa laboral en sus respectivos países, a partir de las recomendaciones de un Informe “La Dimensión Laboral en Centroamérica y la República Dominicana: Construyendo sobre el Progreso: Reforzando el Cumplimiento y Potenciando las Capacidades”, más conocido como Libro Blanco.

Para dar cumplimiento a este compromiso, el Ministerio de Trabajo de El Salvador adoptó en abril de 2007 el Plan de Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco 2007-2010. Este plan puede ser considerado como el Plan Director para el fortalecimiento del marco jurídico e institucional laboral en el país, a partir del cual se puede identificar la agenda de temas laborales prioritarios de la política pública del Estado salvadoreño hasta el año 2010.

La revisión de este documento evidencia la ausencia total del tema de trabajo doméstico remunerado tanto dentro de las acciones para la mejora del marco jurídico como de las acciones previstas para el fortalecimiento de la capacidad de la institucionalidad pública de ejercer una mejor tutela de los derechos laborales de este sector.

El tema del trabajo doméstico remunerado únicamente es abordado en el Plan Nacional para la Erradicación de las Peores Formas de Trabajo Infantil 2006-2009 (incluido como producto del Plan de Implementación del Libro Blanco) que ejecuta el Ministerio de Trabajo a través de la Unidad de Trabajo Infantil.²⁵

²⁵ El trabajo doméstico remunerado de menores no se clasifica como una de las peores formas de trabajo infantil en este Plan, pero sí se le considera como una forma peligrosa del mismo, en la medida que permite una incorporación temprana a una actividad laboral precaria que les obstaculiza su permanencia en el sistema escolar formal o el acceso a formación vocacional.

La no consideración de la problemática del trabajo doméstico remunerado en el Plan de Implementación del Libro Blanco responde a su vez al diagnóstico de la problemática laboral en cada país y que sirvió de fundamento para las recomendaciones del Libro Blanco para los gobiernos que suscribieron este documento. En efecto, en este diagnóstico, la temática del trabajo doméstico remunerado no es consignada de manera específica como un tema prioritario para la agenda de problemas nacionales que debe abordarse estratégicamente en El Salvador en los próximos años desde las políticas públicas.

Por otra parte, de acuerdo a la información proporcionada durante el proceso de elaboración de este informe, si bien se considera como obligación del Ministerio de Trabajo velar por la aplicación de las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo en todos los sectores económicos, incluyendo el sector del servicio doméstico, dado que éste se realiza en el ámbito privado, el cuerpo de inspectores e inspectoras de este Ministerio están inhibidos de realizar labores de verificación de condiciones laborales en este sector, dado que la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo solamente les faculta a realizar sus funciones en establecimientos públicos y privados.

Es por ello que, en la práctica, la tutela de derechos laborales en este sector por parte del Ministerio de Trabajo se limita a atender consultas personales o telefónicas de trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico sobre sus derechos, principalmente en casos de despidos, y a gestionar la resolución de demandas presentadas contra empleadores por la vía de la conciliación.

De acuerdo a los datos de la Tabla 13 durante el período 2005 -2007 el Ministerio de Trabajo recibió un total de 189 demandas, 99% de las cuales

Tabla 13: Diferencias individuales presentadas y resueltas por el Ministerio de Trabajo en el sector de servicios domésticos, por causa y sexo de la persona demandante. El Salvador, 2005- 2007.

Año *	Presentadas	Resueltas	Causa		Sexo	
			Despido	Terminación de contrato	Hombre	Mujer
2005	93	89	89	1	28	61
2006	77	78	77	1	20	58
2007	19	19	19	-	1	18

* Las demandas individuales del sector de servicio doméstico comenzaron a ser registradas en las estadísticas del Ministerio de Trabajo a partir del año 2005.

Fuente: Elaboración propia a partir de estadísticas laborales del Ministerio de Trabajo de los años 2005 - 2007

motivadas por despidos injustificados y/o sin el pago de compensaciones económicas previstas en el Código de Trabajo. En promedio, las demandas fueron presentadas en un 25% por hombres y en un 75% por mujeres.

En lo referente a la forma de resolución de estas demandas (Tabla 13), una tercera parte de se resolvió mediante conciliación, mientras que el resto se hizo porque la parte demandante optó por desistir de la misma (10%), o bien porque al no lograrse la conciliación, el Ministerio de Trabajo instruye a la parte demandante a presentar su denuncia a los tribunales laborales (35%). Solamente el 16% de las demandas presentadas generaron la imposición de una multa al empleador demandado.

Aún cuando no se cuenta con un perfil definido de la persona empleada en el sector doméstico, que formula consultas o interpone demandas en el Ministerio del Trabajo, la percepción del personal con experiencia en la recepción de este tipo de requerimientos es que se trata de personas que laboran para familias de clase media alta o de clase alta, que han trabajado en sectores residenciales del Área Metropolitana de San Salvador (San Salvador, Antiguo Cuscatlán), y que recibían salarios mayores al salario mínimo establecido oficialmente al momento de presentar su denuncia. (Tabla 14 en la siguiente página)

II.2.2.2 Instituto Salvadoreño de Desarrollo de la Mujer.²⁶

El Instituto Salvadoreño de Desarrollo de la Mujer (ISDEMU) funciona desde 1995 como el mecanismo nacional responsable del avance en materia de derechos de las mujeres, y tiene como objetivos:

- a) Diseñar, dirigir, ejecutar, asesorar y velar por el cumplimiento de la Política Nacional de la Mujer; promoviendo en tal sentido el desarrollo integral de la mujer salvadoreña.
- b) Formular, dirigir, ejecutar y vigilar el cumplimiento de la Política Nacional de la Mujer.
- c) Propiciar la efectiva participación de las organizaciones de mujeres, de la comunidad y demás entidades de la sociedad civil, en la prevención y la solución de los problemas que afronta la mujer.
- d) Desde su creación a la fecha, el ISDEMU ha coordinado el proceso de elaboración y adopción de una Política Nacional de la Mujer (1997) y ha ejecutado tres planes de acción (1997-1999; 2000-2004 y 2005-2009).

²⁶ La información de este apartado fue proporcionada por el licenciado Oscar Matal, Coordinador del Área Jurídica del ISDEMU, durante entrevista realizada el 7 de noviembre de 2008.

Tabla 14: Tipo de resolución de las diferencias presentadas ante el Ministerio de Trabajo según por sexo de la persona demandante. El Salvador, 2005- 2007.

Año	Total resoluciones	Conciliadas		No conciliadas		Desistidas		Multas aplicadas a empleadores	
		Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
2005	89	9	26	7	19	3	6	9	10
2006	78	9	18	4	29	4	4	3	7
2007	19	0	5	0	10	0	2	1	1

Fuente: Elaboración propia a partir de las Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo de los años 2005 y 2007

El actual Plan de Acción (2005-2009) considera en el Eje de Desarrollo Económico un área de trabajo denominada Trabajo e Inserción Productiva, que plantea como objetivo específico contribuir a lograr la igualdad de oportunidades en la participación de mujeres y hombres en el mercado de trabajo, a través de la eliminación de la discriminación que, por motivos de género, induce a la desigualdad salarial, del acceso de las mujeres a los puestos laborales de decisión y de incrementar la preparación de las mujeres en las distintas ramas y grupos ocupacionales de la producción económica.

A su vez, el Área de Trabajo e Inserción Productiva está compuesta por siete objetivos estratégicos que suman en conjunto un total de 30 acciones, en ninguno de los cuales se hace referencia explícita a la promoción de avances en materia de derechos laborales de los y las trabajadoras domésticas.

De acuerdo a la revisión de este marco de políticas y de planificación estratégica del ISDEMU así como en base a las indagaciones directas realizadas durante el proceso de elaboración de este informe se puede afirmar que hasta la fecha, el ISDEMU no ha realizado ningún estudio sobre las condiciones de trabajo de las trabajadoras domésticas ni ha impulsado, acompañado u apoyado alguna reforma de ley para eliminar las discriminaciones de este tipo

de empleo y/o para ejercer una tutela más efectiva de sus derechos.

En opinión del representante del ISDEMU, entrevistado en el transcurso de la presente investigación, el poco interés en esta temática dentro del mecanismo nacional para promover los derechos de las mujeres es producto de una serie de factores, entre los que destacan la limitación de recursos presupuestarios para realizar estudios y propuestas de reformas legales sobre este tema, la poca visibilidad política que se le da a la problemática laboral de este sector (no existe por ejemplo ningún convenio de la OIT específico a las condiciones del empleo del trabajo doméstico²⁷), y a la falta de consenso que prevalece entre los actores involucrados en el diseño de políticas públicas, sobre cómo debería conceptualizarse las actividades que terceras personas realizan de manera remunerada en los hogares.

Respecto a este último aspecto, en la tradición cultural salvadoreña – que muchas veces sirve de punto de referencia para las personas que diseñan la legislación y las políticas públicas - el término “trabajo doméstico” está asociado con el trabajo que realizan los miembros de una familia para cuidarse a sí mismos y a los demás

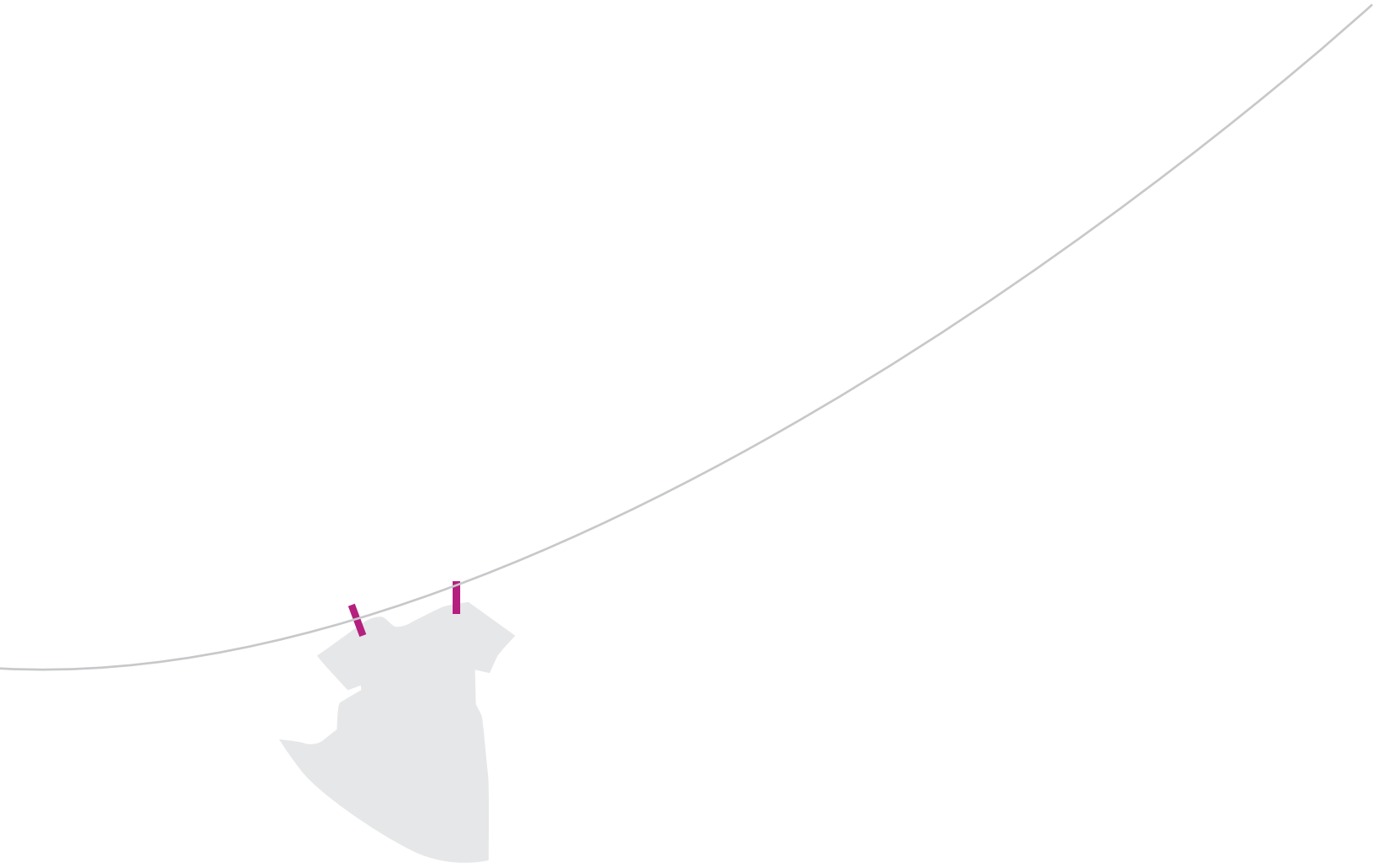
²⁷ El 19 de marzo de 2008 el consejo de Administración de la OIT, acordó que se incluyera en punto “Trabajo decente para los trabajadores domésticos” (Creación y establecimiento de normas) en el orden del día de la 99ª reunión que se realizará en el 2010 de la Conferencia de la OIT. Ello podría significar que en 2011, se someterá a aprobación una convención de la OIT para las trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico.

integrantes del grupo familiar, y como una actividad de “menor categoría” que la que realizan las personas fuera de los hogares. Estos factores culturales podrían ejercer influencia en el hecho que en El Salvador socialmente (y jurídicamente) no se considere un verdadero trabajo a las actividades del cuidado de la familia, que realizan personas distintas a la familia, y a que se considere aceptable que las condiciones en las que estas personas realizan su trabajo (salarios, jornadas, contratos, etc.,) sean distintas a las condiciones establecidas para otras ocupaciones “fuera de lo doméstico”.

Esta idea es coincidente con las siguientes consideraciones formuladas por Marcelina Bautista Bautista, Secretaria General de la Confederación Latinoamericana y el Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO):

*“Cuando este trabajo lo realizan miembros de una familia normalmente no se valora. Entonces, automáticamente, cuando alguien es contratado para hacerlo tampoco se le valora. Los empleadores nos pagan lo que quieren, se creen que nos están haciendo un favor; no se trata de una verdadera relación de trabajo. Debemos empezar a reconocer que las trabajadoras del hogar/domésticas deben ganar un salario decente. Hemos de diferenciar entre el trabajo en el hogar remunerado y el no remunerado. Por ello en CONLACTRAHO hemos decidido usar el término “del hogar” en lugar de “doméstico” para el trabajo que debiera ser remunerado”.*²⁸

²⁸ Tomado del Informe de la Conferencia Internacional “Protección para las trabajadoras del hogar/domésticas” organizado por la red Internacional para la Educación de Desarrollo y Trabajo - Internacional Network on Labour and Development (IRENE) y la Federación Nacional de Sindicatos de los Países Bajos celebrada en Amsterdam del 8 al 10 de noviembre de 2006.





**III. IMPLICACIONES
DEL TDR SOBRE
LAS PERSONAS
QUE LO REALIZAN,
A NIVEL PERSONAL
Y FAMILIAR**

En este apartado se identifican y valoran los impactos personales²⁹ y los impactos sobre el nivel de vida de sus hogares/familias, elementos que permiten explicar de una manera más clara el entorno en que se desarrolla, actualmente en El Salvador, el TDR.

III.1. Impactos sobre sus condiciones de vida.

Cuando se habla de impactos personales se hace referencia a elementos que influyen directamente en las vidas de las y los trabajadores/as domésticos/as remunerados/as y que tiene implicaciones en su desarrollo profesional, posición de género y en sus condiciones de vida.

Uno de los aspectos fundamentales es la valoración que ellas reciben por parte de los patronos, es decir, que tanto consideran ellas que sus patronos valoran su trabajo, y cómo son tratadas por ellos.

En la encuesta realizada durante el 2008, un poco más de la mitad (53.4%) de las mujeres que trabajan como trabajadoras domésticas remuneradas, expresaron que se les apreciaba mucho, sin embargo un 17.7% expresó no saber o bien no responder, lo que puede estar indicando el nivel de insatisfacción de ellas ante el trato de sus patronos/as. El hecho de no responder podría estar asociado a lo que la sociedad impone, en cuanto a lo que "debe decir" una empleada doméstica de sus patronos/as, y a aspectos como la sumisión a sus empleadores.

Elementos importantes considerados por las y los trabajadores/as domésticos/as remunerados/as a partir de la encuesta propia realizada por AGEM-BIMSA :

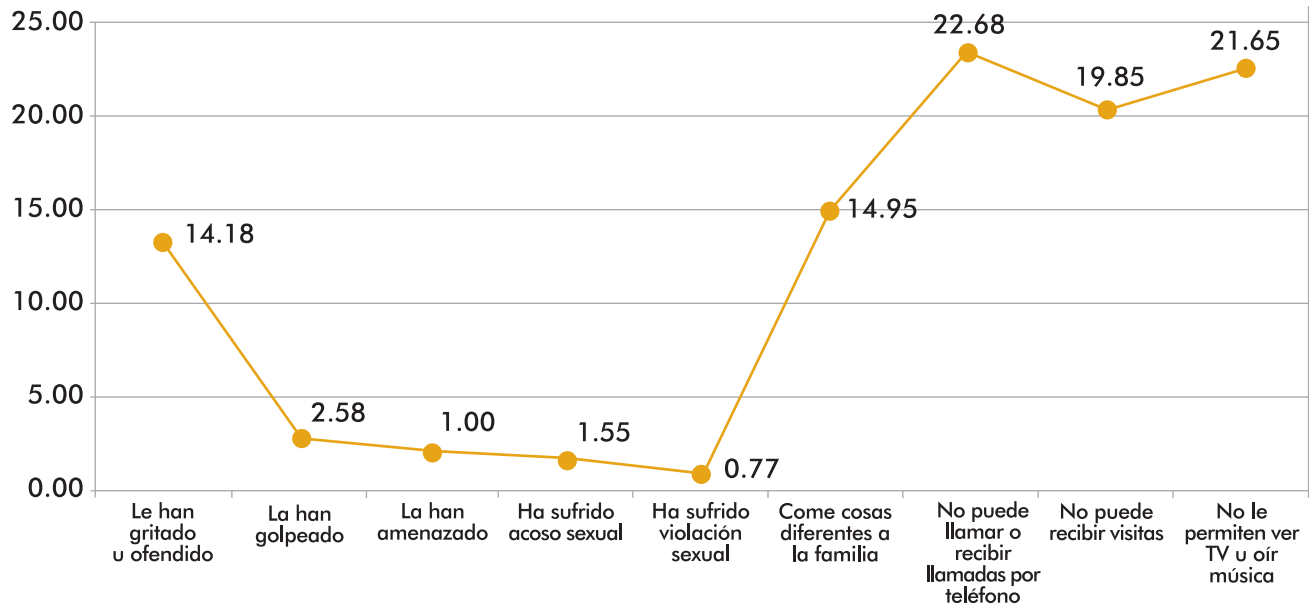
- Las trabajadoras domésticas remuneradas usualmente no consideran que se les trate mal, pese

a que se les grite o se les abuse de una manera verbal.

- Las trabajadoras domésticas remuneradas aceptan la discriminación por considerarse inferiores educativamente.
- Las trabajadoras domésticas remuneradas están en disposición de aceptar las condiciones en que se encuentran, dentro de los hogares contratantes, porque se les dificultan encontrar un nuevo empleo.
- Las trabajadoras domésticas remuneradas expresan que con quien más han tenido problemas es con la señora de la casa y luego con el señor de la casa.
- Entre las situaciones de abuso a las que se mantienen expuestas en su mayoría son (Gráfico 20) que no pueden recibir llamadas ni visitas, no pueden ver televisión u oír música, comen alimentos diferentes a los que come el resto de la familia y se les grita o bien se les ofende verbalmente.
- De tal forma que no es extraño que la mayoría de personas que trabajan como empleadas domésticas (72.41%) quieran cambiar de empleo con estas condiciones laborales.
- De tal forma que las trabajadoras domésticas como tales están expuestas a distintos tipos de abuso y además como mujeres deben soportar la discriminación de encontrarse con un mercado que les permite trabajar en ciertas actividades propias de las mujeres, con el agravante de ser mal remuneradas y escasas oportunidades de mejorar sus condiciones de vida. Realmente se trata de un trabajo de subsistencia.

²⁹ Especialmente sobre las mujeres en TDR ya que ellas son mayoría en el caso de El Salvador

Gráfico 20: Situaciones de abuso a las que están expuestas las TDR (porcentaje). El Salvador, 2008.



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta AGEM-BIMSA 2008

III.2. Impactos sobre el nivel de vida de las familias

Ahora, también interesa conocer cuáles son los impactos que trae a las familias de los trabajadores/as domésticos/as remunerados/as el hecho de encontrarse en este sector de la economía salvadoreña.

III.2.1 Jefaturas de hogar por quintil de ingreso.

Los hogares de las y los trabajadores/as domésticos/as remunerados/as son hogares que se encuentran en su mayoría (más del 50%) en los quintiles 1 al 3. Tal como lo muestra la siguiente Tabla. Las jefaturas de hogar femeninas son mayoritarias en el caso del quintil 1 al quintil 3. No así en los quintiles del 4 al 5 donde más del 50% está representado por jefaturas masculinas. (Observar en Tabla 15 en página siguiente)

Para el 2001, observamos que estos hogares se encontraban en su mayoría en el quintil 3, con una

disparidad entre jefaturas de 2.65% a favor de las jefaturas masculinas, lo que se reduce para el 2006 a 0.51%, y pasando al quintil 4.

Sin embargo, habrá que destacar que las jefaturas masculinas tienen mayor peso en los quintiles 3 al 5, mientras que las jefaturas femeninas tienen mayor peso en los quintiles 1 y 2, lo que claramente indica, que al interior de las y los trabajadores domésticos remunerados son sustancialmente más pobres los hogares con jefaturas femeninas que los hogares con jefaturas masculinas.

III.2.2 Jefaturas y aportes al hogar

Así también interesa conocer quiénes son las principales aportantes a los gastos del hogar (Tabla 16 en página siguiente)³⁰. Para 1999 como para

³⁰ Para este indicador de la base de personas se creó una variable llamada aportante: la cual es 1 cuando el jefe del hogar tiene un ingreso mayor que el cónyuge, y 0 cuando el cónyuge tiene un ingreso mayor que el jefe. En dado caso no hay esposo/a este valor es automáticamente 1. Se agregó esta variable en la base de hogares. Y luego se cruzó por la variable sexo del jefe de hogar en la base de hogares.

Tabla 15: Hogares de trabajadoras/es domésticas/os remuneradas/os por quintil, según jefe de hogar. El Salvador, 2001 y 2006.

Hogar TDR	2006		2001	
	Jefe hombre	Jefe Mujer	Jefe hombre	Jefe Mujer
Quintil 1	4.81%	8.42%	5.86%	9.65%
Quintil 2	13.98%	22.71%	18.80%	25.90%
Quintil 3	27.88%	26.14%	30.40%	27.75%
Quintil 4	28.80%	28.29%	27.53%	25.55%
Quintil 5	24.52%	14.43%	17.40%	11.15%

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta AGEM-BIMSA 2008

Tabla 16: Hogares de las y de los trabajadores domésticos remunerados por sexo del principal aportante a los gastos del hogar, según sexo de la jefatura de hogar. El Salvador, 1999 y 2006.

Relación con el jefe de hogar del TDR	1999		2006	
	Jefe Hombre	Jefa Mujer	Jefe Hombre	Jefa Mujer
Cónyuge aporta más al presupuesto del hogar que el jefe del hogar	29.65%	21.55%	32.95%	21.13%
Jefe aporta más al presupuesto del hogar, que el cónyuge	70.35%	78.45%	67.05%	78.87%

Fuente: Elaboración propia a partir de la EHPM 1999 y 2006

el 2006, cuando el jefe del hogar TDR es hombre, el cónyuge aporta más al presupuesto del hogar que el jefe del hogar, es decir, la mujer da más de su presupuesto que el hombre; esto es interesante, porque usualmente se considera el salario de las mujeres como un complemento de los salarios de los hombres, pero se observa que es ella quien aporta más al presupuesto que el hombre, incluso, cuando él es el jefe del hogar.

Por otra parte, también se presenta que cuando las mujeres son jefas de hogar, son ellas las que aportan más al presupuesto del hogar que el cónyuge. En

ambos casos de jefatura femenina y masculina, el jefe aporta más al hogar. La diferencia estriba en el porcentaje que aporta cuando la jefatura es femenina, sube más de 8% en 1999 y más de 11% en el 2006.

De tal forma que no importa si la mujer es jefa de hogar o no, las mujeres dentro del TDR siempre están aportando más de su presupuesto que sus compañeros de vida. De tal forma que su salario no debe ser visto como un complemento, sino más bien como parte importante de las entradas económicas al hogar, sin las cuales la reproducción material de las vidas de estas familias sería muy difícil y algunos casos imposible.

III.2.3 Atención a las demandas de cuidados a los hogares

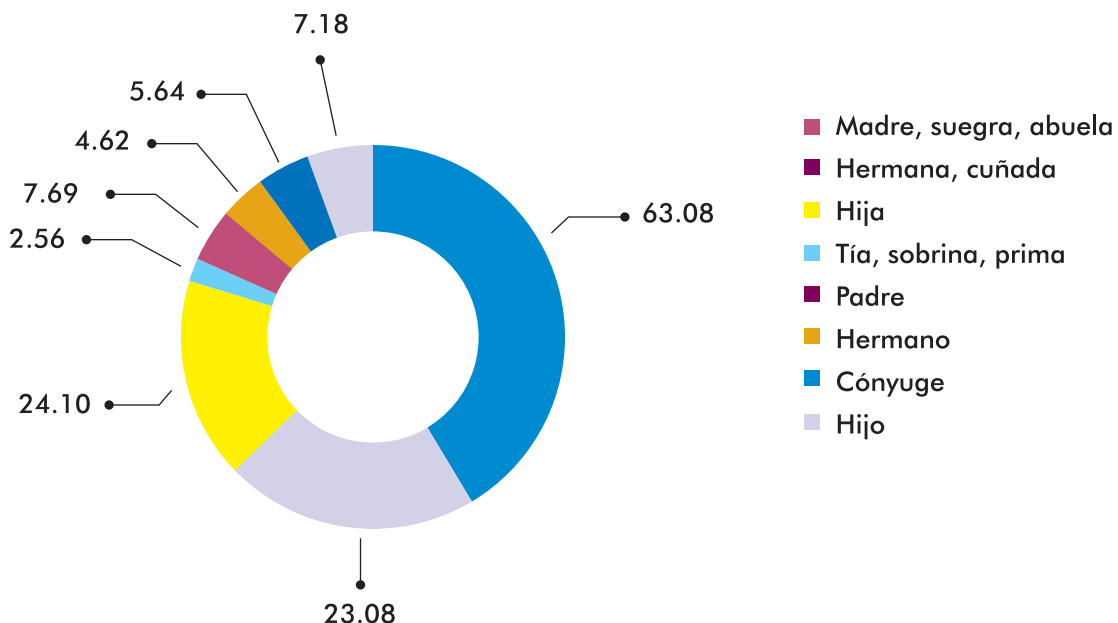
Ahora bien, aparte que las mujeres ocupan un papel tan importante en el ingreso de los hogares TDR, muy pocas de ellas (3.20%) pagan servicio público de atención de cuidado de sus hogares (redes familiares u otros), el resto (96.8%) no lo hace; ya sea porque alguna o algún miembro de la familia (madres, suegras, abuelas, hermanas, cuñadas o hijas (Gráfico 21)) le ayuda a realizar las tareas del hogar (*lo que implica que el trabajo no remunerado dentro del hogar realizado generalmente por mujeres, está subsidiando al trabajo remunerado y está permitiendo sistemáticamente que el salario sea bajo y que no esté acorde a las necesidades reales de las familias salvadoreñas*) o bien porque son ellas las que realizan dobles jornadas (una fuera de casa y otra dentro de casa), realizando las tareas de su propio hogar después de trabajar fuera.

III.2.4 Conflictos de las mujeres en TDR

Todas las trabajadoras domésticas remuneradas reconocen que uno de los principales conflictos que debe afrontar es cómo manejar y combinar el trabajo doméstico remunerado con el trabajo doméstico no remunerado, y esta es una situación un tanto complicada (entre el 37 y 42.6%) para algunas de ellas, especialmente para aquellas que tienen hijos o hijas viviendo con ellas. Sin embargo, existe una serie de aspectos que contribuyen de manera directa a sus conflictos, tales como, la falta de tiempo, reclamos de sus familiares y los sentimientos de culpa (*esto sentimientos muchas veces basados en la concepción cultural de que la mujer debe estar en casa cuidando de los suyos y no saliendo a trabajar, mientras que el hombre debe salir y ser el proveedor de su hogar*).

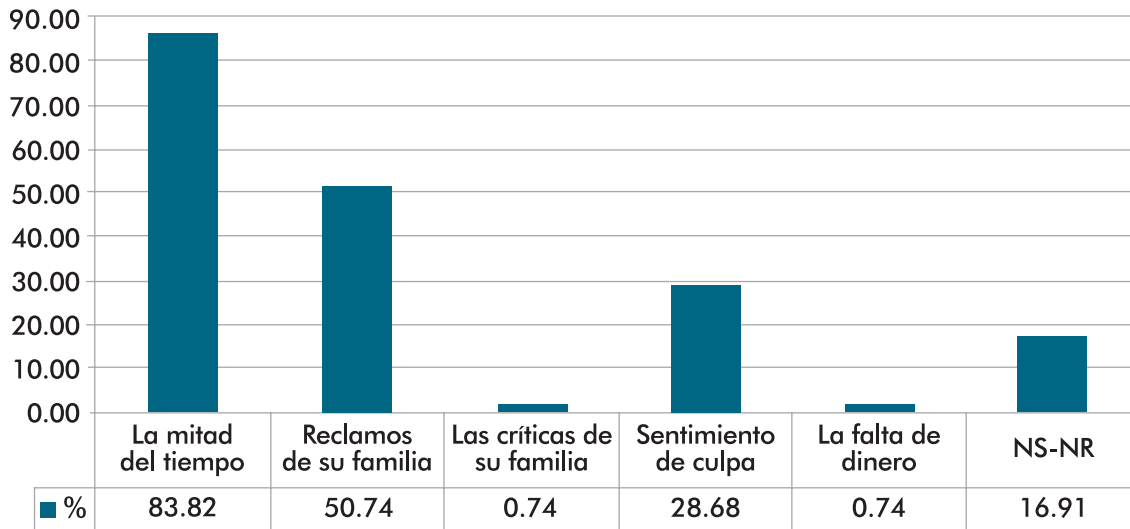
(Véase Gráfica 22 en siguiente página)

Gráfico 21: Atención de la demanda de cuidado en los hogares TDR, Redes Familiares y otras (porcentaje). El Salvador, 2008.



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta AGEM-BIMSA 2008

Gráfico 22: Aspectos que contribuyen a la dificultad entre el TDR y el TDNR porcentaje. El Salvador, 2008.



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta AGEM-BIMSA 2008

Para algunas de ellas representa un problema grande con sus parejas el tener que trabajar como domésticas: *“A veces hay problemas porque ellos piensan mal, ellos dicen que en la calle cualquier tipo se les anda pegando [haciendo referencia a que cualquier hombre puede relacionarse con ella sexualmente], pero como uno sabe el cargo que tiene debe de darse a respetar”* (Trinidad).

Para las trabajadoras domésticas remuneradas lo que les resulta más difícil de cumplir, tanto aquellas que tienen hijos/as viviendo con ellas (80.30%) como las que no (69.68%), es el cuidado de sus hijos/as y el cumplimiento de las tareas domésticas, y para ellas quienes salen más perjudicados/as son sus hijos/as (86.30%), pero además existe un porcentaje pequeño (8.09%) que reconoce que ellas mismas son también las más afectadas.

III.2.5 Uso del Tiempo

En general, las trabajadoras domésticas cuando no están trabajando se dedican a las tareas de su propio

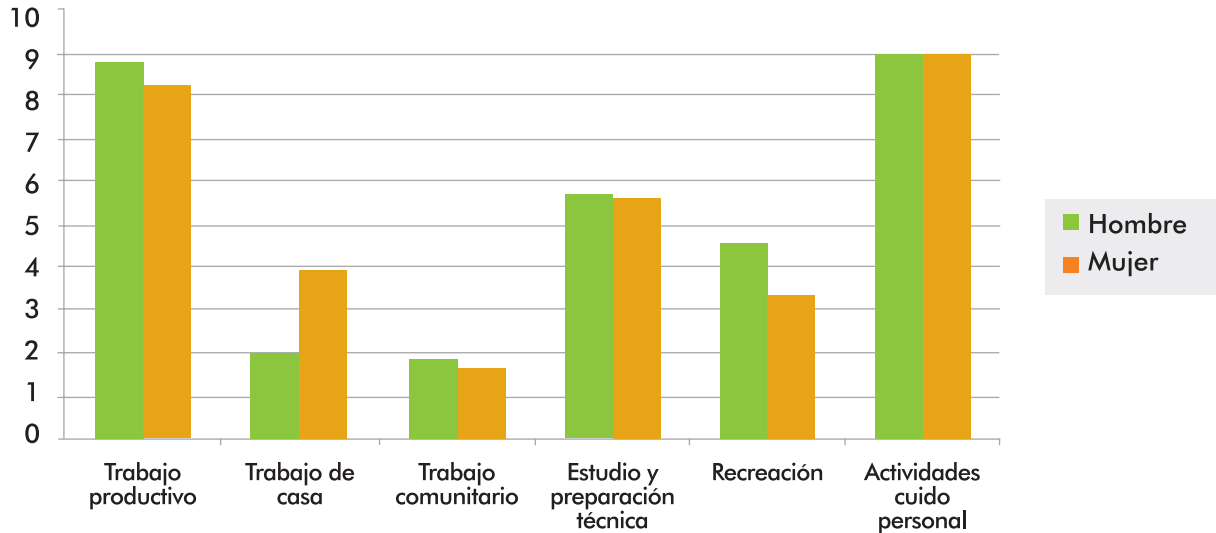
hogar, *“buscando siempre qué hacer, porque el trabajo de la casa nunca se acaba... bueno, ordeno algunas cosas en la casa, verdad”*. Esto obedece a patrones culturales de la sociedad machista en la que las mujeres no deben estar desocupadas, siempre deben estar trabajando para *“ser mujeres dignas”*.

Pese a que ellas confirman la necesidad de que las mujeres se diviertan, pocas de ellas dedican tiempo para ello, pero cuando lo hacen, aclaran que lo hacen con su familia o con sus hijos/as *“Porque yo salgo sólo a la iglesia. Y algunas veces voy donde mi mamá, ése es mi descanso”*. (Lety)

De hecho, si se observa en general (Gráfico 23³¹), pese a que las mujeres desarrollan menor cantidad de tiempo en trabajo productivo, realizan el doble de trabajo dentro del hogar, dedican menos tiempo a recreación.

³¹ En este indicador se ha ocupado la encuesta de uso del tiempo del 2005 para El Salvador, y se dividió el tiempo tanto por rangos de edad como por sexo del trabajador.

Gráfico 23: Uso de tiempo de las trabajadoras domésticas remuneradas por tipo de uso, según rangos de edad. El Salvador, 2005.



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta del uso del tiempo 2005

Estos son elementos que nos permiten tener un conocimiento un poco más claro sobre las características de las trabajadoras domésticas y cómo ellas se perciben a sí mismas y cómo se ven bajo el esquema de esta sociedad patriarcal.

III.2.6 Nivel de organización gremial

El estudio presentó, a través de la encuesta con BIMSA y las entrevistas a profundidad, que las trabajadoras domésticas, en general, no tienen ningún tipo de organización gremial, no se encontró ningún tipo de asociado por trabajadoras domésticas remuneradas. Sin embargo, ellas manifestaron pertenecer a organizaciones religiosas, pero únicamente lo hacen entre un 15% y 23% del total de entrevistadas.

Mujeres realizando trabajos de cuidado
¿Cómo se sienten ellas? ¿Cómo las hace sentir la sociedad? (de sus experiencias)

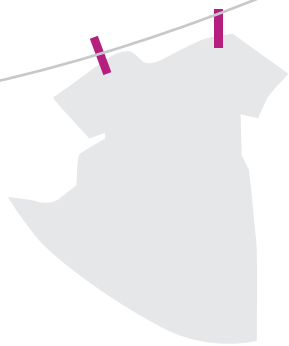
En general parecen conformes con su empleo, para algunas de ellas lo consideran como una ayuda a su vida: *“Sí fíjese, en eso sí me ayudó un poco, como ya después en mi vida de casada, si yo talvez no hubiera trabajado yo quizás no quisiera ni lavar quizás, ni hacer limpieza. Pero sí, trabajar digo yo que a mí me ha realizado y me ha ayudado un poco”.* (Rita)

Pero otras desearían ser mejores, algunas de ellas se sienten marginadas por su trabajo, e incluso, desplazadas. El caso de Sandra es uno de ellos *“Pues me gusta, pero me gustaría superarme, no pasar toda la vida pasar así. ¿Qué te gustaría hacer? Estudiar mercadeo. ¿Te sentís realizada? No. ¿Cómo te hace sentir este trabajo, qué sensación? A veces las personas así como nosotras nos tienen de menos, la mayoría. He tenido la oportunidad de conocer a personas que tal vez a alguien que le he sentido mucho cariño, y cuando esa persona va conociendo más sobre mí, pues se echa para atrás y ahí termina”.*

Y algunas de ellas que definitivamente no lo consideran un trabajo apropiado: *“No, porque en primer lugar es un trabajo que tengo pero que no me va a durar los años que yo necesite trabajar, sino que es eventual. Mi superación va a ser con un trabajo que sea estable, varios años y que diga yo de aquí voy a darle educación a mi hija, en ese sentido sí me podría superar...pero eso no, no es un trabajo que yo me pueda superar.”* (Délida).

Dentro de la comunidad expresan que se les “ve de menos”, Edelmira nos comenta al respecto: *“Las ven mal, porque las personas dicen que por no estudiar, pasar de haraganería viendo novelas, que las mujeres sólo sirven para eso, que la mujer es para estar cuidando a los hijos y a veces las mujeres salen porque lo que gana el hombre no alcanza, y obligadamente tiene que ir a buscar trabajo de eso, cuando no tienen otro oficio...”*

Además consideran que su trabajo no es valorado por las personas, y además invisibilizado, porque ellas no consideran que se puedan superar de alguna manera. Y cuando se les pregunta qué opinaba sobre frases como: **“Una trabajadora doméstica tiene el mismo valor que una mujer que estudia”**, algunas de ellas se consideran inferiores por su condición, como el caso de Trinidad: *“Claro que no, porque el valor de una estudiada hay diferencia por lo preparada que está, tiene mejor trabajo, mejor conducta, mejor salario”.* Del tal forma que ven su valor en función del dinero y no en sí mismas y su potencial.





IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES PRINCIPALES

IV.1. Valoración general del TDR

En principio debemos destacar que el trabajo doméstico remunerado es un claro ejemplo de la profunda división sexual que existe en ciertas ramas de actividad económica, donde 9 de cada 10 trabajadores/as son mujeres.

La mayoría de las trabajadoras domésticas inician su vida laboral principalmente entre los 15 y 20 años para todas las modalidades de trabajo doméstico y, en general, ésta ha sido su experiencia de trabajo a lo largo de sus vidas. Existen pocos casos en los que han trabajado en otra actividad como la maquila o fábricas, pero son pocos y por corto tiempo. Esto implica una especie de círculo del TDR, del cual es difícil salir, y que incluso, a veces, se transmite de generación en generación. De acuerdo a las encuestas y entrevistas realizadas durante el 2008, más del 80% de los casos siempre ha trabajado como domésticas.

Por otra parte, no importando la modalidad en que se desempeñen como trabajadoras domésticas (*tiempo completo dormida dentro, tiempo completo dormida fuera y tiempo parcial para uno o más hogares*), estas mujeres son las principales responsables, económicamente, de los hogares donde viven (la mayor dependencia recae sobre la modalidad de tiempo parcial para uno o más hogares). En este punto habrá que agregar que estas mujeres generalmente realizan dobles jornadas (*una fuera de casa y otra dentro de casa*), realizando las tareas de su propio hogar después de trabajar fuera. Algunas de ellas tienen ayuda de sus madres, suegras o hijas quienes colaboran durante la semana a realizar las actividades que ellas no pueden realizar.

El nivel de organización gremial del TDR es nulo, únicamente aparece entre un 15 y 23% que pertenece a organizaciones religiosas. Pero no se presentan, en

general, casos de organizaciones propiamente de TDR, lo cual representa uno de los principales factores que impide que las necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres y hombres que se desempeñan en estas actividades sean consideradas dentro de la agenda del desarrollo nacional.

Las trabajadoras domésticas, en su mayoría, se consideran (*y se sienten consideradas por la sociedad*) a sí mismas inferiores al resto de mujeres dentro del mercado laboral, lo cual es especialmente preocupante cuando esta percepción de sí mismas se encuentra presente, incluso, en quienes han logrado un mayor grado de escolaridad que ellas y mayores salarios.

IV.2. Los principales hallazgos y sus implicaciones para las Políticas Públicas

IV. 2.1 Escolaridad

Las mujeres que *actualmente* se desempeñan dentro del trabajo doméstico remunerado no se encuentran estudiando y dejaron de estudiar y no lograron completar primaria, especialmente por la crisis económica que se vivía en sus casas y en muchos casos por la situación de la guerra civil (69% de los casos) o bien porque se casaron o iniciaron una relación de pareja. Así pues, tienen en general de 1 a 3 hijos/as que viven con ellas y son hijos/as menores de 18 años, de los cuales la mayoría estudia. El grado de escolaridad de las y los trabajadores/as domésticos/as remunerados/as es de primaria incompleta y se encuentran ubicados/as entre el quintil 3 y 4 de ingreso.

Este es un elemento que se debe tomar en cuenta para el diseño de políticas públicas en cuanto a la educación formal y no formal. En tanto a la formación profesional se debe buscar lograr terminar, al menos, secundaria y promover programas que permitan el fortalecimiento de

éstos hasta donde el o la trabajadora doméstica quiera llegar, ajustando los horarios de acuerdo a sus labores y compromisos familiares; y en la formación no profesional se sugiere que se cree una selección de programas técnicos que permitan que las y los trabajadores domésticos remunerados puedan capacitarse en áreas de su interés para que puedan pasar a empleos de mayor calificación.

IV.2.2 Remuneraciones

Al observar la remuneración promedio- hora (mensual) del hombre en TDR es superior al de la mujer, en algunos casos en más del doble. Dentro de las trabajadoras domésticas destaca que las peor pagadas son aquellas que se encuentran entre 15 y 24 años, así como las que son mayores de 50.

Esto plantea la necesidad de establecer políticas laborales efectivas que hagan realidad el derecho consignado en la Constitución de la República y en Código de Trabajo en relación a las remuneraciones, en donde independiente del sexo de las personas que de quien realice TDR, deben ser remuneradas/os de la misma manera por igual trabajo.

El salario para las y los trabajadores/as domésticos/as remunerados/as, debe ser estudiado y comprendido dentro del mercado laboral, con parámetros mínimos que aseguren la correcta reproducción de la fuerza de trabajo en este sector, lo cual debe ser tomado en cuenta al momento de considerar políticas laborales y, especialmente, las implicaciones para las mujeres dentro de este sector.

Fomentar la organización constituye un mecanismo para luego pasar a la existencia del cumplimiento de sus derechos.

IV.2.3 Cobertura de seguridad social

En cuanto a la condición de seguro social de las personas en TDR, las que tienen la posibilidad de recurrir de alguna manera a un seguro gubernamental (ISSS) son pocas, y se observan diferencias de género al respecto:

- Para el caso de los hombres en TDR, para 1999, únicamente el 12.16% se encontraba con seguro, y para 2006 pasó a ser 16.98%.
- El caso de las mujeres es aún más preocupante ya que para 1999 el 2.02% tenía acceso a seguro y para 2006 las condiciones se agravan y pasa a ser de 1.71%.

Esto tiene repercusiones en materia de políticas de seguridad social, de tal forma que se requiere no sólo que éstas sean más inclusivas y solidarias con el TDR, sino que además tomen en cuenta en su diseño las especificidades de género que se presentan al interior de este segmento de la fuerza laboral.

A este respecto recordar que, de alguna manera, existe un cuerpo legal (Ley SAP) en la cual se establece la incorporación a sector informal para el mejoramiento de la situación de la sociedad.

IV.2.4 Respeto a derechos laborales

No obstante, la mayoría de los trabajadores/as domésticos/as remunerados/as declara que no ha sufrido violación a sus derechos laborales, estos resultados ameritan ser analizados a la luz del entorno social y cultural dentro del cual se realizan estas actividades laborales. En primer lugar, las trabajadoras y trabajadores de este sector no conocen cuáles son sus derechos, ni tampoco se reconocen como sujetos

de derechos. Esto explica, en medida, que abusos y maltratos que se reportan en la encuesta (impedirles hablar por teléfono, recibir alimentos de menor calidad o cantidad que los que consume la familia, gritos, etc.) no sean considerados como violaciones a derechos laborales, sino como situaciones inherentes al tipo de trabajo que se realiza.

Usualmente, el tipo de contrato que tienen las trabajadoras domésticas, en más del 90% de los casos, se trata de un acuerdo verbal del que no queda constancia más que la palabra de los patronos cuyos acuerdos son para realizar cierta cantidad de tareas, que luego son incrementadas con el tiempo, sin aumentos de salarios, de hecho las entrevistadas expresaron no recibir aumentos de salarios, excepto cuando cambian de empleo.

Este tipo de situaciones de abuso en el TDR pueden ser reguladas a través de la legislación laboral dentro del Código de Trabajo, donde se especifique la importancia y obligación de un contrato que permita, al menos, establecer acuerdos claros que se mantengan en el tiempo. De nuevo se plantea la necesidad de la organización como mecanismo necesario para abandonar este tipo de irrespeto

IV.2.5 Demandas de trabajo del cuidado y trabajo doméstico remunerado

Entre los hogares que hacen uso de TDR, la presencia de mujeres de la PEA ocupada es mayoritaria, pero también existe por otra parte una mayoría de hogares - de acuerdo a la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples - en donde residen mujeres en esta misma condición de actividad económica que no tienen acceso al TDR y que, en consecuencia, deben de suplir las demandas de cuidado de sus familias por cuenta propia.

Por otra parte, si bien, de acuerdo a los resultados de la encuesta propia, un 40% de los hogares que contrata TDR no tiene ni niños/as, ni ancianos, ni discapacitados, lo cual implica que no necesariamente la presencia de miembros con necesidades especiales de cuidado justifica siempre la contratación de TDR; la existencia de este tipo de demandas del cuidado está presente en la mayoría de hogares investigados. Ello evidencia que, el TDR junto con el TD no remunerado, constituye una de las piezas fundamentales que mantiene en funcionamiento la estructura del cuidado de la sociedad salvadoreña.

Para el caso de las personas que laboran en el sector del TDR, principalmente para las mujeres, las demandas del cuidado de sus familias son, en un 99.21% de los casos, atendidas por redes de apoyo familiar, integradas por madres, abuelas, hermanas y cuñadas.

Todo lo anterior es importante para el diseño de políticas públicas y fortalecer la capacidad del Estado de proveer servicios del cuidado a las familias en las zonas urbanas y rurales, tales como centros de atención infantil, escuelas, seguridad social, comedores comunitarios, centros de atención a adultos mayores y personas con discapacidad, etc.

IV.3. Recomendaciones para la Política Pública

Avanzar a una situación de mayor equidad de género y de autonomía de las mujeres, que constituye uno de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), sólo es posible si la sociedad salvadoreña y el resto de América Latina avanza a un proceso de reforma legal y de política pública que oriente a:

- a. Hacer visible la dimensión del trabajo del cuidado al desarrollo humano y valorar la

contribución del trabajo doméstico remunerado y no remunerado.

- b. Eliminar todas las formas de discriminación laboral y de exclusión económica, social y política que afectan actualmente al sector del trabajo doméstico remunerado y promover una efectiva tutela de los derechos de las personas que se dedican a esta actividad. Esto supone como condición previa un replanteamiento conceptual y legal del trabajo doméstico remunerado (para evitar que se siga considerando una “forma especial de trabajo”) y así avanzar hacia una mayor precisión de su contenido, facilitando con ello el proceso de diseño de reformas legales e institucionales orientadas a asegurar una amplia y efectiva tutela de los derechos de las personas que se desempeñan en estas actividades. De manera más específica, las reformas legales e institucionales que permitan equiparar los derechos laborales de las personas empleadas en el trabajo doméstico con los del resto de actividades, a fin de eliminar la actual discriminación que caracteriza a la normativa laboral. Esto deberá comprender reformas al Código de Trabajo, a la Ley del ISSS y al Reglamento para la Aplicación del Régimen del Seguro Social.
 - c. Institucionalizar el enfoque de género en el ciclo de las políticas públicas para avanzar hacia una nueva forma de relacionamiento del Estado y de las familias en la provisión de servicios del cuidado que permita a hombres y mujeres asegurar su derecho a gozar de una vida plena, integrada y equilibrada.
- Promover, a partir de las políticas públicas, la revalorización cultural del trabajo doméstico, tanto el remunerado como el no remunerado, así como de las personas que lo realizan. En el ámbito del TDR, esto implicaría la necesidad de destacar la contribución de este trabajo a la economía nacional (y no sólo a la economía familiar) y la eliminación de estereotipos que degradan socialmente a las personas empleadas en estas actividades, a fin de que sean consideradas como ciudadanas, portadoras de los mismos derechos y responsabilidades del resto de la ciudadanía, tal como lo establece la Constitución de la República y los tratados internacionales suscritos por el Estado salvadoreño.
 - Fortalecer el sistema público responsable de la inspección de condiciones laborales de las mujeres salvadoreñas que incluya, entre uno de sus ejes prioritarios, la verificación periódica de condiciones de trabajo de los trabajadores/as domésticos/as remunerados/as. Esta medida requerirá de reformas a la ley orgánica del Ministerio de Trabajo que permita la realización de inspecciones en viviendas privadas.
 - Incluir en la Política Nacional de la Mujer, y en su respectivo Plan de Acción, un objetivo estratégico relacionado con la no discriminación de las mujeres trabajadoras domésticas y con la promoción de la organización gremial de este sector. Estas acciones deberían estar acompañadas de un fortalecimiento institucional y político del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU) y de la capacidad de esta institución de establecer diálogos, negociaciones y consensos con la sociedad civil, con los partidos políticos y demás grupos de poder con capacidad de incidir en estas temáticas.
 - Reformar la Ley del Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP) para que desarrolle una oferta de servicios de formación profesional para las personas que laboran en el

sector del TDR, a efecto de que puedan desarrollar competencias técnicas en este campo y/o en otros campos, que se puedan traducir en mejores oportunidades de inserción laboral.

- Asumir con mayor seriedad, responsabilidad y voluntad política los diversos compromisos internacionales del Estado salvadoreño en materia de fortalecimiento y ampliación de la oferta pública de infraestructura social del cuidado para que familias de zonas urbanas y rurales puedan compartir con el Estado las tareas del cuidado, lo que puede tener un impacto positivo en el proceso de conciliación del trabajo productivo y reproductivo de los hogares, con los subsecuentes efectos positivos sobre la disminución de las condiciones de sobre-explotación que actualmente sufren muchas trabajadoras domésticas. Estos compromisos están considerados en instrumentos tales como la CEDAW, la Plataforma de Acción de Beijing y el Convenio 158 de la OIT, Declaración de Quito, entre otras.

IV.3.1 Estrategias para el cabildeo

Se debe promover una alianza entre el ISDEMU, las organizaciones de mujeres, organizaciones laborales, grupos parlamentarios de mujeres y cooperación internacional para impulsar un conjunto de estrategias orientadas a mejorar la condición y posición de los hombres y mujeres que se desempeñan en esta actividad laboral.

Como punto de partida de esta alianza estratégica el ISDEMU debería convocar a un Foro Nacional para debatir la problemática y principales desafíos de las políticas públicas dirigidas a este sector, el cual debería concluir con la formación de una Mesa Nacional por la Dignificación del trabajo doméstico remunerado, integrado por representantes de alto perfil de los actores públicos y privados involucrados

en la temática, y que eventualmente pueda lograr los apoyos políticos necesarios para transformarse en una Comisión Nacional.

La agenda inicial de trabajo de esta Mesa Nacional por la Dignificación del trabajo doméstico remunerado podría considerar las propuestas resultantes de la presente investigación, las cuales tendrían que ser negociadas y condensadas entre los distintos actores participantes en este esfuerzo, e implementadas a partir de cuatro estrategias de acción:

- Estrategia de sensibilización de actores públicos claves relacionados con el proceso de toma de decisiones sobre reformas legales y administrativas que permitan una mejor tutela de los derechos de las trabajadoras domésticas y la eliminación de las actuales formas de discriminación hacia ellas.
- Estrategia de organización de las personas que se desempeñan en el sector del trabajo doméstico remunerado, condición indispensable para la incidencia y negociación de las reformas legales, institucionales, políticas y culturales que se requieren para asegurar una mayor dignidad al TDR y una mejor tutela de sus derechos humanos y laborales.
- Estrategia de incidencia política para impulsar las reformas legales y administrativas que se requieren para eliminar las discriminaciones que sufren las trabajadoras domésticas y para asegurar una mejor tutela de sus derechos y mejores oportunidades para su desarrollo profesional, personal y familiar. En este ámbito, deberían también considerarse acciones para incorporar las demandas del sector del TDR en la agenda del movimiento laboral, social y político del país, así como para negociar con los representantes tripartitos de El Salvador ante la OIT el apoyo de El Salvador para la adopción de una Convención Internacional sobre Trabajadores y Trabajadoras del

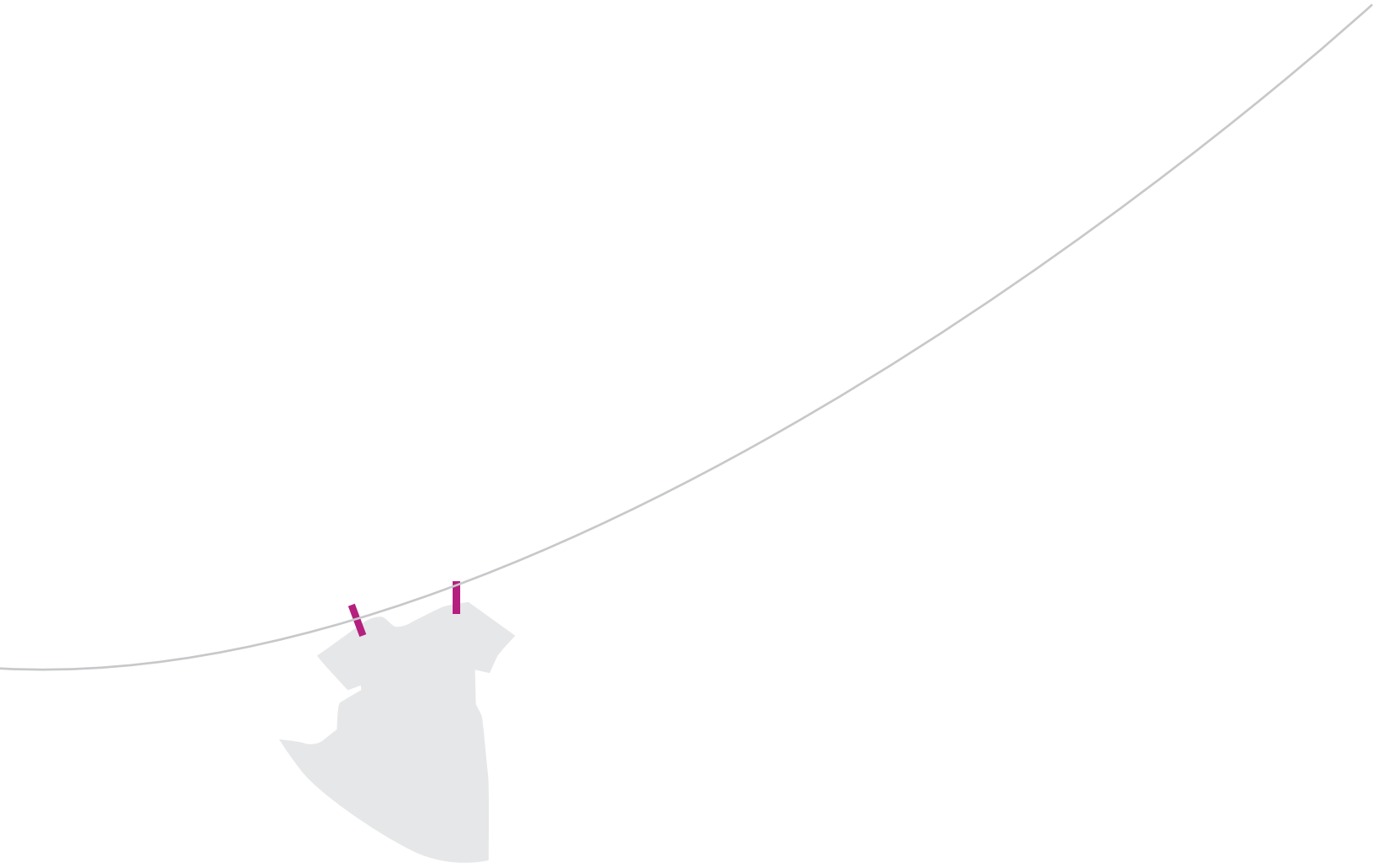
Hogar Domésticos que se discutirá en la 99ª reunión de la OIT a celebrarse en 2010 en Ginebra, Suiza.

- Estrategia de monitoreo social para ejercer desde la sociedad civil (movimiento de mujeres, academia, organizaciones laborales, etc.) una labor permanente de contraloría social (incluyendo denuncia social) sobre los avances, estancamientos y/o retrocesos en materia de eliminación de discriminaciones de las trabajadoras domésticas y garantía de derechos laborales.
- Con respecto a las edades de referencia, cabe clarificar que en El Salvador se toma la población económicamente activa para los mayores de 10 años, y en este estudio es mayor de 15 años, debido a esto habrá diferencias con las bases oficiales de El Salvador.

IV.4. Recomendaciones para el mejoramiento estadístico del manejo del TDR.

Entre las consideraciones para el mejoramiento en términos del manejo del TDR, destacan:

- Las bases de datos salvadoreñas que agrupa a los TDR como un grupo aparte en la categoría ocupacional a tratar, dando poco margen para clasificarlos como asalariados permanentes o temporales (ya que éstas dos últimas están presentes como apartados distintos dentro de la categoría ocupacional).
- Un apunte importante es que dentro del parentesco de las personas del hogar se encuentra el apartado empleada doméstica, ante la ausencia de la pregunta específica de si el trabajador/a doméstico/a trabaja dentro o fuera del hogar, se toma el apartado del parentesco como proxy a lo anterior, se recomienda hacer dicha clasificación específica.
- Las bases estadísticas de las EHPM han cambiado el uso del ciiu, cambiándolo de la rev. 3 a la rev. 3.1.





BIBLIOGRAFÍA

Aguilar Pereira Julia María, Andrade Gómez Cecilia Lisette, Benítez Molina Juan Carlos, Urías González Ana Isabel, (2006) "Condiciones del mercado de trabajo en el salvador para generar empleo decente. De los años noventa a la actualidad". Trabajo de graduación preparado para la Facultad de ciencias económicas y empresariales para optar al grado de Licenciado(a) en Economía, UCA: El Salvador.

Álvarez J. Francisco, "Capacidades, libertades y desarrollo: Sen Amartya". Publicado en Máiz, R. (comp.)(2001), Teorías políticas contemporáneas, Tirant lo blanch, Valencia, pp. 381-396.

Angel, Claudia Avelina; García, Lidia Roxana. "Las libertades sindicales en las reformas de 1994 al Código de Trabajo". Pág. 43. Trabajo de graduación para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas. Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, San Salvador, 1995.

Baires, S.; "El ordenamiento territorial en El Salvador: desafíos y oportunidades". Revista ECA. Estudios Centroamericanos, n° 633-634, julio-agosto, San Salvador, 2001.

Banco Mundial. "Taller internacional sobre participación y empoderamiento para un desarrollo inclusivo". Consultora: Darlyn Meza. 2005.

Benería, Lourdes. "Trabajo productivo- reproductivo, pobreza y la globalización de la reproducción: consideraciones teorías y prácticas". Barcelona: Fundación Giulia Adinolfi- Manuel Sacristán. Vol1 28pp. 2006.

Bueno Sanchez Eramis, Valle Rodríguez Gloria. "La vulnerabilidad por género. Aspectos económicos". Trabajo presentado al XXVI Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. "Latinoamérica en y desde el mundo. Sociología y Ciencias Sociales ante el cambio de época: legitimidades en debate". Guadalajara, México 13 – 18 de agosto, 2007.

Cacique, Irene. "Trabajo femenino, empoderamiento y bienestar de la familia". Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias. México, 2003.

Castellón Santamaría Laila. "La mercantilización y mundialización del trabajo reproductivo. El caso Español". XI Jornadas de Economía Crítica. 2008.

C.E. Ferguson y J.P. Gould. "Teoría Microeconómica". Tercera edición. 1890.

Centro de Información, Documentación y Apoyo a la Investigación (CIDAI). "Consideraciones económicas, sociales y políticas del terremoto de 13 de enero". Revista ECA. Estudios Centroamericanos, n° 627-628, San Salvador, 2001.

CEPAL: El Salvador: evaluación del terremoto del martes 13 de febrero de 2001.

CI ESAS- Glofo (2008) "Mujeres y migración: agencia y vulnerabilidades". México.

Código de Trabajo (con reformas incorporadas), editor: Lic. Ricardo Mendoza Orantes. El Salvador, 1998.

Constitución de la República de El Salvador (1982).

Cisneros, Miguel Bermúdez; "Derecho del Trabajo" 2ª edición, editorial Mexicana. México, 2000.

Dalton, H. "The Measurement of the Inequality of Incomes". Economic Journal. 1920.

Delgado B., Freddy. "Simbiosis interzonal en las estrategias de autodesarrollo sostenible en ecosistemas de montaña: el caso del Ayllu Mujilli". Universidad de Córdoba. España. 37 p. 2001

Dessler, Gary; "Administración de Personal" 6ª edición, Prentice-Hall Hispanoamérica S.A. Págs. 568-569. 1996.

Derechos Humanos. "Discriminación contra la mujer: la Convención y el Comité". Organización de Naciones Unidas. Génova, Septiembre 2003.

Deneulín, Severín. "Apuntes sobre desarrollo humano, participación y género". San Salvador, 2004.

DIGESTYC, Dirección General de Estadística y Censos. "Encuesta de hogares y propósitos múltiples", San Salvador. Principales resultados. 2007.

Escobar, L.A. "Análisis comparado de dos modelos de cambio social en la comunidad". Boletín AVEPSO, II. 1979

Gammage, S, John Schmitt. "Los migrantes mexicanos, salvadoreños y dominicanos en el mercado laboral estadounidense: brechas de género en los años 1990 y 2000". Serie Estudios y perspectivas. México. 20. CEPAL. 2004.

Gammage, S. "Viajeros y viajeras en El Salvador: entrelazando mundos, estrechando vínculos. La transnacionalización de la Sociedad centroamericana: visiones a partir de la migración". FLACSO, 2005.

González Rodríguez. "Formas de relación entre el departamento de relaciones públicas, las organizaciones sindicales para minimizar y solucionar conflictos laborales" Facultad de Humanidades, Universidad Tecnológica de El Salvador. El Salvador 1997.

Gouveia Lourdes, Ph.D. "Nuevos destinos y políticas migratorias: Migrantes en Nebraska", USA, Human Rights Watch. "Sin descanso: abusos contra niñas trabajadoras domésticas en El Salvador". 2004.

Informe de Desarrollo Humano 2001. PNUD. El Salvador.

Informe de Desarrollo Humano 2004. PNUD. El Salvador.

Informe de Desarrollo Humano 2005. PNUD. El Salvador.

Informe de Desarrollo Humano 2007-2008. "El empleo en uno de los pueblos más trabajadores del mundo". PNUD. El Salvador

Lanham, E.; "Valuación de puestos: bases objetivas para fijar escalas de salarios". págs. 50-53. 10ª edición, México D.F. 1985.

Leeds. "Las variables significativas de los asentamientos no regulares", 1972; y Utria, "El problema de la vivienda y el desarrollo de América Latina", 1969.

Meade, J.E. "Efficiency, Equity and the ownership of property". Cambridge, Mass, Harvard University Press. 1965.

Montesino, Mario Salomón. Tesis Doctoral: "Importancia del valor de la fuerza de trabajo y la racionalidad reproductiva para la gestión del desarrollo". Tegucigalpa. 2007

Montoya Aquiles . "Informalidad urbana y nueva economía popular". UCA Editores, San Salvador, EL Salvador, 1995.

Nicolescu, Basarab. "La transdisciplinariedad. Una nueva visión del mundo." Traducido del francés por Consuelo Falla. México. s.p. 1999.

Lópe Cecilia, Espino Alma, Todazo Rosalía, Sánchez Norma. "América Latina, un debate pendiente, aportes a la economía y a la política con una visión de género". REPEM / DAWN / IFC. Red de Educación Popular entre mujeres de América Latina y el Caribe, Alternativas de desarrollo con mujeres para una Nueva Era, Iniciativa Feminista de Cartagena. 2006.

Obado Montero y Rojas Molina. "Observatorio regional del mercado laboral. *Mercado laboral de Centroamérica y República Dominicana*". *Grandes desafíos regionales*. 2007.

O.I.T: "La vivienda en América Latina", Revista Internacional de Trabajo. Geneve, 1952.

Organización Internacional del Trabajo. "Juventud y trabajo decente y las vinculaciones entre trabajo infantil y empleo juvenil". Centroamérica, Panamá y República Dominicana. 2008.

Organización Panamericana de la Salud. "Género, salud y desarrollo en las Américas. Indicadores Básicos 2005". 2005.

Organización Panamericana de la Salud. "La salud sexual y reproductiva: también un asunto de hombres". Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung.

Osorio, José Roberto. "El Caso de El Salvador" Sub - sección del documento. "Organizaciones sindicales americanas como actores del sistema de relaciones laborales".

Pleitez William, Coordinador del Informe sobre Desarrollo Humano de El Salvador . "Migraciones y desarrollo en un mundo global". PNUD, El Salvador, 2008.

"Population Division of the Department of Economic and Social Affairs of the United Nations Secretariat, Trends of total migration stock". 2005.

Rivera Campos, Roberto. "La economía salvadoreña al final de siglo: desafíos para el futuro". FLACSO, El Salvador, 2000.

Sen Amartya. "Sobre conceptos y medidas de pobreza". Comercio Exterior, vol. 42, núm. 4. México, 1992.

Sen, Amartya; Nusbaum Martha C. 1998. "La calidad de vida" Fondo de Cultura Económica, primera reimpresión en español, México D.F., 1998. Título original: The quality of life, Oxford University Press, The United Nations University, 1993.

Sen Amartya. "El futuro del estado de bienestar". Conferencia pronunciada en el "Círculo de Economía" de Barcelona. Artículo publicado en la revista española *Factoria* Nro.8. Febrero de 1999.

Sen Amartya. "Juicios sobre la globalización". Artículo publicado en la revista trimestral *Fractal* Nro.22. 2000.

Sen Amartya. "¿Qué impacto puede tener la ética?" Discurso en la reunión internacional sobre "Ética y Desarrollo" del Banco Interamericano de Desarrollo. Fecha: 7 y 8 de diciembre del 2000.

Sen Amartya. "Discurso en la reunión internacional sobre "Ética y desarrollo" del Banco Interamericano de Desarrollo". 7 y 8 de diciembre del 2000.

Sen Amartya. "Capacidad y Bienestar". 2001.

Sen Amartya. "Cultura, libertad e independencia" Publicado en el Informe Mundial sobre Cultura, UNESCO. 2001.

Sen Amartya. "Capital humano y capacidad humana". 2002.

Sen Amartya. "El mundo no puede ser fragmentado tan fácilmente". *Artículo publicado el 24 de noviembre de 2001 en el "The New York Times" y que presenta la revista española La Factoría (Octubre-Enero 2002) bajo el título "Tras el 11 de septiembre"*.

Population division of the department of economic and social affairs of the United Nations Secretariat, Trends of Total Migration Stock, 2005.

Kliksberg Bernardo, "¿Es posible una economía con rostro humano?". *Comentario sobre el premio Cataluña 1997. Diario El Universal*.

Tawney, R.H. "Equality". London: Allen&Unwin. 1931.

Williamson John. "A short history of the Washington Consensus". Senior Fellow, Institute for International Economics. Barcelona, 2004.

Zamudio Grave, Patricia Eugenia, CI ESAS-Golfo. "Mujeres y migración: agencia y vulnerabilidades". México, 2008.

Bases Utilizadas:

DIGESTYC, Dirección General de Estadística y Censos; Encuesta de hogares y propósitos múltiples, DIGESTYC 1998- 2006. (SPSS-STATA)

DIGESTYC, Dirección General de Estadística y Censos. Encuesta de uso del tiempo 2005, DIGESTYC. (STATA)

Diarios Nacionales Consultados:

La Prensa Gráfica

Diario de Hoy

Diario Co Latino.

El periódico El Faro.

Páginas Web consultadas:

CEPAL <http://www.eclac.org/estadisticas/publicaciones/>

CEPAL, Anuario Estadístico de América Latina y el Caribe, 2005, <http://www.eclac.cl/cgi-bin/getProd.asp?xml=/publicaciones/xml/0/26530/P26530.xml&xsl=/deype/tpl/p9f.xsl&base=/tpl/top-bottom.xsl>

CEPAL, *El Istmo Centroamericano, durante el período 1990 – 2002: Los efectos de la volatilidad del crecimiento en el empleo, los salarios reales, el gasto público social, la pobreza y la distribución del ingreso serie: estudios y perspectivas*; Proyecto: CEPAL/GTZ Equidad II. México, 2005.

UNIFEM <http://www.unifem.org.mx>

<http://www.semillas.org.mx>

<http://www.pnud.org>

www.aseprola.org

www.centrasv.com

www.bcr.gob.sv

www.mh.gob.sv

Código de Trabajo: http://www.oit.or.cr/oit/papers/cod_elsa.shtml

Índice Tablas

Pág.

Tabla 1: Tasa de crecimiento Interanual de empleo de la población ocupada total y en TDR por sexo. El Salvador, 1999-2006.	26
Tabla 2: Distribución porcentual por sexo del TDR, según rangos de edad. El Salvador, 1998-2006.	27
Tabla 3: Lugar de origen de las trabajadoras domésticas remuneradas y sus madres. El Salvador, 2008.	30
Tabla 4: Principales brechas entre el perfil de las personas en TDR y el perfil de la ocupación total, según edad y sexo. El Salvador, 2006 y 1998.	30
Tabla 5: Trabajadoras domésticas remuneradas según edad. El Salvador, 2008.	31
Tabla 6: Edad en que iniciaron como trabajadoras domésticas remuneradas. El Salvador, 2008.	31
Tabla 7: Principales brechas educativas entre el perfil de las personas en TDR y el perfil de la ocupación total, según nivel de educación y sexo. El Salvador, 2006-1998.	34
Tabla 8: Hogares de las personas en TDR por tipo de familia, monoparental y biparental, según sexo de la jefatura de hogar. El Salvador, 2006 y 1998.	35
Tabla 9: Hogares de las personas en TDR por tipo de familia, nuclear/extendida/compuesta según sexo de la jefatura de hogar. El Salvador, 2006 y 1998.	36
Tabla 10: Hogares por quintil de ingresos o por nivel de pobreza, según cuenten o no con servicio doméstico remunerado. El Salvador, 1998 y 2006.	38
Tabla 11: Hogares con migrantes internacionales y/o receptores de remesas, según cuenten servicio doméstico. El Salvador, 1998 y 2006.	41
Tabla 12: Edades de los miembros de los hogares contratantes de TDR. El Salvador, 1999 y 2006.	41
Tabla 13: Diferencias individuales presentadas y resueltas por el Ministerio de Trabajo en el sector de servicios domésticos, por causa y sexo de la persona demandante. El Salvador, 2005- 2007.	59
Tabla 14: Tipo de resolución de las diferencias presentadas ante el Ministerio de Trabajo según por sexo de la persona demandante. El Salvador, 2005- 2007.	60
Tabla 15: Hogares de trabajadoras/es domésticas/os remuneradas/os por quintil, según jefe de hogar. El Salvador, 2001 y 2006.	66
Tabla 16: Hogares de las y de los trabajadores domésticos remunerados por sexo del principal aportante a los gastos del hogar, según sexo de la jefatura de hogar. El Salvador, 1999 y 2006.	66

Índice de Figuras

Figura 1: Dos esferas en oposición masculina y femenina.	20
Figura 2: Ingresos mensuales promedios por sexo y años de estudio aprobados. El Salvador, 1999-2006.	24

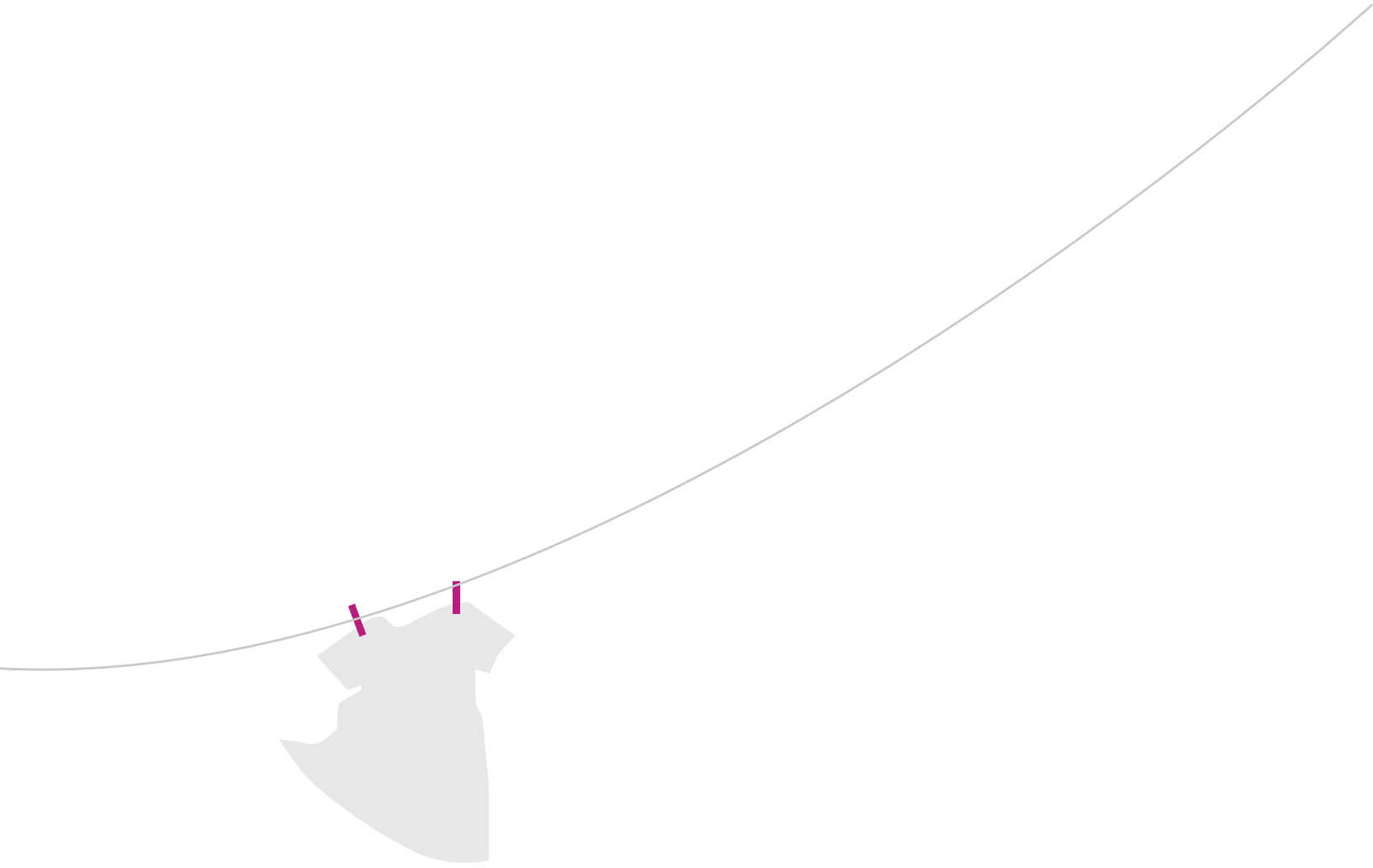
Índice de Gráficos

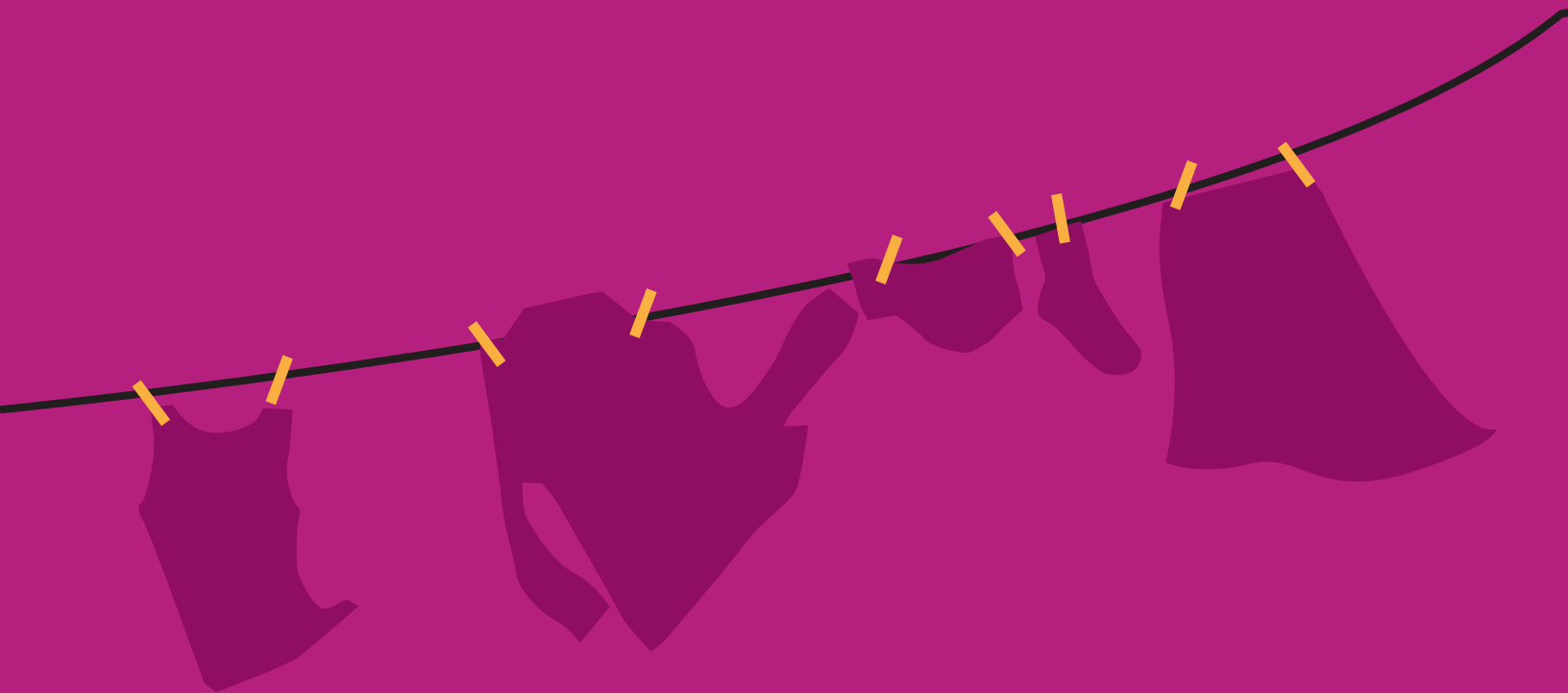
Gráfico 1: Ingresos mensuales promedios por sexo El Salvador, 1999-2006.	19
Gráfico 2: Ingresos mensuales promedios por sexo y años de estudio aprobados. El Salvador, 1999-2006.	21
Gráfico 3: Pensionados /as por vejez según sexo. El Salvador, 1994-2004.	23
Gráfico 4: Porcentaje de ocupados en servicio doméstico por sexo. El Salvador, 1998-2006.	25
Gráfico 5: Evolución de la distribución por sexo del trabajo doméstico remunerado. El Salvador, 1998-2006.	26
Gráfico 6: Porcentaje de ingreso total invertido por hogar en trabajo doméstico remunerado, El Salvador, 1998-2006.	28
Gráfico 7: Evolución del porcentaje de hogares que cuentan con trabajadoras/es domésticos con "dormida dentro". El Salvador, 1999-2006.	29
Gráfico 8: Distribución TDRs por nivel educativo, según sexo. comparativo El Salvador, 1998 y 2006.	33
Gráfico 9: Hogares de las y los trabajadores domésticos según quintil de ingreso al que pertenecen, según sexo de la jefatura. El Salvador, 2001-2006.	37
Gráfico 10: Hogares sin miembros/as en TDR según quintil de ingreso al que pertenecen, por sexo de la jefatura. El Salvador, 2001-2006.	37
Gráfico 11: Porcentaje de ingreso total del hogar invertido en trabajo doméstico remunerado. El Salvador, 1998 - 2006.	39
Gráfico 12: Hogares por condición de actividad de la mujer jefa de hogar o cónyuge, según cuente o no con servicio doméstico remunerado. El Salvador, 2000 y 2006.	39
Gráfico 13: Hogares por condición de actividad de la mujer jefa de hogar o cónyuge, según cuente o no con servicio doméstico remunerado. El Salvador, 2000 y 2006.	40
Gráfico 14: Ocupación de las jefas de hogar. Modalidad de hogares con TDR dormida dentro. El Salvador, 2008.	41
Gráfico 15: Demanda de cuidado de hogares contratantes de TDR, por miembros que requieren de cuidado especial. El Salvador, 2008.	42
Gráfico 16: Situaciones de abuso laboral TDR a tiempo completo con dormida dentro. El Salvador, 2008.	55

Gráfico 17: Situaciones de abuso laboral TDR a tiempo completo sin dormida dentro. El Salvador, 2008.	56
Gráfico 18: Situaciones de abuso laboral TDR a tiempo parcial. El Salvador, 2008.	56
Gráfico 19: Conocimiento de las TDR de organizaciones e instituciones a las que podría recurrir por ayuda. El Salvador, 2008.	57
Gráfico 20: Situaciones de abuso a las que están expuestas las TDR. (Porcentaje). El Salvador, 2008.	65
Gráfico 21: Atención de la demanda de cuidado en los hogares TDR redes familiares u otras (porcentaje). El Salvador, 2008.	67
Gráfico 22: Aspectos que contribuyen a la dificultad entre el TDR y el TDNR (Porcentaje). El Salvador, 2008.	68
Gráfico 23: Uso de tiempo de las trabajadoras domésticas remuneradas por tipo de uso, según rangos de edad. El Salvador, 2005.	69

Siglas más utilizadas

AECID	Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo
COMMCA:	Consejo de Ministras de la Mujer de Centroamérica
DIGESTYC:	Dirección General de Estadísticas y Censos
EHPM:	Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples.
HRW:	Human Rights Watch
ISSS:	Instituto Salvadoreño del Seguro Social (El Salvador)
OIT:	Organización Internacional del Trabajo
PNUD:	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
SICA:	Sistema de Integración Centroamericana
TDR:	Trabajo Doméstico Remunerado
TDNR:	Trabajo Doméstico No Remunerado
UNIFEM:	Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer





Esta investigación proporciona información relativa a la evolución y situación actual del trabajo doméstico remunerado en sus vínculos con el trabajo doméstico no remunerado. Se analizan las condiciones de vida de las mujeres que se desempeñan en esta ocupación y de los hogares contratantes. De igual forma se examina el marco jurídico regulatorio sobre este tema. Ofrece recomendaciones para generar cambios legislativos y lineamientos para las políticas públicas a fin de generar la construcción de una agenda y estrategia de incidencia política sobre este tema.

