

Investigación Reconociendo el Trabajo Doméstico Remunerado en El Salvador



Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador
¡Porque nuestro trabajo lo vale!
Línea Base

Equipo de Investigación:

- ◆ Evangelina Lizbeth Martínez Munguía
- ◆ Roxana Marroquín Hernández

Revisión de texto

- ◆ Mercedes Cañas
- ◆ Marta Elizabeth Nolasco Lozano

Una publicación de



Con el aval de



Con el apoyo de



Organización
Internacional
del Trabajo

Con el financiamiento del Departamento de Estado de los Estados Unidos de Norte América (USDOS) y la Agencia Sueca de Desarrollo y Cooperación Internacional (SIDA).

San Salvador, El Salvador, octubre, 2015

Índice

I. Objetivos	10
II. Conceptualizando: Del trabajo doméstico remunerado al trabajo del hogar.....	12
III. Marco Jurídico: De un régimen especial discriminatorio a condiciones de trabajo decente	30
IV. El trabajo doméstico en El Salvador	46
1. De las personas que realizan trabajo doméstico en El Salvador	46
2. De los empleadores y empleadoras	96
3. De las agencias de empleo.....	107
V. Atención Jurídica de casos. Testimonios ilustrativos	114
VI. Conclusiones	121
VII. Recomendaciones.....	123
VIII. Bibliografía.....	126
Legislación revisada.....	128
Bibliografía Digital	129
IX. Anexos.....	130
Notas al final de página	158

Índice de tablas

0. Distribución de la muestra a trabajadoras encuestadas.
1. Edad de la trabajadora doméstica encuestada.
2. Edad en la que inició como trabajadora del hogar y edad actual.
3. Lugar de nacimiento, residencia habitual y de trabajo.
4. Trabajadoras de Honduras, México y Nicaragua.
5. Estado familiar de la trabajadora que tiene hijos e hijas.
6. Trabajadoras que saben leer y escribir.
7. Último año de estudio de la trabajadora.
8. Último año de estudio con respecto a si sabe leer y escribir.
9. Razones para no estudiar o no seguir estudiando por rango de edad.
10. Promedio de personas que integran el grupo familiar de la trabajadora doméstica.
11. Número de personas que dependen económicamente e integran el hogar de la trabajadora.
12. Integrantes del grupo familiar de la trabajadora que estudian y/o trabajan.
13. Promedio de personas que dependen económicamente de la trabajadora.
14. Persona que cuida de los hijos e hijas de la trabajadora doméstica mientras ella trabaja.
15. Personas del grupo familiar que hacen trabajo doméstico remunerado.
16. Situación de la tenencia de la vivienda en la que habita la trabajadora y su grupo familiar.
17. Servicios con los que cuenta el hogar de la trabajadora.
18. Personas del grupo familiar que reciben remesas.
19. Número de casas en las que trabaja actualmente la trabajadora doméstica.
20. Ingreso mensual por el trabajo que realiza.
21. Descuentos al salario de la trabajadora.
22. Motivo del descuento de salario.
23. Beneficio adicional que recibe del empleador o empleadora.
24. ¿Cuánto recibe en dinero como beneficio adicional?
25. ¿Cómo distribuye la trabajadora doméstica su salario?
26. El trabajo doméstico, trabajo habitual.
27. ¿Cómo obtuvo el empleo que actualmente tiene?
28. Horas de trabajo diarias.
29. En su trabajo actual ¿se queda a dormir en la casa en la que trabaja?
30. Trabajadoras domésticas que han firmado contrato.
31. Frecuencia del día libre.
32. Trabajadoras que tienen vacaciones establecidas.
33. Trabajadoras con vacaciones establecidas pero que las trabajan.
34. Trabajadoras que reciben pago extra por trabajar en vacaciones.
35. Trabajadoras que reciben salario completo en las vacaciones.
36. ¿Qué recibe de aguinaldo?
37. Motivos por los cuales solicitó permiso de ausentarse del trabajo.
38. Número de empleos que como trabajadora doméstica ha tenido anteriormente.
39. Motivo por el cual dejó el trabajo anterior.
40. ¿Recibió indemnización al retirarse de los trabajos anteriores?
41. Actividades laborales según la encuesta.

42. Actividades laborales desde la visión de la trabajadora, empleador y agencia de empleo.
43. Trabajadoras que han sufrido violencia en el trabajo actual o en los anteriores.
44. Razones por las cuales no posee seguro social.
45. Lugar donde acude cuando se enferma.
46. Persona que cubre los gastos de enfermedad o accidente de la trabajadora doméstica.
47. Derechos mencionados por la trabajadora.
48. Motivo por el cual solicitó ayuda.
49. Áreas de capacitación.
50. Motivo por el cual no desea capacitarse en ninguna actividad.

Empleadores y empleadoras

51. Lugar de aplicación de la encuesta.
52. Estado familiar de la persona empleadora.
53. Nivel escolar del empleador o empleadora.
54. Tiempo de la relación laboral.
55. Existencia de contrato por escrito.
56. Salario de la trabajadora doméstica.
57. Beneficio adicional que da a la trabajadora.
58. Razones por las cuales ha terminado relaciones laborales anteriores.
59. Nivel de satisfacción con el trabajo que desempeña la trabajadora.
60. Trato que da la familia del empleador a la trabajadora.
61. ¿Qué necesita mejorar la trabajadora?

Índice de gráficos

1. Nacionalidad de la trabajadora doméstica.
2. Estado familiar de la trabajadora doméstica.
3. Trabajadoras domésticas que siguen estudiando.
4. Forma de pago del salario.
5. ¿Cómo considera el pago por el trabajo que realiza?
6. Beneficio adicional que recibe la trabajadora por parte del empleador.
7. Tiempo de trabajar actualmente.
8. ¿Trabaja horas extras?
9. Trabajadoras que tienen hora de descanso.
10. Trabajadoras domésticas que reciben aguinaldo.
11. Trabajadoras que han solicitado permiso en los últimos 30 días.
12. Tipo de violencia o acoso sufrido.
13. Trabajadoras que tienen seguro social.
14. ¿Conoce los derechos que tiene como trabajadora doméstica?
15. Trabajadoras que han solicitado ayuda por el incumplimiento de sus derechos.

De los empleadores y empleadoras

16. Edad del empleador.
17. Cantidad de integrantes del grupo familiar.
18. Trabajadoras domésticas que duermen en el lugar de trabajo.
19. Empleador que tiene asegurada a su trabajadora.
20. Considera indispensable para su hogar a la trabajadora.

PRESENTACIÓN

Impulsar la ratificación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo y su implementación para garantizar los derechos de las personas que trabajan de forma remunerada en el sector doméstico, así como tomar en consideración la Recomendación 201 del mismo Convenio, debe convertirse en una prioridad impostergable, ya que su ratificación abriría la puerta a que este sector, en el que principalmente laboran mujeres, sea reconocido por su aporte a la economía del cuidado y por lo tanto sean respetados no sólo sus derechos laborales sino sus derechos humanos fundamentales que debido a la precarización bajo la que trabajan y viven se ven constantemente violentados.

¿De qué trata el convenio 189 de la OIT? Aprobado en la Conferencia Internacional del Trabajo en 2011, busca ofrecer protección específica a las personas trabajadoras domésticas, además de establecer derechos y principios básicos y de exigirle a los Estados implementar medidas con el fin de lograr un trabajo que ofrezca dignidad a quienes se dedican a estas labores. El Convenio es un tratado internacional vinculante para los Estados miembros que lo ratifiquen, mientras que la Recomendación ofrece una guía más detallada sobre la forma en que el Convenio puede ser implementado.

Las normas mínimas establecidas en este convenio son: respeto a la libertad de asociación, eliminación de la discriminación y de todas las formas de trabajo forzoso, abolición del trabajo infantil. Además considera que se pague el salario mínimo, igualdad de trato, derecho a seguridad y salud, prestaciones por maternidad, entre otras.

La OIT, en el marco del proyecto: Promover los derechos laborales de los trabajadores de la economía informal en Costa Rica, Honduras y El Salvador; con el financiamiento del Departamento de Estado de los Estados Unidos de Norte América, y el proyecto “Acciones Integradas para la mejora de las condiciones de los y las trabajadoras domésticas”, apoyado por la Agencia Sueca de Desarrollo y Cooperación Internacional SIDA, se han sumado a este esfuerzo del Instituto de Derechos Humanos de la UCA (IDHUCA) para procurar juntos, a través de este documento, la divulgación de la situación laboral de este sector y sensibilizar sobre una realidad poco conocida.

El diagnóstico de la situación de los y las trabajadoras domésticas nos lleva a analizar con ellas mismas, el contexto en que desarrollan el trabajo, así como sus demandas: la necesidad de cobertura por la seguridad social, la urgencia de organizarse, capacitarse y difundir ampliamente los derechos laborales en contra de la discriminación hacia las personas trabajadoras del hogar.

El trabajo doméstico, como se le denomina en este estudio y como es conocido normalmente, se encuentra catalogado dentro del sector de la economía informal, ya que quienes se desempeñan en él no cuentan con las prestaciones de ley establecidas, ni se les ha incluido para tener acceso al sistema de previsión social, entre otras prestaciones y beneficios con los que sí cuentan, de alguna manera, las personas que trabajan en el sector formal de la economía.

En el país, el 10% de la población femenina económicamente activa se inserta en el sector, de éstas el 91% no reciben prestaciones, su salario es un 45% más bajo que el del resto de la

Población económicamente activa y solamente un 4% es cotizante del seguro social, es decir, sus condiciones son en su mayoría de inestabilidad y precariedad.

Por ello, es fundamental promover un contexto favorable que permita a las personas trabajadoras del hogar optar a un trabajo decente y en condiciones de equidad e igualdad. Esperamos con este documento poder aportar al análisis sobre la situación de este sector, pero sobre todo a sensibilizar sobre la discriminación y violencia que experimentan, de la mano con otros actores nacionales que han asumido también este reto, pues no es posible continuar sin reconocer el aporte social y económico de este sector del que depende que el resto de la población trabajadora pueda salir de sus hogares a desempeñar sus tareas con la certeza que sus familias y sus bienes están siendo cuidados.

Organización Internacional del Trabajo

I. Objetivos

La presente línea base constituye un aporte desde el IDHUCA que permita analizar y reflexionar sobre la situación que enfrentan miles de personas que se dedican al trabajo doméstico en El Salvador.

Se pretende además, crear una ruta que junto a las trabajadoras del sector permita definir una agenda de incidencia para hacer del trabajo doméstico un trabajo decente y digno, en el cual los derechos humanos sean plenamente respetados.

Objetivo general:

- Conocer las condiciones familiares, socioeconómicas y laborales de las personas que realizan trabajo doméstico en El Salvador para elaborar su perfil.

Objetivos específicos:

- Demostrar que las acciones estatales aplicadas o en ejecución no favorecen la homogenización de las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas en relación a otros sectores laborales.
- Identificar obstáculos, vacíos legales y culturales para el ejercicio pleno de los derechos humanos por parte de las personas que realizan trabajo doméstico.



II. CONCEPTUALIZANDO:

**DEL “TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO”
AL “TRABAJO DEL HOGAR REMUNERADO”.**

II. Conceptualizando: Del “trabajo doméstico remunerado” al “trabajo del hogar remunerado”.

2.1. Antecedentes del trabajo doméstico.

El trabajo doméstico, históricamente ha sido asignado a las mujeres y, además, ubicado en las categorías de “no trabajo”, “trabajo no productivo” o “trabajo reproductivo”, por lo cual no figura en las estadísticas económicas pues –en teoría– no produce ni bienes, ni servicios.

Es preciso enmarcar, que el trabajo doméstico ha existido siempre, desde el inicio de las sociedades, “es una de las ocupaciones más antiguas e importantes desempeñadas por muchas mujeres en numerosos países. Está vinculado a la historia mundial de la esclavitud, el colonialismo y otras formas de servidumbre”.¹

La asignación de tareas, actividades y acciones que las personas deben realizar para su desarrollo, el de las familias y el de las comunidades, es producto de la división sexual del trabajo que las determina, considerando si es hombre o mujer. Así, el trabajo doméstico es producto de ese mismo proceso. Las tareas que se desempeñan en su ejecución han sido clasificadas, además, en lo “público” y lo “privado”. Los mismos deben entenderse como: “Ámbito público: tareas relacionadas con la vida económica, social y política, donde ejerce el Estado, el mercado y la comunidad. Este ámbito es ocupado en su mayoría por los hombres y por medio del cual se perciben ingresos ya que tiene que ver con actividades productivas de carácter mercantil que tiene un valor de cambio. Ámbito privado: Es ocupado principalmente por las mujeres y tiene que ver con actividades no mercantiles, es decir no hay remuneración. Son aquellas tareas que satisfacen las necesidades básicas de las mujeres y de su familia (afecto, cuidado del hogar, etc.) con el fin de desarrollar la vida de las personas”.²

Esta división sexual del trabajo, “se profundiza a partir de la revolución industrial, que es cuando millares de mujeres quedan confinadas al claustro familiar, mientras que los hombres se incorporan al incipiente mercado de trabajo de las ciudades”.³

El Salvador no escapó de esa distribución, pues en la época de la conquista y con “el predominio étnico o de hegemonía española, se establece un sistema de dominio en que la carga de trabajo considerado productivo se impone a los hombres indígenas –y de las diferentes poblaciones étnicas– mientras que el trabajo doméstico y la procreación se asigna a las mujeres del mismo grupo sometido”.⁴ De esa manera, en el tiempo se le ha restado valor a esta labor, pues en “América Latina ha sido la historia de cómo las clases dominantes han controlado a las clases populares. Así, las clases altas latinoamericanas han contratado servicio doméstico con el fin de mantener su estatus social. Más tarde con el ascenso de la clase media, muchas familias de dicha clase contratan servicio doméstico por diferentes motivos: mantenimiento de estatus, sustitución del ama de casa por una trabajadora asalariada, etc., pero la dominación de clase no sólo se da en el plano material, sino también en el plano ideológico por medio de relaciones psicosociales desarrolladas en el medio familiar”.⁵

En ese marco ha predominado una discriminación arraigada en las estructuras sociales y en las relaciones de poder establecidas entre hombre y mujer; además, ha prevalecido también en lo relativo al poder económico y adquisitivo, ubicando a unas personas sobre otras. Por ello, las “tradicio-

nales estructuras de poder –género, clase y raza– se encuentran complejamente imbricadas dentro de otras estructuras de poder como lo son la regional y la internacional”.⁶ Y así, las manifestaciones de este fenómeno, “perpetua las jerarquías basadas en la raza, el origen étnico, la pertenencia a un grupo autóctono, la casta y la nacionalidad”⁷. De esa manera, se han ido estructurando y fortaleciendo esas desigualdades, de tal forma que unas personas sirven a otras dependiendo de su origen, su nacionalidad y su condición de género.

En términos generales, el trabajo doméstico ha pasado de ser considerado como servidumbre”, realizado por las mujeres a una relación laboral. A lo anterior se agrega que se ha convertido en una forma de aho-

rrarse recursos, pues unas contratan a otras para hacer tareas domésticas por una mínima cantidad de dinero como remuneración, pese a las condiciones denigrantes en las que lo desempeñan o es encargado a otra mujer de la propia familia y sin remuneración.

Jurídicamente, el trabajo doméstico también ha evolucionado y se han ido reconociendo de diferente manera las relaciones tanto en lo laboral como en lo social, frente a las personas que requieren del mismo. La evolución jurídica, no necesariamente ha sido en beneficio de la persona que realiza trabajo doméstico, tal y como lo observaremos en los diferentes instrumentos jurídicos existentes en la historia salvadoreña.

2.1.1. Antecedentes en la Constitución de la República de El Salvador

En la normativa constitucional, al revisar los textos aprobados desde 1841, resulta que es hasta el año 1872 que se comenzó a considerar el trabajo como un derecho cuando en el artículo 17 se señaló que “El Salvador reconoce derechos anteriores y superiores a las leyes positivas; tiene por principio la libertad, la igualdad, la fraternidad; y por bases la familia, el trabajo, la propiedad y el orden público.”⁸ La misma, indicaba que el trabajo y la ocupación como bases de la moralidad y del progreso nacional, son necesarios y por consiguiente obligatorios (Art. 45).

En 1950 la Constitución salvadoreña, dentro del Capítulo II –Trabajo y seguridad social– específicamente en el artículo 190, incorpora al sector objeto de la presente investigación. En el mismo se determina que “los trabajadores agrícolas y domésticos tienen derecho a protección en materia de sala-

rios, jornada de trabajo, descansos, vacaciones, indemnizaciones por despido, y, en general, a las prestaciones sociales. La extensión y naturaleza de los derechos antes mencionados serán determinadas de acuerdo con las condiciones y peculiaridades del trabajo”. La constitución de 1962, mantuvo el contenido de ese artículo, solamente que lo reguló en el artículo número 189.

La Constitución de 1983 –reformada desde ese año en varias ocasiones– destaca la inclusión de la seguridad social a los trabajadores agrícolas y domésticos, pues no se incluía en las anteriores. Esta Constitución lo ubica en el artículo 45 y literalmente dice “Los trabajadores agrícolas y domésticos tienen derecho a protección en materia de salarios, jornada de trabajo, descansos, vacaciones, seguridad social, indemnizaciones por despido y, en general,

a las prestaciones sociales La extensión y naturaleza de los derechos antes mencionados serán determinadas por la ley de

acuerdo con las condiciones y peculiaridades del trabajo”.

2.1.2. Antecedentes en la legislación secundaria

a. Código Civil

Uno de los primeros antecedentes jurídicos específicos data de 1859; en el Código Civil de ese año, se encuentran los artículos 1923 y siguientes del Capítulo VII “Del arrendamiento de criados domésticos”. En esa época se regularon –por llamarles de alguna manera– las relaciones laborales; sin embargo, el concepto que se utiliza es el de arrendamiento que proviene de “*la acción de arrendar*”, de acuerdo a la Real Academia Española (RAE) y arrendar, según la misma fuente es “*ceder o adquirir por precio el goce o aprovechamiento temporal de cosas, obras o servicios*”. La acción de arrendar implica, que existe una persona propietaria de “algo”; en este caso, del trabajador o trabajadora y en ese sentido, será el propietario o propietaria quien se beneficie o favorezca del arrendamiento.

El arrendamiento de criados domésticos tenía las siguientes características:

- Una de las partes prometía prestar a la otra, mediante un salario, cierto servicio de acuerdo al contrato o a las costumbres del país.
- El tiempo era más de un año, debía constar por escrito; pero no podría exceder de cinco años. No obstante, era posible renovar indefinidamente.
- Se le acuñó la categoría de “forzoso cumplimiento”. El “criado doméstico” podía terminar el arrendamiento pero estaba obligado a permanecer en esa condición, hasta que hubiese reemplazo.
- El criado que sin causa grave contravenía la disposición, debía pagarle al amo una cantidad equivalente al salario de dos semanas.
- La mujer que se contrataba como nodriza, era obligada a permanecer en el servicio mientras duraba la lactancia o no era reemplazada.
- El criado que se retiraba sin causa grave antes de cumplir el plazo, debía pagar al amo –como indemnización– la cantidad equivalente al salario de un mes. De igual manera, el amo que en un caso análogo despedía al criado (desahucio) debía pagar la misma suma, además de la que correspondía por el servicio prestado para que tuviese efecto esta disposición.
- Era causa grave respecto del amo la ineptitud del criado y cualquier acto de infidelidad o insubordinación; también, todo vicio habitual que perjudicase el servicio o alterase el orden doméstico. Respecto del criado lo era el mal tratamiento del amo y cualquier conato de éste, de sus familiares o de sus huéspedes para inducirle a un acto criminal o inmoral.
- Toda enfermedad contagiosa del uno daba derecho al otro para poner fin al contrato. Tenía igual derecho el amo si el

criado, por cualquier causa, se inhabilitaba para el servicio por más de una semana.

- Una vez fallecía el amo, subsistía el contrato con sus herederos y no podía

cesar si no en los términos que lo hubiese hecho el difunto.

- El reclamo del salario no devengado, prescribía quince días después de la fecha de vencimiento.

b. Código de trabajo.

b.1. Código de trabajo de 1963.

Los años de la década de 1960 son determinantes para las reflexiones sobre el trabajo doméstico no remunerado pues *“la psicología y la medicina empezaron a encontrar malestares entre las amas de casa. El aislamiento, falta de estímulos personales y la dependencia económica”*.⁹ Otras áreas como la económica empezaron a interesarse porque las mujeres se estaban incorporando al mercado laboral asumiendo, además, el trabajo doméstico en sus hogares. En El Salvador, el Código de Trabajo aprobado mediante el Decreto Legislativo No 241 el 22 de enero de 1963, definió en el Capítulo III, artículo 70, a la persona que desempeña trabajo doméstico como aquella dedicada “en forma habitual y continua a servicios de asistencia personal o a labores propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular”, sin generar “lucro o negocio para el patrono”. En el citado artículo 70, también se descarta a las personas que realizan esas mismas labores en empresas industriales, comerciales, sociales y demás.

Con la entrada en vigencia de este Código de Trabajo, se deja atrás lo enmarcado en el Código Civil de 1859 iniciando el reconocimiento de la relación laboral en el sector doméstico. Sin embargo, como se apunta más adelante, en las ediciones del Código de Trabajo de 1963 y 1972 con respecto a lo establecido en 1859, mantienen algunas consideracio-

nes o rasgos; por ejemplo, las causales de terminación del contrato sin responsabilidad para el patrón. Pero se pierden otras, como la obligación de indemnizar al trabajador por desahucio o despido; en ese sentido, se puede decir que hubo un retroceso en materia de reconocer este último derecho de manera explícita para el sector del trabajo doméstico.

En términos generales, este Código reconocía lo siguiente:

- Salario, suministro de alimentación y habitación (artículo 71).
- Constancias de salud, otros documentos (artículo 72).
- Descanso de diez horas.
- Día de descanso remunerado cada dos semanas o medio día cada semana.
- El recargo del cien por ciento si se trabaja día de asueto (artículo 74).
- Día de descanso remunerado cada dos semanas o medio día cada semana.
- Periodo de prueba durante treinta días (artículo 75)

- Causales de terminación de la relación laboral sin responsabilidad para el patrono (artículo 76), cuando:
 - ✓ El trabajador adoleciera de enfermedades infectocontagiosas.
 - ✓ El trabajador tuviese vicios o malos hábitos.
 - ✓ El trabajador cometiese actos graves de infidelidad o insubordinación.

Cabe señalar que las anteriores causales se reconocen para dar por finalizada la relación de trabajo eximiendo de compromiso alguno a la parte patronal, quedaba a la discrecionalidad de la autoridad competente. Y en esas condiciones, la parte trabajadora llevaba las de perder.

b.2. Código de Trabajo de 1972.

Con el Código de Trabajo de 1972, vigente a la fecha, no se avanzó sustancialmente en lo relativo a mejorar las condiciones laborales del sector, si se compara con lo legislado en 1963; sin embargo, cabe rescatar los siguientes pasos positivos:

- Le asigna valor al contrato verbal, y no exime claramente la contratación por escrito.
- La responsabilidad del patrono en extender una constancia de trabajo.
- Incluye la prestación esporádica del servicio, y la considera como trabajo doméstico.

- La prohibición de pedir el examen del virus de inmunodeficiencia humana (VIH) como requisito de contratación.¹⁰
- Se agregan dos horas de descanso; es decir que de una jornada de diez horas se pasa a una de doce horas.
- Se establece la acumulación de días de descanso remunerado, hasta tres días.

c. Ley del Seguro Social

En el año de 1949, El Salvador, decreta la Ley del Seguro Social, con la consecuente creación del Instituto Salvadoreño del Seguro Social. Esta ley, en su artículo 3 señala que "el régimen del Seguro Social obligatorio se aplicará originalmente a todos los trabajadores que dependan de un patrono, sea cual fuere el tipo de relación laboral que los vincule y la forma en que se haya establecido la remuneración." En términos generales, la característica principal para tener este beneficio era

ser trabajador o trabajadora y tener un patrono del cual depender. Sin embargo, cuando se creó el reglamento para la aplicación del régimen del seguro social de 1954¹¹, en el artículo 2 del referido reglamento excluyó a los trabajadores domésticos al señalar que "*el régimen del Seguro Social no será todavía aplicable a los trabajadores domésticos*".

El Plan quinquenal de desarrollo 2010-2014 del Gobierno de El Salvador incorporó co-

mo objetivos el “promover la creación de empleos decentes” e integra como proyecto la inclusión de las trabajadoras domésticas a la seguridad social. Esto dio pie a que en el año 2010 se promulgara el Reglamento de “Creación y aplicación del régimen especial de salud y maternidad para las trabajadoras domésticas”, el cual deroga la letra “a” del artículo 2 del Reglamento de aplicación del Instituto Salvadoreño del Seguro Social. A partir de ahí, el Instituto Salvadoreño del Seguro Social diseña el Instructivo del régimen especial de salud y maternidad para los trabajadores del sector doméstico, el cual señala que la incorporación será gradual y voluntaria, iniciando en cuatro departamentos del país.

Este instructivo destaca que el empleador aportará el 7.5% y el trabajador el 3%, tomando en cuenta como salario mínimo

el señalado para comercio y servicio, es decir, \$242.21¹² mensuales y el subsidio solamente será por maternidad.

A partir del año 2011, con la aprobación de la Ley de Igualdad, equidad y erradicación de la discriminación contra la mujer (LIE) se han instalado algunas acciones desde el Estado para lograr la igualdad de las mujeres, integrándose el aspecto laboral. El Plan Nacional para la igualdad contempla la incorporación de las mujeres al mercado laboral en condiciones de igualdad y no discriminación, así como el cumplimiento de sus derechos laborales, sin embargo, la legislación secundaria, aún no ha sido adaptada a esta Ley.

2.1.3. Antecedentes en el sistema jurídico internacional

Es importante destacar los avances que en la materia se han ido logrando a partir de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948. En la misma se reconocen los derechos humanos y la dignidad intrínseca de las personas. El artículo veintitrés de este fundante documento habla sobre el derecho al trabajo y sobre los otros derechos que surgen de este, sin distinción alguna de personas o de sectores laborales donde se desarrollen las actividades.

La ONU creó en 1946 la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer y su trabajo incidió para que se reconozca en instrumentos normativos internacionales de derechos humanos el rol y el valor del trabajo de las mujeres.

En 1948, la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales de la Organización

de los Estados Americanos (OEA) reconoció –en el artículo 22– que las personas que desarrollan trabajo doméstico remunerado, *“tienen derecho a que la Ley les asegure protección en materia de salario, jornada de trabajo, descansos, vacaciones, indemnización por despido y en general prestaciones sociales cuya extensión y naturaleza serán determinadas de acuerdo con las condiciones y peculiaridades de su trabajo”*.¹³

En 1965, la Conferencia Internacional del Trabajo hizo un llamado a los Estados para investigar¹⁴ las condiciones de las personas que realizaban trabajo doméstico, con miras a crear un instrumento específico. Pero el tiempo transcurrió largamente y solo hasta el año 2011, como se observa más adelante, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó el Convenio 189: Ello

fue fruto del involucramiento de las trabajadoras domésticas organizadas y la presión que ejerció su lucha.

Desde 1972 hasta 1980, sucedieron otros acontecimientos en el ámbito internacional que fueron remarcando la necesidad de que los Estados reconocieran el aporte de las mujeres en el trabajo y el derecho al trabajo para las mismas, en iguales condiciones y oportunidades que los hombres.

En 1979 se aprobó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, a propuesta de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, que es parte del Consejo Económico y Social de la Organización de las Naciones Unidas (ONU). Dicha Convención se basa en la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer de 1967.¹⁵ En su artículo 11 hace un claro llamado a los Estados parte, a adoptar medidas para eliminar la discriminación en la esfera del empleo.

En el preámbulo de esta Convención, se reconoce que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional de ambos en la sociedad y en la familia.

Convención señala que se entiende por discriminación: *"toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer independientemente de su estado civil, sobre la base de igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en la esfera política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera"*.¹⁶

El reconocimiento informal y formal de los derechos humanos no es ni concesión ni regalo de los poderes existentes. Son el fru-

to de las luchas generadas desde las mismas personas oprimidas y discriminadas, quienes organizadamente denuncian e impulsan procesos para lograr que no sean privilegio de unos pocos. Más que un beneficio agregado para quienes disfrutan en grande un excesivo buen vivir, el reconocimiento y el respeto de los derechos humanos debe privilegiar a aquellas personas y grupos sociales que han estado –históricamente– en mayor condición de vulneración y que, con las actuales políticas públicas, no ven visos de cambiar su realidad desde el ámbito oficial.

Desde esa perspectiva, las contribuciones realizadas por la economía feminista al estudio del trabajo no remunerado resaltan los *"aspectos de género, su invisibilidad y su aporte central a la reproducción social y el funcionamiento de la economía. Estudiando el ámbito de la economía de cuidado, han demostrado la invalidez de muchos de los supuestos de los modelos micro-económicos convencionales. Así, han señalado que 'en lugar de desafiar la división tradicional del trabajo' mediante la cual los hombres se 'especializan en el trabajo remunerado' y las mujeres en el trabajo doméstico u otras actividades no remuneradas, estos modelos dan por sentada una serie de características de género (estáticas) –es decir, las mujeres cocinan mejor que los hombres y son mejores que ellos para el cuidado infantil, mientras que los hombres son mejores en el trabajo de mercado– con el propósito de explicar y justificar la división tradicional del trabajo y sus inequidades correspondientes dentro y fuera del hogar"*.¹⁷

Desde los aportes de las mismas mujeres en la reivindicación de sus derechos en la materia, vale la pena destacar los siguientes esfuerzos:

- Segundo Encuentro Feminista Latinoamericano y del Caribe, celebrado en 1983, con sede en Lima, Perú. Sobre la base de las reflexiones hechas en cuanto a los problemas que viven las mujeres que hacen trabajo doméstico, ocuparon un sitio destacando tanto la doble jornada laboral como las condiciones deplorables para desarrollarlas, entre las que sobresale la carencia de instrumentos adecuados, entre otras condiciones a enfrentar. Como acción se aprobó el 22 de julio de cada año, Día internacional del trabajo doméstico.
- Primer Congreso Latinoamericano de Trabajadoras del Hogar, desarrollado en Bogotá, Colombia, en 1988. Desde la perspectiva del trabajo doméstico remunerado, se reunieron representantes del sector laboral de América Latina y el Caribe. Participaron México, Venezuela, República Dominicana, Brasil, Paraguay, Uruguay, Bolivia, Perú, Colombia, Chile y Argentina. De las conclusiones del evento, se debe señalar la importancia de unir a los países representados en una Confederación, que sea la base del Movimiento Latinoamericano de Trabajadoras del Hogar; además, vale la pena subrayar el establecimiento del 30 de marzo como Día internacional de las trabajadoras del hogar. La Confederación surgió buscando hacer visible y pública la situación de discriminación, explotación y violación de los derechos humanos que sufren las trabajadoras empleadas domésticas; también en aras de crear conciencia entre las trabajadoras de la situación que viven, y de respaldar las reivindicaciones de las organizaciones de los diferentes países, considerando la diversidad y especificidad social, cultural y económica de Latinoamérica y El Caribe.

En 1994 se adoptó la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erra-

dicar la violencia contra la mujer conocida como Convención "Belém do Pará" y en este cuerpo normativo se entiende por violencia "*cualquier acción o conducta basada en su género que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado*". Es por el avance en el sistema de protección de los derechos humanos que se reconoció el derecho a una vida libre de violencia que, entre otras cosas, incluye "*ser libre de toda forma de discriminación y a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamientos y prácticas sociales y culturales basada en conceptos de inferioridad o subordinación*". A partir de esta conceptualización también se puede asociar la violencia en el trabajo doméstico remunerado y no remunerado. El derecho a una vida libre de violencia comprende:

- a) se respete su vida;
- b) se respete su integridad física psíquica y moral;
- c) la libertad y seguridad personales;
- d) no ser sometidas a torturas;
- e) se respete la dignidad inherente a su persona y que se proteja a su familia.
- f) igualdad de protección ante la ley y de la ley;
- g) a un recurso sencillo y rápido ante los tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos;
- h) a la libertad de asociación;
- i) a la libertad de profesar la religión y las creencias propias dentro de la ley,
- j) a tener igualdad de acceso a las funciones públicas de su país y a participar

en los asuntos públicos incluyendo la toma de decisiones.

El progreso mundial en la materia ha sido lento, pero los llamados no han cesado. La Conferencia Mundial de Beijing sobre la Mujer en 1995, *“reconoció el problema de los datos relativos al sector del servicio doméstico e instó a las organizaciones estadísticas nacionales e internacionales a idear métodos estadísticos adecuados para reconocer y dar visibilidad a todo el alcance del trabajo de las mujeres y su contribución a las economías nacionales”*.¹⁸ Durante este periodo de los años 90 *“la mayoría de países de la región operan bajo regímenes constitucionales. El movimiento de mujeres latinoamericano y del caribe, otrora partícipe de las luchas por la recuperación de la democracia, se encuentra ante un nuevo desafío: encarar la institucionalización de las demandas de género en el Estado”*.¹⁹

Asha D'Souza,²⁰ menciona que en el 2006, en una reunión de especialistas en género promovida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se elaboró el programa de esta entidad para una década, sobre trabajo decente para personal de servicio doméstico.

En el 2011, la OIT –con el impulso y presión de las trabajadoras domésticas organizadas– firmó el Convenio 189 sobre trabajo decente para los trabajadores y trabajadoras domésticas, sin firmar y ratificar en El Salvador.

2.2. Enfoque de derechos y de género

A partir de la lucha de las mujeres por la igualdad y el surgimiento de los análisis desde la teoría feminista se han ido apuntando *“a la comprensión y explicación de las formas de subordinación de las mujeres y su transformación”*²¹. La incorpora

La ratificación del convenio 189, es de vital importancia para mejorar las condiciones de las trabajadoras y potenciar el trabajo decente para el sector. Para el Instituto Interamericano de Derechos Humanos (IIDH), el contenido que caracteriza el trabajo decente, implica:

- Empleos de calidad y en cantidad suficiente.
- Respeto a los derechos humanos y a los derechos laborales de los trabajadores.
- Ingresos adecuados.
- Seguridad jurídica en el empleo.
- Posibilidad de capacitación, formación y actualización.
- Diálogo social.
- Protección social en el empleo y en la sociedad.
- Que se desarrolle en condiciones de libertad.
- Equidad para todos los miembros de la sociedad.
- Dignidad como eje transversal de la relación laboral.

ción en los análisis de las situaciones estructurales y coyunturales, desde la perspectiva de género ha implicado el *“repensar las construcciones sociales y culturales de la distribución del poder entre mujeres y hombres y que afectan de mane*

ra directa las formas de relacionarse de las personas en todos los ámbitos”²²

Este proceso de teorización desde las mujeres y del movimiento feminista ha permitido la “redefinición de las y los sujetos de los derechos humanos pues de momento mantiene una perspectiva abstracta y universalista y requiere de una visión que permita plantear la igualdad y las diferencias, a través de la crítica al etno y androcentrismo que sitúan al hombre occidental como parámetro de lo universal e impide el reconocimiento de una humanidad con rostros diversos”.

En ese sentido, a partir del “sujeto mujer, se reconoce su derecho a tener derechos” de manera tal que las mujeres puedan gozar de autonomía “en los diferentes ámbitos de la vida, la cual ha estado restringida en parte, porque el sistema patriarcal se levanta sobre esta subordinación para garantizar así la autonomía de los varones. En concreto la autonomía de los varones y la subordinación de las mujeres encuentran su espacio privilegiado en las relaciones familiares que constituyen el modelo de familia patriarcal, aún vigente en la mayoría de los países de la región. En ella, el hombre se ubica como el jefe del hogar y tiene la representación social, legal y económica.”²³

Por ello, es importante retomar en esta línea base, el análisis del conjunto de la información recopilada entre todas las fuentes mencionadas, el enfoque de derechos y del de género como teoría fundamental para establecer cuál es la condición en la que se encuentran las personas que realizan trabajo doméstico remunerado.

¿Por qué es necesario hacerlo desde estos enfoques?

Porque quienes realizan este trabajo son personas iguales, sin distinción alguna y por lo tanto merecen el mismo reconocimiento, respeto, trato digno y decente, sin embargo, las personas que realizan este tipo de trabajo, que son principalmente mujeres, han sido ubicadas en una escala menor en el ejercicio pleno de sus derechos. Las condiciones históricas y sociales las colocan en condiciones de discriminación y permanecen excluidas de todos los beneficios que deberían recibir, además de ser anulados los aportes que le brindan a la economía nacional y a la sociedad en general.

Algunos aspectos importantes que pueden evidenciarse desde estos enfoques son:

- Las personas son sujetas de derechos que se encuentran reconocidos en la legislación salvadoreña y en el Derecho internacional de los derechos humanos; por ende, son titulares de una serie de prerrogativas conferidas por el solo hecho de ser personas. Es importante, hacer una acotación en el sentido de que la persona es sujeta de derechos, pero también tiene responsabilidades y obligaciones que debe cumplir en el marco de la vigencia de los anteriores.
- Las obligaciones del Estado, manifestado en la institucionalidad garante y respetuosa de los derechos humanos y laborales; en este caso de las trabajadoras domésticas. Estas obligaciones se traducen en garantizar su respeto, adoptar medidas progresivas y proteger a las personas frente al abuso de poder y las violaciones de los mismos.

El enfoque no pretende solo reconocer la dignidad intrínseca de este grupo de población trabajadora, sino también, el análisis holístico del entorno en que se desempeñan, las relaciones de poder establecidas en este vínculo laboral y social, las

causas estructurales que no permiten el goce efectivo de sus derechos y por ende su exigibilidad frente al Estado. Los principios que rigen este enfoque son:²⁴

- Articulación con los estándares de derechos humanos.
- Igualdad, no discriminación y atención a grupos en mayor situación de vulnerabilidad.
- Rendición de cuentas.
- Participación.
- Empoderamiento.

Los anteriores preceptos son vitales para el desarrollo de las personas que realizan labores domésticas remuneradas, quienes deben reconocerse y ser reconocidas como sujetas de derechos. Al Estado, por su parte, le corresponde hacer valer esa condición traduciéndola en políticas públicas, acciones afirmativas y otras iniciativas que permitan equilibrar y darle el valor que este trabajo merece y requiere, para que esa población salga de la condición de vulnerabilidad en la que ha sido colocada por acción y omisión a través de los años.

Otro elemento importante a incorporar desde el enfoque de derechos, es la perspectiva que ya ha señalado Alda Facio,

cuando dice que el *"análisis feminista de los derechos requiere una transformación de su dimensión masculina, individualista y distributiva hacia una perspectiva dinámica, concreta y relacional, que los (refiriéndose a los derechos) concibe como relaciones sociales que hacen visibles las experiencias y necesidades de los oprimidos y oprimidas"*,²⁵ de ahí que los derechos es necesario considerarlos *"no como posesiones o cosas, sino como relaciones, pues los derechos son reglas institucionalmente definidas que especifican lo que la gente puede hacer en relación con la o el otro."*

Los derechos se refieren a hacer, más que a tener, a las relaciones sociales que hacen, otorgan o limitan una acción"²⁶. Y es entonces que el derecho *"puede ser un instrumento para facilitar el cambio social si primero asumimos que debe ser la desigualdad la que define la igualdad y no al contrario. A partir de las experiencias de desigualdad de las mujeres, la ley puede reconocer, acoger y valorar las necesidades, posiciones y experiencias que las mujeres tienen dentro de las estructuras de poder (género, clase, raza, etc.)"*²⁷ y obviamente el marco jurídico en el cual se reconocen esos derechos, está marcado por esas desigualdades, principalmente las de género, que son las determinantes en este tipo de relaciones.

El enfoque de género

Es necesario recordar que *"el género es una construcción sociocultural e histórica. El género es la manera en que cada sociedad simboliza la diferencia sexual y construye las ideas, discursos y de construcción social, diferencia los sexos, al prácticas de lo que deben ser y hacer los hombres y las mujeres"*.²⁸ Como bien lo señala Marcela Lagarde es *"la red de símbolos culturales, conceptos normativos,*

*patrones institucionales y elementos de la identidad subjetivos que a través de un proceso de construcción social, diferencia los sexos, al mismo tiempo que los articula dentro de relaciones de poder, traduciendo las diferencias sexuales en desigualdades de poder."*²⁹

En razón de ello, en el marco de la presente investigación, para el procesa-

miento de la información y su análisis se plantearon algunas interrogantes como las siguientes: De acuerdo a las estadísticas, ¿quienes realizan este trabajo? ¿Por qué se asigna o contrata en el trabajo doméstico remunerado, mayoritariamente a mujeres? ¿Existe diferencia en las actividades que realizan hombres y mujeres en estas labores? ¿Por qué se debe buscar que el trabajo doméstico se equipare a otras áreas laborales y se considere trabajo decente para las mujeres? El mismo, ¿responde a la subordinación creada por el sistema patriarcal? ¿Influyen otros factores como la migración, el origen, estatus social o educación en el desempeño de estas labores? Las mujeres, ¿superan su ocultamiento deliberado en lo económico y social al desarrollarlo? ¿Pueden ser víctimas de alguna manifestación de violencia?

Obviamente, la desvalorización que se hace del trabajo doméstico obedece a esa construcción genérica que marca la división sexual del trabajo que ha mantenido a lo largo de la historia de la humanidad la subordinación de las mujeres, como ya ha sido señalado por Alda Facio *"la universalidad de la subordinación femenina, el hecho de que exista y que involucre los ámbitos de la sexualidad, la afectividad, la economía y la política en todas las sociedades, independientemente de sus grados de complejidad, da cuenta de que estamos ante algo muy profundo, e históricamente muy enraizado, algo que no podremos erradicar con un simple reacomodo de algunos roles en lo sexual o social, ni siquiera con reorganizar por completo las estructuras económicas y políticas. Instituciones como la familia, el Estado, la educación, las religiones, las ciencias y el derecho han servido para mantener y reproducir el estatus inferior de las mujeres"*.³⁰

El trabajo doméstico está vinculado estrechamente a esa distribución sexual

de los géneros, esa discriminación genérica y su incremento por otras discriminaciones: etaria, étnica, de "clase social" y por las migraciones tanto interna como externa, entre otras. Esas condiciones ciertamente pesan, *"a las mujeres se las contrata en actividades consideradas tradicionalmente femeninas..."*³¹ es decir, primordialmente se parte del *"conjunto de características construidas social y culturalmente que se le asignan por su sexo"*.³² El resto es "valor agregado" para la inequidad. "El trabajo doméstico no está delimitado estrictamente por el lugar donde se realiza (el hogar) o las funciones, por el hecho de no estar remunerado. Se caracteriza por la forma de control que se deriva de las relaciones familiares personales, el cuidado de una actividad altamente genérica. Se encuentra realizada mayoritariamente por mujeres y es por medio del cuidado que la identidad genérica de las mujeres es construida".³³

Es necesario evidenciar que el sistema patriarcal y discriminatorio no solamente afecta a la mujer que realiza el trabajo doméstico remunerado sino también a la misma empleadora que será en muchas ocasiones la que asume el pago del servicio doméstico o la responsabilidad de verificar que éste se realice "bien", retomando además que muchas mujeres pagan o contratan el servicio doméstico, para así tener el tiempo necesario y poder realizar otras actividades.

Otro factor que tiene que ver con el Estado, son las medidas jurídicas, económicas y sociales que se adoptan para beneficiar a este sector que busca ser precisamente reconocido y comienza a luchar por eliminar su discriminación; también tiene que ver con erradicar las brechas salariales, de descanso, de horarios y de previsión social que subsisten en comparación con otros sectores laborales. ¿Existen tales disposiciones? De ser así, ¿se

hacen valer? ¿Basta con descontar de la renta del empleador, los costos de asegurar voluntariamente en el Instituto Salvadoreño del Seguro Social a la trabajadora doméstica? Ello, ¿pese a que también esa previsión social es discriminatoria? En defi-

nitiva, ¿qué medidas se deben tomar para decidir e impulsar en serio lo urgente y pertinente para que el sector del trabajo doméstico sea considerado digno y decente? Y además de considerado, así tratado.

2.3 Conceptualizando: Del trabajo doméstico al trabajo del hogar

El trabajo doméstico es considerado en la actualidad como una moderna forma de esclavitud. El mismo ubica a las personas que lo realizan en total desventaja frente al disfrute de sus derechos; personas que incluso pueden ser víctimas, entre otros, del delito de trata.

Cuando se pregunta qué es el trabajo doméstico a la población y en especial a las personas que lo realizan, la respuesta es casi inmediata y coincidente, frecuentemente se dice que “es todo lo que se hace en una casa”³⁴ o que son “todos los quehaceres del hogar”. Justamente, en la práctica eso es el trabajo doméstico. A nivel general, resulta que es “aquel trabajo que se realiza en el hogar para mantener y reproducir la fuerza de trabajo”.³⁵ Cuando se alude a todo lo que se hace en casa, se refiere a “lavar, planchar, cocinar, barrer, trapear, cuidar niños y niñas”.³⁶ A estas actividades, además, se “les conoce como oficios domésticos y a ellas se suman aspectos de las relaciones sociales del hogar dirigidas a mantener el equilibrio emocional de sus miembros”.³⁷

Con el correr del tiempo, se han acuñado otros términos para referirse al mismo; términos que buscan hacer cada vez más explícito el reconocimiento de este trabajo y su aporte al desarrollo de la humanidad. Los esfuerzos realizados para colocarlo en el sitio que le corresponde, han sido promovidos sobre todo por el movimiento feminista. Al trabajo doméstico se le ha denominado trabajo reproductivo, para

diferenciarlo del trabajo productivo el cual –erróneamente– se le reconoce en su mayoría solo a los hombres. El primero no tiene ni valor económico alguno ni valoración social; el segundo es referido a la producción de bienes y servicios, es remunerado y sus aportes a la economía son visibles.

Así, el trabajo reproductivo es el que “alude al conjunto de tareas orientadas a la reproducción biológica y social de la familia”; en otras palabras, se refiere a las “actividades destinadas a satisfacer las necesidades del núcleo familiar y que generalmente se realizan en el ámbito doméstico”.³⁸ El trabajo reproductivo incluye la labor de gestación, parto, lactancia y otras que se pueden realizar en diversos sectores que el trabajo doméstico remunerado no incluye.

Uno de los aportes más significativos desde el feminismo, es el término “economía del cuidado”. De acuerdo a Corina Rodríguez Enríquez, citada por ORMUSA, “se define como un amplio espacio de bienes, servicios y actividades esenciales para la existencia y reproducción de las personas. También se entiende como el trabajo no remunerado que se realiza en el ámbito del hogar, que es asumido como el espacio donde se reproduce la fuerza de trabajo, incluyendo la crianza de niños y niñas, las tareas de limpieza y cocina, el mantenimiento del hogar, cuidado de personas mayores y con discapacidad, por lo que se asocia con la reproducción social”³⁹.

Este término incluye el trabajo realizado dentro de los hogares por las mujeres y que no es remunerado, pero cuyo aporte a la economía de los países es vital. Desde la economía del cuidado *“se incluye la reproducción social y, por tanto la reproducción ideológica y material que sostiene a un sistema social; y la reproducción de la fuerza de trabajo, que es mucho más específica, y que se refiere a la mantenimiento diaria de las personas trabajadoras y de quienes a futuro se convertirán en trabajadoras”*.⁴⁰ *“Engloba tareas tales como: servicios de apoyo (pagos diversos, trámites administrativos, compras del hogar, transporte); producción de bienes y servicios en el hogar (limpiar la casa, lavar los platos, lavar y planchar la ropa, cocinar, tirar la basura, confeccionar prendas para los miembros del hogar); abastecimiento de agua y combustible (acarrear agua, recoger leña); construcción y reparación de la vivienda; y servicios específicos de cuidado (de niños, ancianos, enfermos)”*.⁴¹

La “economía del cuidado” permite reconstruir y reflexionar desde sus elementos el trabajo doméstico remunerado, pues esas obligaciones encomendadas histórica y socialmente a las mujeres en el hogar se trasladan a otras mujeres –en el marco de una relación laboral “privada”– para que asuman y cumplan con ese rol pues siempre son *“las mujeres las que se encargan de este tipo de actividades, lo cual es una situación típica de un sistema de reproducción patriarcal.”*⁴² Así, la CEPAL propone trabajar con el concepto de economía del cuidado ampliada para *“referirse al sistema de reproducción social conformado tanto por el trabajo doméstico no remunerado realizado al interior de los hogares, así como a la provisión pública y privada de servicios de cuidado.”*

El contar con una persona que realice el trabajo doméstico, permite que otras mujeres puedan “salir a trabajar”⁴³ para llevar el

sustento, complementar los ingresos familiares o incorporarse a otras tareas económicas, sociales, culturales y/o políticas. Un elemento característico a destacar es que, socialmente, cuando las personas se dedican a los quehaceres del hogar automáticamente se le denomina “amas de casa”, de “oficios domésticos” y “domésticas”; y en las estadísticas económicas se les ubica como población económicamente inactiva.

Cuando este trabajo del hogar es encomendado o delegado a otra persona, que no necesariamente es de la familia, se convierte en trabajo del hogar remunerado o –como lo llama el Código de Trabajo salvadoreño– trabajo doméstico, tal y como se ha relacionado y reflexionado en el marco jurídico incluido en el presente documento.

Para el Fondo de Naciones Unidas para el desarrollo de la Mujer (UNIFEM), el trabajo doméstico remunerado es una *“actividad económica”*; un *“trabajo que se realiza dentro de los hogares, vinculado a las tareas de cuidado de las personas, pero que está a cargo de personas que generalmente no son miembros de dichos hogares”*. Estas personas pueden recibir una *“remuneración no necesariamente financiera, sino en especie (casa, comida, atención a necesidades personales, granos básicos, etc.)”*.⁴⁴

Guillermo Cabanellas De Torres, en el Diccionario de Derecho Laboral denomina al trabajador doméstico como el *“empleado de uno o de otro sexo que presta sus servicios dentro de la vida doméstica y que no impliquen para el empleador lucro o beneficio económico”*⁴⁵ El artículo 77 del Código de Trabajo salvadoreño determina que *“trabajadores”*⁴⁶ *del servicio doméstico son los que se dedican en forma habitual y continua a labores propias de un hogar de otro sitio de residencia o habitación parti-*

cular, que no importen lucro o negocio para el patrono”.

Se trata de una relación laboral en estricto sentido pues reúne los requisitos siguientes:

- Subordinación. Existe una persona denominada empleadora, que contrata a otra para que realice el trabajo; esta última llamada trabajadora, a quien con claridad se le han determinado sus tareas y que en razón de un contrato de trabajo –verbal o escrito– presta sus servicios y “origina la potestad del empleador o patrono para dirigir la actividad”.
- Salario. Compensación que recibe la persona trabajadora por la prestación de sus servicios u obras.
- Horario. Implica la asignación de horas diarias y semanales, con estipulación de los descansos respectivos.

Se ha señalado que, no obstante el contrato es verbal, existe una relación laboral entre la trabajadora doméstica y el empleador, entonces ¿Cuáles deben ser las condiciones laborales de trabajo decente en el ámbito doméstico? La Constitución de la República de El Salvador, establece que el trabajo es un derecho fundamental y por lo tanto goza de la protección del Estado. Sin embargo, ya se ha comentado en este documento, que el trabajo doméstico está ubicado en una categoría especial, la cual otorga menos derechos a esta actividad. La OIT ha señalado que esta relación laboral es atípica por tres características⁴⁷:

1) La invisibilidad: El lugar donde se desarrolla queda fuera de la mirada del mundo exterior, inclusive de la inspección laboral y de otras formas de resolución de los conflictos.

2) Desproporción entre el poder del empleador y la trabajadora: varios empleadores con exigencias en cuanto al tiempo y atención de una trabajadora aunado a la inferioridad que tiene la mujer frente al hombre, las diferencias de clase social y educación.

3) Ausencia de una descripción precisa del trabajo y la disponibilidad a todas horas.

Ahora bien, las condiciones mínimas establecidas en el marco legal⁴⁸ salvadoreño para las relaciones laborales son:

- Derecho a firmar y obtener una copia del contrato de trabajo
- Derecho a un salario justo.
- Derecho a la seguridad social.
- Derecho a jornadas definidas de trabajo.
- Derecho al pago de horas extras remuneradas correctamente.
- Derecho a descansar los días de asueto.
- Derecho a vacaciones anuales remuneradas.
- Derecho a un día de descanso.
- Derecho a aguinaldo.
- Derecho a indemnización.
- Derecho a no discriminación.
- Derecho a protección por maternidad.
- Derecho a libre sindicalización y/o asociación.
- Derecho a una vida libre de violencia.

Ante cualquier vulneración de estos derechos, la trabajadora debe tener garantizado, el acceso a la justicia pronta y debida.

De lo anterior surgen las preguntas ¿Qué ocurre en la realidad salvadoreña? ¿Existe en la práctica una relación laboral en el trabajo doméstico? ¿Cuáles son las labores propias del hogar? Para tener bien claro de qué se está hablando al decir "labores propias del hogar", debe considerarse que se hace referencia a las *"tareas del trabajo reproductivo social, como preparar y servir alimentos, asear la vivienda, lavar y planchar ropa, lavar utensilios de mesa y cocina, educar, brindar cuidados de salud, socializar, etc.; las cuales varían (amplían, reducen o complican) dependiendo de las condiciones económicas de la familia y si ésta vive en el área rural o urbana"*.⁴⁹

Con la vigencia del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) –sin firmar y ratificar por el Estado salvadoreño– hablar de trabajo doméstico incluye y amplía su alcance a otras labores como, por ejemplo, la jardinería y la conducción de vehículos que son actividades culturalmente asignadas a hombres y que tampoco generan lucro al empleador; son tareas que contribuyen a mantener el hogar. La OIT ha considerado que trabajo doméstico es el *"realizado para o dentro de un hogar o varios hogares. Este trabajo puede incluir tareas como limpiar la casa, cocinar, lavar y planchar la ropa, el cuidado de los niños, ancianos o enfermos de una familia, jardinería, vigilancia de la casa, desempeñarse como chofer de la familia, e incluso cuidando los animales domésticos"*.⁵⁰

En cuanto a la relación laboral, en teoría sí existe; sin embargo, en la práctica no se considera como tal. Como ya se ha expresado, la relación que se establece en el trabajo doméstico no se equipara a otras relaciones laborales vigentes en el país, en

estas subsisten *"la precariedad, la irregularidad, los bajos salarios, la desprotección y las relaciones 'íntimas' con los patrones siguen siendo, después de décadas, las características del sector [...] horas impagadas, ingresos por debajo del mínimo legal, negativa de los empleadores a arreglar su estatus legal (en el caso de que la trabajadora sea de otra nacionalidad), control y hostigamiento sexual, presión para realizar trabajos adicionales, excesiva carga de trabajo"*.⁵¹

Denominarse trabajadora doméstica en El Salvador y en el mundo, es un estigma. Cuando se habla de personas dedicadas a esas labores, se está haciendo referencia a mujeres víctimas de burlas, de violencia psicológica e incluso violencia simbólica.⁵² Solo el hecho de preguntar en qué trabaja, les condena a que les asignen sobrenombres peyorativos que llevan consigo una alta carga de discriminación.

En una conversación sostenida con María del Carmen Cruz Martínez, de la Confederación Latinoamericana de trabajadoras del hogar, se le preguntó por qué cambiar el término de trabajadoras domésticas al de trabajadoras del hogar. Ella hizo una reflexión que parte del significado del término "doméstico". Se recurrió al Diccionario de la Real Academia Española, para encontrar que esa palabra "doméstico" viene de domesticar; esto significa "reducir, acostumbrar a la vista y compañía del hombre al animal fiero y salvaje. Hacer tratable a alguien que no lo es, moderar la aspereza de carácter". La entrevistada exclamó: *"¡A nosotras no nos están domesticando! ¡Estamos haciendo nuestro trabajo!"*.

Es así como, *"en una reunión internacional sobre trabajo doméstico celebrada en Ámsterdam en noviembre de 2006, organizada por la Red Internacional de Reestructuración de la Enseñanza en Europa*

(IRENE), la Confederación Sindical de los Países Bajos (FNV), la Red Asiática de Trabajadoras del Hogar, el Comité para las Mujeres Asiáticas y la red 'El Empleo Informal y la Mujer: mundialización y organización' (WIEGO) se propuso que en español el término 'trabajadores domésticos' se sustituyese por 'trabajadores del hogar', en inglés, "domestic worker" por "household worker", y en árabe, "hadimath" por "amilat al manziliya". En Filipinas, en la Ley sobre trabajo en el servicio doméstico, el vocablo "katulong", que literalmente significa "sirviente doméstico", ha sido reemplazado por "kasambahay", que significa "acompañante familiar". En Guatemala, la Oficina Nacional de la Mujer ha sustituido oficialmente el término 'trabajo doméstico' por 'trabajo en hogares privados'".⁵³ En el caso de El Salvador, un grupo de organizaciones de mujeres, organizaciones sindicales y de derechos humanos, en el 2011 presentó una propuesta de reformas al Código de Trabajo en el cual se incorpora el término "trabajadora del hogar". Dicha propuesta de reformas, no solo busca el

cambio de un término por otro, sino reconocer que el trabajo doméstico o del hogar, es una relación laboral como las otras y que el Estado está en la obligación de garantizar condiciones dignas para las personas que la realizan.

Para efectos de la línea base elaborada, se parte de la definición que brinda el Código de Trabajo sobre las labores domésticas, incluyendo tanto las que se hacen de manera permanente como las que se realizan ocasionalmente o por jornada, así como las que exigen de la persona dormir dentro del hogar y las que no, pues la pretensión es transformar la situación de desventaja, a una de equiparación con otras relaciones laborales en la búsqueda de alcanzar el pleno goce y ejercicio de los derechos humanos, incluidos los laborales. Se intenta reflexionar el cambio de patrones jurídicos, sociales y económicos arraigados en la población y en las instituciones del Estado, a la hora de hablar y aplicar la normativa que favorezca y mejore las condiciones de las personas que realizan trabajo doméstico.

III. MARCO JURÍDICO

DE UN RÉGIMEN ESPECIAL DISCRIMINATORIO A CONDICIONES DE TRABAJO DECENTE.

III. Marco Jurídico de un régimen especial discriminatorio a condiciones de trabajo decente.

En este apartado se describe y analizan las deficiencias regulatorias de la normativa salvadoreña en vigencia, respecto al “reconocimiento y protección” de los derechos laborales del sector doméstico remunerado y además se hace un ejercicio de comparación de la normativa regional centroamericana sobre el mismo punto.

En la mayoría de los países latinoamericanos, las trabajadoras domésticas están sujetas a una legislación especial, que las pone en desigualdad de condiciones en relación con el resto de los ocupados. A ello se agrega la difícil fiscalización del cumplimiento de los derechos adquiridos y las limitadas oportunidades de organización y reivindicación colectiva de derechos, principalmente por el aislamiento en que se realiza esta actividad.⁵⁴

La legislación salvadoreña no ha sido muy abundante en lo que se refiere a la protección del trabajo doméstico, este sector de la población ha sido históricamente marginado y excluido en todos los ámbitos del derecho: Fue hasta la aprobación de la Constitución de 1950 que se reconocen los derechos de protección en cuanto a salarios, jornada de trabajo, descansos, vacaciones, y a las prestaciones sociales de la persona trabajadora doméstica.⁵⁵

Cuando un derecho es reconocido a nivel constitucional la Asamblea Legislativa tiene la obligación de desarrollarlo operativamente a través de una ley. Lastimosamente ese mandato en esa época quedó solamente enunciado y fue retomado hasta 1972 en el Código de Trabajo (CT), mismo que está vigente a la fecha, en el que estos derechos se enmarcaron dentro

de un “régimen especial” que lejos de garantizar la protección que estipulaba la Constitución, enfatizó la exclusión y la discriminación que ha mantenido a los trabajadores y trabajadoras domésticas al margen de la protección estatal.

El CT establece que el contrato puede celebrarse verbalmente, a diferencia del resto de la población trabajadora para quienes se establece que “el contrato escrito es una garantía en favor del trabajador y su falta será imputable al patrono⁵⁶”; aunque regula la obligación del patrono a extender, a petición del trabajador, una constancia cada treinta días; la persona trabajadora doméstica no está sujeta a horarios; pero de veinticuatro horas que tiene el día, tiene derecho a doce horas de descanso diario, sin embargo su jornada de trabajo puede ser de dieciséis horas o más; está obligada a prestar sus servicios en días de asueto, siempre que así se lo pida el patrono, pero éste deberá pagar el día trabajado con un recargo del cien por ciento en su salario diario; se establecen únicamente causas especiales de terminación de contrato sin responsabilidad para el patrono,⁵⁷ las cuales son contrarias a la garantía de protección que ordena la Constitución, ya que permiten el abuso a la persona trabajadora y facilita el despido sin indemnización. No se incluyen causas especiales de terminación del contrato por parte de la persona trabajadora doméstica como sí lo hace para el resto.⁵⁸

Sin embargo, a pesar de no expresarlo específicamente se debe entender por mandato constitucional, que tienen derecho a vacaciones anuales remuneradas, a aguinaldos, a un salario mínimo y a indemniza-

ción en caso de despido, al igual que todas las trabajadoras.

En cuanto al derecho a la seguridad social, al emitirse el Reglamento para la aplicación del régimen del Seguro Social,⁵⁹ –que regula la aplicación de la Ley del Seguro Social– excluía expresamente a este sector en su Art. 2, letra “a”, nótese que esta exclusión se encontraba en una norma secundaria, que no puede restringir derechos consagrados en la Constitución.

En junio de 2010, se emitió el Acuerdo Ejecutivo número 74, denominado “Régimen Especial de Salud y Maternidad para los trabajadores domésticos”, por medio del cual se incorpora a los trabajadores domésticos al régimen del seguro social, con el fin de lograr *“una verdadera inclusión de los mismos”*, sin embargo, es igualmente discriminatorio y desigual pues se establecen diferencias respecto de los trabajadores de otros sectores.

Este régimen especial es de carácter voluntario, el empleador que tenga “a bien” inscribir a su trabajador o trabajadora deberá solicitarlo así al ISSS; se establecen los 59 años de edad como límite para inscribirse, sin considerar que muchas personas generalmente mujeres, sobrepasan esa edad y aún prestan sus servicios como trabajadoras domésticas; no puede inscribir a su cónyuge como beneficiario o beneficiaria; solamente tiene derecho a subsidio por maternidad, se le excluye del derecho a subsidio por incapacidad temporal o permanente; no se le aplica el régimen de invalidez, vejez y muerte, por lo tanto no tiene derecho a pensión por invalidez o vejez; no tiene derecho, al auxilio por sepelio; se establece un período de carencia de seis meses posteriores a la afiliación para recibir atención en enfermedades graves y cirugías electivas, siendo de tres meses para el resto de población trabajadora, se ha establecido el salario

mínimo de comercio y servicios para el cálculo de la aportación, y el porcentaje de cotización es del 3% al igual que todos los cotizantes del ISSS, lo que significa que se ha tomado como base el salario mínimo mensual más alto dentro de las ramas de la producción con el mismo porcentaje de cotización y sin la cobertura social completa.

Aunado a lo anterior, la persona trabajadora queda a expensas de que el patrono cumpla con su obligación de trasladar al ISSS la cotización que le retiene, así como el pago que le corresponde como empleador, ya que según el instructivo emitido por el Instituto, de no realizarse los pagos respectivos, no serán otorgados los servicios y prestaciones que establece el régimen especial. Un incentivo para que el empleador inscriba a la trabajadora doméstica en el régimen de seguridad social, es la posibilidad de deducir de la base imponible del impuesto sobre la renta, el aporte patronal,⁶⁰ a pesar de ello, hasta octubre de 2013, se encontraban inscritas al régimen sólo 2,589 personas trabajadoras domésticas, de las cuales 2,352 son mujeres.

En cuanto a la posibilidad de obtener una pensión digna por vejez, está muy lejos de ser real, ya que a pesar de que la Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones⁶¹ establece en el artículo 7 que *“La afiliación será obligatoria cuando una persona ingrese a un trabajo en relación de subordinación laboral”*, el artículo 9 limita ese derecho a las personas que realizan trabajo doméstico: *“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”*, el cual hasta la fecha no se ha emitido.

Respecto a las personas adolescentes que realizan trabajo doméstico, la Ley de Pro-

tección Integral de la Niñez y la Adolescencia (LEPINA)⁶² admite la posibilidad de que adolescentes mayores de dieciséis años puedan realizar trabajo doméstico, sin embargo se han encontrado niñas menores de diez años realizando esta labor.

Esta ley hace énfasis en los derechos que deben respetarse a la persona adolescente trabajadora: La jornada no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y cuatro horas semanales; se prohíbe el trabajo nocturno, debe garantizarse el goce de todos los beneficios, prestaciones y servicios de salud que gozan las personas adultas; se deben respetar sus horas de alimentación y descanso, así como facilitar la continuación de sus estudios.

Por otra parte, el esfuerzo de las organizaciones de mujeres y sindicales ha llevado a visualizar de alguna forma la situación de las personas que realizan trabajo doméstico, –que generalmente son mujeres– y se ha logrado introducir en el texto de algunas leyes los derechos que hasta la fecha no se le han garantizado a este sector, así se tiene la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, que establece que el *Estado debe promover normativas para regular y homogenizar las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas para que puedan gozar de los beneficios y prestaciones establecidas en el Código de Trabajo.*⁶³

A nivel internacional, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Centésima Conferencia General, de junio de 2011, adoptó el Convenio número 189 denominado “Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos”, y la Recomendación 201 relativa al Convenio. En el preámbulo del Convenio, la OIT reconoce la contribución significativa de los trabajadores domésticos a la economía mundial, y a la vez considera

que el trabajo doméstico sigue siendo infravalorado e invisible y que es realizado principalmente por mujeres y niñas. Considera además, que algunos convenios adoptados con anterioridad revisten especial pertinencia para las trabajadoras y trabajadores domésticos como son: el Convenio sobre los Trabajadores Migrantes (Núm.97), el Convenio sobre los Trabajadores Migrantes (disposiciones complementarias, núm. 143), el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (Núm. 156), el Convenio sobre las agencias de empleo privadas (Núm. 181) y la Recomendación sobre la relación de trabajo (Núm. 198), así como también el “Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales: Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones labores basado en los derechos”, es necesario aclarar que de éstos solo el Convenio 156 ha sido ratificado por El Salvador. Además de los Convenios mencionados, debe considerarse aplicable el Convenio sobre la discriminación (Num. 111), que también ha sido ratificado por El Salvador.

De los países de Centroamérica, solo Nicaragua y Costa Rica han ratificado el Convenio 189 y han dado los primeros pasos para reformar sus legislaciones internas y adecuarlas al convenio. El Salvador aún no lo ha hecho.

Ante la desigualdad y discriminación que enfrentan las personas trabajadoras domésticas, es necesario y urgente que se tome en consideración la ratificación del Convenio 189 de la OIT, para adecuar y unificar la legislación interna, que permita disminuir la exclusión que por décadas han sufrido las mujeres que se dedican al cuidado de las familias salvadoreñas y que hasta la fecha siguen sin que se les reconozca en igualdad de oportunidades todos sus derechos.

Legislación de los países de Centroamérica

La legislación laboral de los países de Centroamérica enmarca el trabajo doméstico en regímenes especiales, que lejos de proteger los derechos de las personas trabajadoras domésticas, son más bien para disminuir la protección de sus derechos laborales respecto del resto de trabajadores. Esto implica una discriminación "por ley".

En el caso de El Salvador como lo mencionamos, a pesar de que la Constitución reconoce expresamente los derechos de la persona que realiza trabajo doméstico la normativa secundaria contradice ese mandato, y establece diferencias discriminatorias para la persona trabajadora doméstica.

Guatemala, en su Constitución no hace referencia específica al trabajo doméstico remunerado, la protección del derecho al trabajo es general; el Código de Trabajo establece que el patrono puede exigir certificados de salud al momento de la contratación; no está sujeto a horarios ni a las limitaciones de la jornada de trabajo; no le son aplicables las reglas de descanso de fin de semana y feriados como se les aplica al resto de trabajadores; se establece el derecho a un descanso de diez horas diarias, lo que significa que el patrono puede requerir sus servicios por catorce horas o más sin derecho al pago de horas extras. En cuanto a la seguridad jurídica, se creó el Programa de protección para la empleada de casa particular (PRECAPI), el cual a pesar de ser obligatorio para los empleadores, a la fecha muy pocas trabajadoras han sido inscritas al mismo; éste contempla la protección para maternidad, control de niño sano y accidentes, pero no da cobertura por invalidez, vejez y sobrevivencia, entre otras

limitantes para el goce de la seguridad social.

Es necesario resaltar que en Guatemala la mayoría de las mujeres que realizan trabajo doméstico remunerado son indígenas, lo que genera mayor vulnerabilidad por la condición de pobreza y exclusión en la que se encuentran.

El trabajo doméstico en el Código de Trabajo de Honduras también se encuentra dentro de un régimen especial el cual limita el goce de los derechos que se les garantizan a otros trabajadores: No se le aplican las disposiciones sobre días de descanso, feriados o de fiesta nacional; en cuanto al salario mínimo nacional, éste puede ser acordado entre la trabajadora y el empleador; tiene derecho a diez horas de descanso diarias, lo que genera largas jornadas de trabajo que pueden sobrepasar las dieciséis horas; el patrono puede dar por terminado el contrato sin aviso previo en casos que quedan a criterio del empleador, dando lugar a despidos arbitrarios. Respecto a la seguridad social, el Reglamento del Régimen Especial y de Afiliación Progresiva para personas que hacen trabajo doméstico es voluntario y limitado respecto a prestaciones como el pago de subsidio únicamente por maternidad. No existe legislación expresa sobre las niñas y adolescentes que realizan trabajo doméstico remunerado, el Código de la Niñez y Adolescencia establece reglas generales de protección de los niños, niñas y adolescentes.

En lo que respecta a Costa Rica, reformó su Código de Trabajo en lo referente al trabajo doméstico antes de ratificar el Convenio 189, mediante la Ley 8726 de julio de 2009. Esta reforma es un buen avance en el reconocimiento de los dere-

chos de las personas trabajadoras domésticas, sin embargo se debe aspirar a garantizar en igualdad de condiciones todo el catálogo de derechos de que gozan el resto de trabajadores, asimismo, el Estado debe ejercer su deber de fiscalización sobre el cumplimiento por parte de los empleadores. El Código de Trabajo reformado establece: derecho a la seguridad social; a seguro de riesgo; a salario mínimo, a recibir alimentación y alojamiento adecuados; a una jornada de ocho horas diurnas y seis si es nocturna; a vacaciones remuneradas, entre otras.

El Código de Trabajo de Nicaragua, al igual que el costarricense, fue reformado antes de la ratificación del Convenio 189, mediante la Ley 666 de julio de 2008, basándose entre otras leyes, en el Convenio 138 relativo a la edad mínima de admisión al empleo y el 182, referido a las peores formas de trabajo infantil. A pesar de no ser una reforma amplia y completa, sí equipara algunos derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras del servicio del hogar con los del resto

de trabajadores nicaragüenses. Entre sus disposiciones se encuentran: La edad mínima permitida para desempeñar servicios del hogar es de catorce años cumplidos; obligación de notificar a la inspectoría del Trabajo cuando se contraten adolescentes para desempeñar servicios del hogar; obligación del empleador de inscribir a los trabajadores y trabajadoras del servicio del hogar en el régimen de seguridad social. Como se observa, la reforma va encaminada a proteger los derechos de la persona adolescente que realiza servicio del hogar remunerado.

En conclusión, el marco jurídico regional centroamericano optó por una especie de discriminación legal al dar un trato diferenciado y desventajoso a trabajadores y trabajadoras domésticas, no recoge consideraciones de género en función de responder a la realidad de las mujeres que son las que en su mayoría laboran en el sector; a excepción de Costa Rica, donde se han dado algunos avances para mejorar las condiciones de las trabajadoras.

Cuadro comparativo de la legislación centroamericana referente al trabajo doméstico remunerado

MARCO LEGAL	EL SALVADOR	GUATEMALA	HONDURAS	COSTA RICA	NICARAGUA
CONVENIO 18	No ratificado	No ratificado	No ratificado	Ratificado	Ratificado
DEFINICIÓN	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. Art. 77 Cód. Trab.	Trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono. Art. 161 Cód. Trab.	Trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular. (Art. 150 C. de Tr.)	Las personas trabajadoras domésticas son las que brindan asistencia y bienestar a una familia o persona, en forma remunerada; se dedican, en forma habitual y sistemática, a labores de limpieza, cocina, lavado, planchado y demás labores propias de un hogar, residencia o habitación particular, que no generan lucro para las personas empleadoras. (Art. 101. C. de Trab.)	Trabajadores y trabajadoras del servicio del hogar son quienes prestan servicios propios del hogar a una persona o familia en su casa de habitación y en forma habitual o continua, sin que del servicio prestado se derive directamente lucro o negocio para el empleador. (Art. 145 reformado Cód. Trab.)
CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA	El Art. 45 hace referencia a los trabajadores domésticos, establece que tienen derecho a protección en materia de salarios, jornada de trabajo, descanso, vacaciones, seguridad social, indemnizaciones por despido y, en general, a las prestaciones sociales.	No hace referencia específica sobre los trabajadores domésticos, la protección del derecho al trabajo es general.	El Art. 131 establece que los trabajadores domésticos serán amparados por la legislación social.	No hace referencia específica sobre los trabajadores domésticos, la protección del derecho al trabajo es general.	No hace referencia específica sobre los trabajadores domésticos, la protección del derecho al trabajo es general.

MARCO LEGAL	EL SALVADOR	GUATEMALA	HONDURAS	COSTA RICA	NICARAGUA
CÓDIGO DE TRABAJO	<p>Capítulo III, Artículos. 76 a 83. Del Trabajo Doméstico</p> <p>No está sujeto a horario. Descanso de doce horas diarias, de las cuales diez serán nocturnas y dos deberán destinarse para las comidas. El salario mínimo nacional rige para el Trabajo doméstico. (Salario de Comercio y Servicios) Derecho a un día de descanso remunerado semanal. Está obligado a prestar sus servicios en los días de asueto si lo pide el patrono, pero tiene derecho al pago del día trabajado. Se establecen causas de terminación de contrato sin responsabilidad para el patrono:</p> <p>A) Adolecer de enfermedad infecto contagiosa; si la adquirió en el hogar de trabajo, procede a la suspensión del contrato.</p> <p>B) Por vicios o malos hábitos que pongan en peligro el orden doméstico o alteren la moral del hogar.</p>	<p>Capítulo IV. Artículos 161 a 166. Trabajo Doméstico.</p> <p>No está sujeto a horario ni a las limitaciones de la jornada de trabajo. Descanso de diez horas diarias: ocho nocturnas y dos para las comidas. Le es aplicable el salario mínimo nacional para las actividades no agrícolas. La retribución comprende además del pago en dinero, el suministro de habitación y manutención. No le son aplicables los artículos 126 y 127 (descanso de fin de semana y feriados) Los días domingos y feriados gozarán de seis horas remuneradas. Se establecen reglas para la terminación del contrato por casos de enfermedad de la persona trabajadora y del patrono. Se establecen causas para terminación del contrato sin responsabilidad para el patrono (No se establecen causas sin responsabilidad para la trabajadora)</p> <p>El patrono puede exigir</p>	<p>Capítulo II, Artículos 149 a 165. Trabajo de los Servidores Domésticos.</p> <p>No está sujeto a horario Descanso de diez horas diarias, ocho nocturnas y dos para las comidas. El salario mínimo nacional no rige para el trabajo doméstico (Ley del Salario Mínimo, artículo 48) La retribución comprende salvo prueba en contrario el pago en dinero, alimentos de calidad corriente y de habitación. Tienen derecho a un día de descanso remunerado por cada 6 días trabajados. No se le aplican las disposiciones generales sobre días de descanso, feriados o de fiesta nacional. Durante los feriados o de fiesta nacional deben tener un descanso de 6 horas.</p>	<p>Capítulo Octavo. Reformado bajo Ley nº 8726 "Ley del trabajo doméstico remunerado" Artículos 101 a 108. Las personas trabajadoras domésticas tienen derecho:</p> <p>A una jornada de ocho horas si son diurnas y seis si son nocturnas. Deben realizar cuarenta y ocho horas de trabajo semanal Al salario mínimo establecido por el Consejo Nacional de Salarios. Se permite pago en especie. En ninguna circunstancia, el salario en especie formará parte del rubro del salario mínimo de ley. A recibir alimentación y alojamiento adecuados. A un día de descanso a la semana fijado de común acuerdo A gozar de quince días de vacaciones anuales remuneradas. Al preaviso, en caso de despido, con un mes de anticipación, después de un año de trabajo continuo. A la seguridad social. A Seguro de riesgo. A Indemnización por despido injustificado.</p>	<p>Título VIII. Capítulo I. Art. 145 a 154. Reformado por Ley 666</p> <p>Descanso de doce horas diarias ocho de ellas nocturnas y continuas. La jornada laboral para adolescentes: seis horas diarias y treinta horas semanales, entre las seis de la mañana y las ocho de la noche. El salario mínimo nacional rige para el trabajo doméstico. (Sector de Servicios comunitarios, sociales, domésticos y personales) La retribución comprende alimentos de calidad y en cantidad suficiente; y el suministro de habitación. Se prohíbe el pago en especie. La edad mínima para trabajo del hogar es de catorce años cumplidos. Se deberá notificar a la Inspectoría del trabajo al contratar</p>

MARCO LEGAL	EL SALVADOR	GUATEMALA	HONDURAS	COSTA RICA	NICARAGUA
	<p>C) Por actos graves de infidelidad o insubordinación contra el patrono, su cónyuge, ascendientes, descendientes u otras personas que habiten permanentemente el hogar.</p> <p>Las reglas generales sobre indemnización por despido se aplican al trabajo doméstico. (Art. 58).</p> <p>El contrato puede ser verbal.</p>	<p>la presentación de un certificado de buena salud.</p>	<p>Vacaciones remuneradas.</p> <p>Derecho a preaviso pero en caso de no darse, podrá el patrono abonar el importe correspondiente.</p> <p>El patrono puede dar por terminado el contrato sin aviso previo, pagándole al trabajador doméstico solamente los días servidos, en casos de abandono, falta de probidad, honradez y moralidad y otras causas imputables al trabajador o trabajadora.</p> <p>Derecho a que el patrono le de oportunidad de asistir a la escuela nocturna.</p>	<p>Se prohíbe contratar a personas menores de quince años para el desempeño del trabajo doméstico. Las personas empleadoras del trabajo doméstico remunerado estarán obligadas a garantizar la seguridad social de las personas trabajadoras, y a inscribirlas en la Caja Costarricense del Seguro Social.</p>	<p>a una persona adolescente.</p> <p>Prohibido contratar adolescentes para el servicio del hogar con dormida adentro</p> <p>Excepción: cuando no tenga un lugar donde dormir, y tenga permiso de sus padres o representante legal.</p> <p>Derecho a un día de descanso después de cada seis días de trabajo ininterrumpido.</p> <p>Derecho a permiso de asistir a la escuela nocturna.</p> <p>Permiso para continuar con sus estudios formales, con derecho a percibir el salario completo.</p> <p>Derecho a la seguridad social.</p>
<p>LEYES, DECRETOS, ACUERDOS</p>	<p>Decreto Ejecutivo 74. "Régimen Especial de Salud y Maternidad para los trabajadores domésticos"</p> <p>Carácter voluntario. Cobertura para trabajadoras y trabajadores domésticas Entre 14 y 60 años.</p>	<p>Programa Protección para la empleada de casa particular (PRECAPI) del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social</p> <p>Carácter obligatorio. Protección para: Maternidad, control de</p>	<p>Reglamento del régimen especial y de afiliación progresiva para los trabajadores(as) domésticos(as). Instituto Hondureño de Seguridad Social</p> <p>Patronos pueden</p>	<p>Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social. Art. 2 y 3.</p> <p>El seguro social obligatorio (para todos los trabajadores y trabajadoras) comprende los riesgos de enfermedad,</p>	<p>Ley de Seguridad Social Título I, Cap. II, Art.5, letra b.</p> <p>Sobre la base de los principios de universalidad, integralidad e igualdad, son sujetos</p>

MARCO LEGAL	EL SALVADOR	GUATEMALA	HONDURAS	COSTA RICA	NICARAGUA
	<p>Cobertura de salud para hijos e hijas menores de 12 años. No incluye cobertura por invalidez, vejez y muerte. Se excluye al cónyuge de la persona trabajadora doméstica como beneficiario. Subsidio únicamente por maternidad. Se exige carencia de seis meses para atención de patologías como insuficiencia renal, cáncer, cardiopatía coronaria y cirugías electivas. La remuneración afecta a este régimen será el salario mínimo vigente para el comercio y servicios.</p> <p>Ley de igualdad, equidad y erradicación de la discriminación contra las mujeres. Art. 25, letra h) El Estado debe promover normativas para regular y homogenizar las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas para que puedan gozar de los beneficios y prestaciones establecidas en el Código de Trabajo.</p>	<p>niño sano y accidentes Cobertura para los hijos o hijas hasta los cinco años de edad. No incluye pensión por invalidez y vejez. Se excluye al cónyuge de la persona trabajadora doméstica, a las menores de 14 años y a las que prestan sus servicios menos de tres días a la semana para el mismo empleador. Derecho a los servicios por riesgos de maternidad siempre y cuando: haya cotizado seis meses antes de haber solicitado el servicio; solicite los servicios los primeros tres meses de la gestación; y se encuentre al día en los pagos. Derecho a subsidio por maternidad y por incapacidad temporal. Derecho a cuota mortuoria siempre y cuando haya derivado de la maternidad.</p>	<p>voluntariamente inscribir a los trabajadores o trabajadoras domésticas hasta la edad de sesenta años. Inscripción por periodos anuales. Inscripción de trabajadores o trabajadoras extranjeras con permiso de permanencia en el país. Cobertura de atención médica por enfermedad común y consulta médica ambulatoria; odontología, pediatría, ginecología y obstetricia. Atención a hijos hasta la edad de once años. Pago de subsidio únicamente por maternidad. Servicio de hospitalización solamente por embarazo, parto y puerperio. Obligación del patrono de costear los gastos razonables de inhumación si la persona trabajadora fallece en casa del patrono.</p>	<p>maternidad, invalidez, vejez y desempleo involuntario; además, comporta una participación en las cargas de maternidad, familia, viudedad y orfandad y el suministro de una cuota para entierro, de acuerdo con la escala que fije la Caja, siempre que la muerte no se deba al acaecimiento de un riesgo profesional.</p>	<p>de aseguramiento obligatorio las personas que se encuentren comprendidas dentro de las siguientes normas: (...)</p> <p>b) Los trabajadores agrícolas, domésticos y del transporte de acuerdo a las condiciones y peculiaridades de sus trabajos.</p>

MARCO LEGAL	EL SALVADOR	GUATEMALA	HONDURAS	COSTA RICA	NICARAGUA
	<p>Ley del sistema de ahorro para pensiones (1996) Limita expresamente la incorporación de los trabajadores domésticos al sistema mientras no se dicte un reglamento especial para ello.</p>		<p>Si fallece el patrono el contrato subsistirá con los parientes.</p> <p>Ley de igualdad de oportunidades para la mujer. Art. 50. Las mujeres que trabajan para el servicio doméstico, estarán cubiertas por el Instituto Hondureño del Seguro Social y sujetas a un régimen especial, el cual será reglamentado por la Secretaría del Estado, en los despachos de Trabajo y Seguridad</p>		
<p>NIÑEZ Y ADOLESCENCIA</p>	<p>Ley de protección integral de la niñez y adolescencia. Título II, Capítulo II. Art. 59 a 69. Adolescentes mayores de dieciséis años pueden ejercer trabajo doméstico con todos los derechos establecidos en la Constitución. La jornada de trabajo no puede ser mayor de seis horas diarias ni de treinta y cuatro horas semanales. Se prohíbe el trabajo nocturno. Las y los adolescentes trabajadores gozarán de todos los beneficios,</p>	<p>Ley de protección integral de la niñez y adolescencia. Título IV, Capítulo Único, Artículos. 63, 66,67, 72,74. No hace referencia específica al trabajo doméstico, pero establece reglas generales de protección al adolescente trabajador. Se prohíbe cualquier trabajo a adolescentes menores de catorce años de edad. El trabajo desarrollado por los y las adolescentes debe ser equitativamente remunerado y realizado</p>	<p>Código de la niñez y adolescencia. Capítulo V. Sección Primera Artículos. 114-128. No hace referencia específica al trabajo doméstico, pero son reglas generales de protección al niño y niña trabajadora. En ningún caso se autorizará para trabajar a un niño menor de catorce años. El trabajo de los niños deberá ser adecuado a su edad, condiciones físicas y desarrollo intelectual y moral La jornada de trabajo</p>	<p>Código de la niñez y la adolescencia. Capítulo VII. Art. 78 al 103. No hace referencia específica al trabajo doméstico, pero establece reglas generales de protección al adolescente trabajador Podrán trabajar los y las adolescentes a partir de los quince años de edad, en igualdad de derechos que las personas adultas. El trabajo de la persona adolescente no podrá exceder de seis horas diarias ni de treinta y seis horas semanales.</p>	<p>Código de la niñez y adolescencia. Capítulo I. Art. 73,74,75. Se prohíbe emplear a niños, niñas y adolescentes en cualquier trabajo. Las empresas y las personas naturales o jurídicas, no podrán contratar a menores de catorce años. Los adolescentes no podrán efectuar ningún tipo de trabajo que ponga en riesgo su vida, salud, integridad física, síquica o moral.</p>

MARCO LEGAL	EL SALVADOR	GUATEMALA	HONDURAS	COSTA RICA	NICARAGUA
	<p>prestaciones económicas y servicios de salud en las mismas condiciones que las personas mayores de dieciocho años. El empleador debe respetar sus horas de alimentación y descanso, además facilitar la asistencia a la escuela más cercana. La remuneración no podrá ser menor a la recibida por las personas mayores de dieciocho años.</p> <p>La persona adolescente trabajadora deberá contar con permiso de sus padres o representante legal y estar inscrita en el Registro que llevará el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quien le extenderá una credencial como adolescente trabajador (a)</p>	<p>en condiciones adecuadas para su edad, capacidad, estado físico, desarrollo intelectual, acorde a sus valores morales, culturales, y no deberá interferir con su asistencia a la escuela. Se prohíbe el trabajo nocturno.</p>	<p>de los niños mayores de catorce años y menor de dieciséis no excederá de cuatro horas diarias. La jornada de trabajo de los niños mayores de dieciséis y menores de dieciocho no excederá de seis horas diarias. En caso del trabajo nocturno, éstos podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho de la noche. Las niñas trabajadoras gozarán de protección especial en caso de gravidez y lactancia materna. El empleo de niños requerirá de la autorización de la Secretaría de Estado en el Despacho de Trabajo y Previsión Social. El trabajo de los niños no deberá limitar su superación, por lo que deberá existir coordinación entre los Despachos de Trabajo y Educación Pública para lograr ese objetivo. El Estado debe evitar la explotación económica de los niños y niñas</p>	<p>Prohíbese el trabajo nocturno de las personas adolescentes, entiéndase entre las 19:00 horas y las 7:00 horas del día siguiente.</p> <p>La jornada mixta no podrá sobrepasar de las diez de la noche. Se les reconoce la capacidad jurídica para contratar y demandar. Los empleadores están obligados a concederles facilidades de estudio a las y los adolescentes trabajadores Prohibido cesar o discriminar a la adolescente embarazada o lactante, de conformidad con lo que dispone el Código de Trabajo. Los y las adolescentes trabajadoras tienen derecho a seguridad social y seguro por riesgos del trabajo.</p>	<p>Se prohíbe la jornada nocturna en general. En caso de que se permita el trabajo a los adolescentes se deberá:</p> <p>Respetar y garantizar su condición de persona en desarrollo. Recibir instrucción adecuada al trabajo que desempeña. Realizarse exámenes médicos por lo menos una vez al año para determinar si el trabajo que desempeña no menoscaba su salud o su desarrollo normal. Garantizar la continuación de su proceso educativo. Ser supervisado por el Ministerio de Trabajo.</p>

IV. EL TRABAJO DOMÉSTICO EN EL SALVADOR

IV. El trabajo doméstico en El Salvador

1. De las personas que realizan trabajo doméstico en El Salvador

A. Generalidades de la trabajadora doméstica o trabajadora del hogar

Como se señaló antes, esta línea base se realizó con mujeres que realizan trabajo doméstico. De acuerdo a la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) del 2012 la población ocupada asciende a 2,559,315 personas, de ahí encontramos:

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Población ocupada total	1, 068,524	41.8	1,490,791	58.2	2,559,315
Población ocupada en trabajo doméstico	102,197	91.4	9,583	8.6	111,780

Cuadro de elaboración propia con los datos de la Encuesta de Hogares con Propósitos Múltiples de 2012. DIGESTYC, MINEC

De 111,780 personas dedicadas al trabajo doméstico, el 91.4% son mujeres y solo el 8.6% son hombres. A pesar de que hay hombres en el sector, las ocupaciones que desempeñan los ubican como jardineros, chóferes o mayordomos, actividades que tradicionalmente no han sido “propias del hogar”. En el trabajo doméstico predominan las mujeres⁶⁴ invisibilizadas de la economía y su nivel de subsistencia es mínimo, sus derechos humanos y laborales no son garantizados.

Se observa, según la presente investigación, que las trabajadoras del hogar son en su mayoría, mujeres adultas, en el rango de edad de los 30 a 54 años, tal y como lo refleja la tabla 1, con un total de 61.1% equivalente a 485 mujeres. Luego sigue el rango de las jóvenes, entre los 18 a 28 años de edad, con un total de 162 que son el 20.4%, las personas adultas mayores constituyen el 16.2% con su equivalente a 129 mujeres.

Un dato importante a destacar es la situación de las niñas que según la encuesta IDHUCA, constituyen un 2.3%. En principio no debería existir el trabajo domés-

tico infantil porque esta es además de una práctica violatoria a sus derechos un factor que influye negativamente en el desarrollo de su vida. Para la OIT trabajo doméstico infantil, se entiende como “la situación en la que los niños (y niñas) de cinco a diecisiete años de edad realizan tareas en el hogar de un tercero o empleador (con o sin remuneración)” En el mundo, los datos sobre niñez trabajadora en lo doméstico no se pueden precisar con exactitud debido a que se dispone de pocos datos verdaderamente fiables sobre este tipo de actividad⁶⁵. Pero se ha estimado que son más de 17.2 millones los niños y niñas (mayoritariamente niñas) las que realizaban esta labor durante el 2012.

En el 2013 la OIT, en ocasión del Día mundial contra el trabajo infantil, publicó un informe sobre las prácticas abusivas de las cuales son víctimas, al menos 10,5 millones de niños de todo el mundo, que trabajan en hogares privados.⁶⁶ La presente línea base rastreó en su muestra dieciocho niñas –entre 13 y 17 años– es un indicador de que el país no escapa de la realidad mundial de la que la OIT exige erradicación y atención.

Tabla 1 Edad de la trabajadora doméstica encuestada ⁶⁷		
Grupos de edad	Frecuencia	Porcentaje (%)
De 13 a 17 años (niñas)	18	2.3
De 18 a 28 años (jóvenes)	162	20.4
De 29 a 54 años (adultas)	485	61.1
De 55 a 88 años (adultas)	129	16.2
Total	794	100.0

Fuente: Encuesta "Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador", IDHUCA, 2014

Las tablas 1 y 2, contienen los resultados de la encuesta del IDHUCA sobre: 1) niñez y adolescencia, población en la que su edad oscila entre los cero y diecisiete años; 2) juventud, población entre los dieciocho y veintinueve años de edad, 3) adultas, personas entre los veinte y cincuenta y cuatro años de edad y 4) adultas mayores refiriéndonos a las personas que tienen edad de cincuenta y cinco años a más, esta última en función de la edad mínima para pensionarse.

Para ubicar a la trabajadora en el grupo poblacional, se utilizaron las preguntas

¿Cuál es su edad, en años cumplidos? Y ¿a qué edad comenzó a trabajar como empleada doméstica? La edad mínima fue de trece y diecisiete, respectivamente. De acuerdo a las tablas 1 y 2, en cuanto a niñez y adolescencia, podemos ubicar el 2.3% de trabajadoras que actualmente se encuentra haciendo trabajo infantil doméstico remunerado; pero si se observa más a fondo, el 45.8% (364 trabajadoras) de 794 estuvieron haciendo trabajo infantil en un momento determinado.

Niñez en trabajo doméstico remunerado

Según datos de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples de 2012 (EHPM) del año 2012, en El Salvador hay 191,599 niñas, niños y adolescentes realizando alguna actividad económica, de los que el 72.7% son niños y 27.3% son niñas. Sin embargo, los datos no detallan los sectores laborales en los que se encuentran esos niños y niñas.

En razón de ello, es necesario poner atención a los datos de la EHPM de 2012⁶⁸, sobre la población de 4 y más años de edad que no estudia y las motivaciones para no hacerlo, desprendiéndose del grupo de edad que nos atañe (niñas y niños de 10 a 18 años según la EHPM), dos de esos motivos que saltan a la vista: 1) Necesita trabajar: 42,426 (11,345 son niñas y 31,081 son niños); 2) Por el quehacer doméstico: 17,924, (193 son hombres y 17,731 son mujeres). Los datos anteriores nos

permiten reflexionar acerca de la dimensión del trabajo infantil y específicamente como se distribuyen las responsabilidades, pues según esos mismos datos, es sobre las niñas que recae la labor doméstica, evidenciándose la construcción social del género que impone dicha carga a las niñas.

Cabe destacar que para este grupo existe regulación en la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia (LEPINA), y en el Artículo 57 del Capítulo II "protección de la persona adolescente trabajadora" señala la obligatoriedad de protección ante toda práctica laboral, formal o informal, que ponga en riesgo el ejercicio de sus derechos. En el mismo capítulo II, pero en sus diferentes artículos, en el caso de que la persona adolescente⁶⁹ trabaje, se reconoce lo siguiente:

- Los derechos, beneficios y remuneraciones en virtud de la relación laboral. Las condiciones deben corresponder a un trabajo decente.
- Edad mínima para laborar a los catorce años. En el caso del trabajo doméstico la edad mínima es de dieciséis años.
- Si hay un niño o niña que tiene que trabajar, deberá seguir el trámite para el permiso de trabajo ante el Ministerio de Trabajo.

Se puede concluir, que el trabajo doméstico, en la actualidad es un sector en el cual, las personas se empiezan a in-

corporar a temprana edad, los datos confirman que:

- 1) Entre el grupo de trabajadoras domésticas, de ésta encuesta, el 2.3% son niñas. En pocas palabras, de las 794 trabajadoras encuestadas, 18 son niñas que están haciendo trabajo doméstico (ver anexo 4 Edad de la trabajadora al momento de la encuesta).
- 2) Al consultar a las encuestadas sobre la edad a la que comenzaron esta labor, 53.9% señaló que desde niñas tal y como lo representa la tabla 2, niñas de siete a diecisiete años son 364 (ver anexo 5 Edad específica en la que inició como trabajadora doméstica).

Tabla 2		
Edad en la que inició como trabajadora del hogar y edad actual		
Rango de edades	No. de mujeres por rango de edad en la que se iniciaron como trabajadoras del hogar.	No. de mujeres trabajadoras del hogar por rango de edad actual.
7 - 17 años	364	18
18 - 28 años	288	162
29 - 54 años	126	485
55 a 86 años	13	129
No responde	3	0
Total	794	794

Fuente: Encuesta "Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador", IDHUCA, 2014

Ahora bien, la LEPINA, como ya se ha mencionado ha definido dos edades para que las personas adolescentes puedan trabajar: 1) edad mínima general es a los catorce años; 2) edad mínima para que adolescentes puedan hacer trabajo doméstico es a los dieciséis años. Si estas edades las cruzamos con la tabla 2 acerca de la edad en la que la trabajadora doméstica empezó a hacer trabajo doméstico, resulta que:

- De las 794 trabajadoras encuestadas, 35% inició como trabajadora doméstica antes de los catorce años (ver anexo 5).

- De las 794 trabajadoras encuestadas las que iniciaron antes de los dieciséis años representan el 45.8% (ver anexo 5).

El porcentaje es elevado, lo que refleja que en El Salvador, a pesar de algunos esfuerzos por erradicar el trabajo infantil, existe un alto número de niños y niñas que hacen actividades que podrían catalogarse como peores formas de trabajo infantil, tal y como lo señala el Artículo 3 del convenio 182 de la OIT: a) todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición

de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados; d) el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños y niñas.

Desde esta concepción y en vista que el trabajo doméstico implica una fuerte can-

tidad de actividades en el hogar sumada a horarios excesivos de trabajo, se ubica dentro de las peores formas de trabajo infantil. De hecho, existe una iniciativa del movimiento de mujeres, ya presentada a la Asamblea Legislativa, para que éste, sea catalogado como una de las peores formas de trabajo infantil y se prohíba que niñas menores de dieciocho años, lo realicen.

Mujeres jóvenes en el trabajo doméstico

Al abordar la situación de la juventud, es preciso hacer una aclaración sobre la definición de este grupo de cara a la presente investigación. Así, pese a que la Ley general de juventud (ver Artículo 3) considera jóvenes a las personas desde los quince a los veintinueve años de edad, se ha querido estratificar de manera diferente, para efectos de visibilizar a cabalidad el trabajo infantil en función del principio del interés superior del niño y la niña.

Se tiene pues que las jóvenes comprendidas entre los dieciocho y veintiocho años según la tabla 1, constituyen el 20.7% de la población encuestada, es decir, actualmente, 162 trabajadoras se encuentran entre esos rangos de edades. Una de las mayores demandas del sector juventud en El Salvador, es el empleo y la falta de fuentes de trabajo decente. Las ofertas de empleo que se generan en la actualidad, no cumple las expectativas de este grupo poblacional. Es claro que este sector, es el que más sufre la crisis de empleo. Según la OIT unos 73,8 millones de jóvenes están desempleados a nivel mundial y estima que la tasa de desempleo juvenil ha aumentado hasta un 12.6% en el 2012, agrega además que para el 2017 habrá aumentado hasta un 12.9%.

Al retomar los datos de la tabla 2, y se compara, resulta que con respecto a la

edad en la que la trabajadora inició su labor, el porcentaje sube, a un 36.27%, es decir, 228 trabajadoras iniciaron en su juventud la cual es otra etapa de la vida en la que mujeres ingresan a este rubro laboral. Esto significa que muchas jóvenes al no encontrar otra forma de trabajo, buscan obtener ingresos haciendo trabajo doméstico.

La EHPM de 2012⁷⁰ señala que en el país hay un total de 2,559,315 personas que tienen empleo, de ellas 111,780 (4.36%), están ocupadas en servicio doméstico. Retomando las edades de los 16⁷¹ a 29 años de edad, hay un total de 35,558 (31.8%) personas jóvenes empleadas, de este dato 1,944 (5.47%) son hombres y 33,614 mujeres (94.53%).

Algunas de las razones encontradas por UNIFEM en el año 2008⁷² para dedicarse al trabajo doméstico, fueron:

- Escasos recursos económicos en su hogar
- Porque tuvieron hijos e hijas pronto o fueron abandonadas por sus compañeros
- Por efectos de la guerra.

Mujeres adultas y adultas mayores en el trabajo doméstico

En cuanto a las mujeres adultas y adultas mayores, es decir, las comprendidas entre los 29 hasta 88 años de edad, de acuerdo a la tabla 1 suman 614. Las mujeres adultas consideradas desde los 29 a 54 años, son 485. Las personas adultas mayores (de 55 - 88 años) son 129, las primeras constituyen el 61.1% y las segundas el 16.2%. Si se observa la tabla 2, al hacer el cruce, indica que es más probable que una mujer en estas edades inicie por primera vez una relación laboral en trabajo doméstico, dada las

condiciones de desempleo y los límites que encuentra una mujer de tal edad para conseguir un empleo, aunado a eso, el nivel educativo les impide ubicarse en un mejor lugar.

La EHPM de 2012⁷³ refuerza este dato pues como se ve en la tabla siguiente, las mujeres de 30 a 54 años dedicadas al trabajo doméstico representan el 92.32% y las mujeres de 55 años a más representan el 80.86%.

Edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
30 a 54 años de edad	55,963	92.32	4,652	7.68	55,963
55 a más años	12,620	80.86	2,987	19.1	15,607

Cuadro de elaboración propia con los datos de la Encuesta de Hogares con Propósitos Múltiples de 2012. DIGESTYC, MINEC.

En suma, es preocupante en cada grupo poblacional (niñez, juventud y mujeres adultas), el número de personas que realizan trabajo doméstico y las condiciones en que lo realizan. Según la EHPM,

hay un universo de 102,775 mujeres haciendo trabajo doméstico en condiciones precarias, tal como se despliega más adelante en este documento.

Nacionalidad de la trabajadora

Sobre la nacionalidad de la trabajadora doméstica, el gráfico 1 señala que el 98% (782) de las encuestadas son salvadoreñas

y el 2% (doce) tienen como origen y nacionalidad la nicaragüense, hondureña y mexicana.

Gráfico 1
Nacionalidad de la trabajadora doméstica



Fuente: Encuesta "Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador", IDHUCA, 2014

Si se concentra el análisis en la trabajadora salvadoreña, el 85% son originarias del interior del país, 102 han nacido en el departamento de San Salvador y doce en otros países (ver tabla 4).

La tabla 3 nos ubica el lugar de nacimiento, residencia habitual y el lugar de trabajo.

Por ejemplo en el departamento de San Salvador 210 trabajadoras indicaron que este es su lugar de trabajo, sin embargo, 102 trabajadoras han nacido en este departamento y 128 residen habitualmente en él. Eso significa que ochenta y dos mujeres tienen que trasladarse de otros departamentos.

Tabla 3: Lugar de nacimiento, residencia habitual y de trabajo			
Lugar/Departamento	Nacimiento	Residencia habitual	Lugar de trabajo
Zona Occidental			
Ahuachapán	62	65	50
Santa Ana	86	72	70
Sonsonate	85	85	60
Subtotal	233	222	180
Zona Central			
Chalatenango	40	38	32
La Libertad	91	92	95
San Salvador	102	128	210
Cuscatlán	38	42	30
Subtotal	271	300	367
Zona Paracentral			
La Paz	58	57	50
Cabañas	33	28	20
San Vicente	25	23	20
Subtotal	116	108	90
Zona Oriental			
Usulután	59	57	50
San Miguel	47	51	62
Morazán	30	22	15
La Unión	27	32	30
Subtotal	163	162	157
Otros países			
Tapachula, México	1	0	0
Nicaragua	8	1	0
Honduras	3	1	0
Subtotal	12	2	0
Total	794	794	794

Fuente: encuesta Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador, IDHUCA, 2014

De la tabla 3, se puede realizar el análisis siguiente:

- En la zona de occidente integrada por Ahuachapán, Santa Ana y Sonsonate: han nacido 233 mujeres, de ellas, 222 siguen viviendo ahí y 180 trabajaban en esos departamentos. Significa que cincuenta y tres mujeres deben buscar trabajo fuera de la zona.
- En la zona central -departamentos de La Libertad, San Salvador, Cuscatlán y Chalatenango- han nacido 271 trabajadoras, del grupo encuestado, 300 residen en alguno de estos departamentos, siendo los mayores San Salvador y La Libertad. En cuanto a trabajo, 367 personas trabajan en alguno de estos departamentos. Así, esta zona ha captado noventa y seis personas que se dedican al trabajo doméstico, el departamento de San Salvador, es el que más trabajadoras recibe.
- La zona paracentral tiene 116 personas nacidas en alguno de los tres departa-

mentos que la integran (La Paz, Cabañas y San Vicente); 108 mujeres dijeron residir en ellos y noventa trabajan en alguno de estos departamentos, eso significa que dieciocho mujeres tienen que migrar para buscar trabajo.

- De la zona oriental, son originarias 163, residen 161 mujeres y trabajan en esa zona 157, esto se traduce a que seis mujeres tienen que buscar otro lugar que no sea de la zona oriental para trabajar.

Como se observa, la zona de occidente es el lugar en el cual más mujeres deben buscar trabajo fuera de los departamentos que la integran (cincuenta y tres mujeres) y lo más probable es que se encuentren trabajando en la zona central.

En cuanto a las trabajadoras originarias de Honduras, México y Nicaragua (doce trabajadoras) resulta lo siguiente:

Tabla 4 Trabajadoras de Honduras, México y Nicaragua		
Lugar de nacimiento	Lugar de trabajo	Lugar de residencia habitual
8 Nicaragua	6 La Unión	1 Nicaragua
	1 San Salvador	1 San Salvador
	1 San Miguel	1 San Miguel 5 La Unión
3 Honduras	1 Cuscatlán	1 Cuscatlán
	1 La Libertad	1 La Libertad
	1 Chalatenango	1 Honduras
1 Tapachula	1 San Salvador	1 Aguilares

Fuente: Encuesta "Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador", IDHUCA, 2014

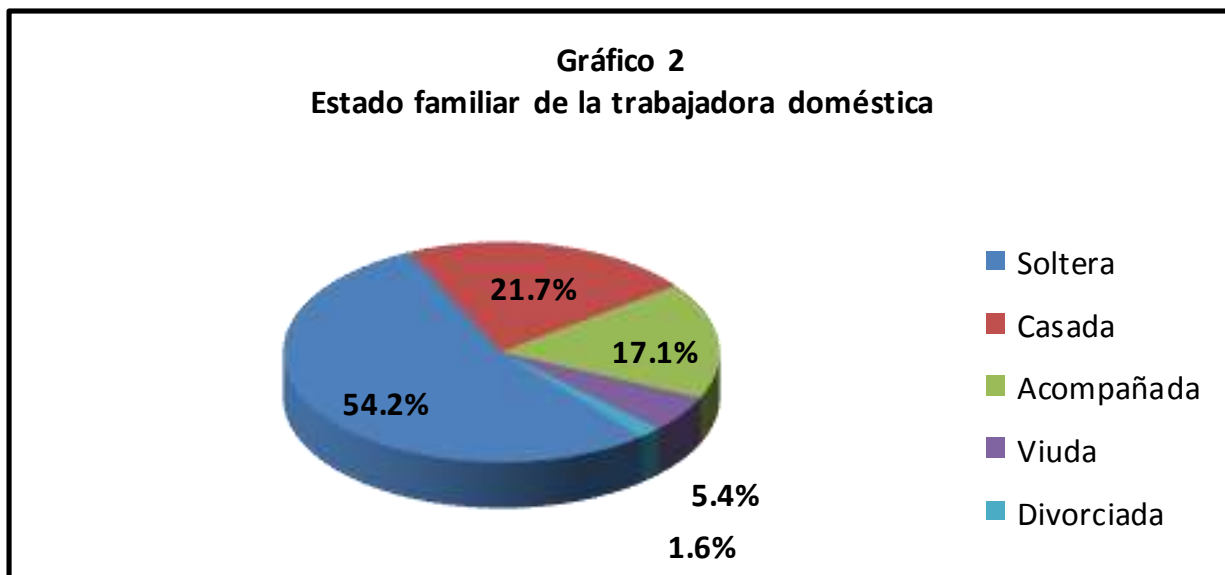
Es obvio que las doce trabajadoras (tabla 4) han tenido que migrar desde su lugar de origen entendido este como el lugar donde está inscrito su nacimiento, diez resi-

den habitualmente en algún departamento de El Salvador y solamente dos viven en su lugar de origen, específicamente una nicaragüense y otra hondureña.

Estado familiar de la trabajadora

Sobre la situación del estado familiar de este grupo en estudio, se puede observar en el gráfico 2, que el 54.2% son solteras, el 21.7% casadas, 17.1% acompañadas, el

5.4% viuda y 1.6% divorciada. Los datos expresan que el grupo mayor se concentra en las mujeres solteras.



Fuente: Encuesta "Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador", 2014

El cruce del estado familiar de la trabajadora con el dato de "sí tiene o no hijos" nos dice que –según la tabla 5- el 79.8% de las trabajadoras independientemente de su estado familiar, tienen hijos e hijas y el 20.2% no tienen. Asimismo, resulta que

del total de las trabajadoras solteras (54.2%) el 37.9% de ellas tiene hijos e hijas, seguidas por las casadas (21.7%) que tienen hijos e hijas y que representan el 19.9%.

Tabla 5			
Estado familiar de la trabajadora que tiene hijos e hijas			
Estado Familiar	¿Tiene hijos?		Total
	Si	No	
Soltera	37.9%	16.2%	54.2
Casada	19.9%	1.8%	21.7
Viuda	4.9%	.5%	5.4%
Divorciada	1.5%	.1%	1.6%
Acompañada	15.6%	1.5%	17.1
Total	79.8%	20.2%	100.0

Fuente: Encuesta "Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador", IDHUCA, 2014

B. Condiciones Educativas

En general, en la persona las condiciones educativas pueden abrir o cerrar puertas, es por eso que la relatora de la Naciones Unidas sobre el derecho a la educación señala que *“Hay un gran número de problemas relacionados con los derechos humanos que no podrán ser resueltos mientras el derecho a la educación no sea la llave que libere los otros derechos humanos”*.⁷⁴ En la práctica se observa que tal afirmación es clara, precisa y real.

La discriminación contra la mujer se expresa en diferentes ámbitos, y en El Salvador como en muchos países de América Latina, el limitado acceso a la educación es uno de los más evidentes. Los factores familiares, sociales, culturales y económicos cierran las posibilidades de muchas

mujeres a un nivel educativo que les permita desarrollarse dignamente. Esto sucede porque son obligadas –a temprana edad– a responsabilizarse del trabajo del hogar, del cuidado de hermanos más pequeños o a aportar económicamente al ingreso familiar, no así en el caso de los hombres a quienes se les privilegia.

Los datos respaldan esa afirmación, pues los hallazgos sobre las condiciones educativas de las mujeres trabajadoras domésticas reflejan la baja escolaridad de la mayoría de las encuestadas, si bien muchas han asistido a la escuela, el mayor porcentaje se encuentra entre las que se quedaron hasta con sexto grado y de éstas algunas no aprendieron a leer y escribir.

Tabla 6
Trabajadoras que saben leer y escribir

Sabe leer	Frecuencia	Porcentaje (%)	Sabe escribir	Frecuencia	Porcentaje (%)
Si	649	81.7	Si	645	81.2
No	145	18.3	No	149	18.8
Total	794	100.0	Total	794	100.0

Fuente: Encuesta “Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador”, IDHUCA, 2014

Los datos de la Tabla 6 reflejan que el 81.7% de las trabajadoras domésticas saben leer y el 18.3% no saben hacerlo; respecto de si saben escribir, el 81.2% respondió que sí lo hace, y el 18.8% no sabe hacerlo. Esto significa que el 18.8% de las trabajadoras domésticas se encuentra en condición de analfabetismo, que es definida por la UNESCO como *“la situación de una persona de quince años y más que no sabe leer y escribir ni puede comprender un texto sencillo y corto sobre su vida cotidiana”*.⁷⁵

Al comparar este dato con la tasa nacional de analfabetismo, encontramos

que este es un problema mayor entre las trabajadoras domésticas: en el país la tasa de analfabetismo, es según datos oficiales, de un 12.4%, de este porcentaje, el 7.8% lo integran las mujeres y el 4.6% los hombres.⁷⁶ Esta situación puede representar una mayor vulnerabilidad en las relaciones laborales entre ellas y su empleador, y que puede traducirse en mayor explotación, mayor discriminación y precariedad en el respeto de sus derechos humanos.

Para conocer el nivel de escolaridad de las trabajadoras domésticas se consultó sobre su último año de estudio aprobado, datos que se presentan en la tabla siguiente:

Tabla 7 Último año de estudio de la trabajadora		
Año de estudio	Frecuencia	Porcentaje (%)
Sin estudios	125	15.7
Primer grado	49	6.2
Segundo grado	54	6.8
Tercer grado	76	9.6
Cuarto grado	50	6.3
Quinto grado	37	4.7
Sexto grado	104	13.1
Séptimo grado	40	5.0
Octavo grado	25	3.1
Noveno grado	87	10.9
Primer año de bachillerato	18	2.3
Segundo año de bachillerato	56	7.1
Tercer año de bachillerato	62	7.8
Escuela Normal	1	0.1
Educación Superior Técnico	1	0.1
Universitario	8	1.0
No responde	1	0.1
Total	794	100

Fuente: Encuesta "Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador", IDHUCA, 2014

La tabla 7 refleja que el 33.6% de las trabajadoras domésticas tienen primaria incompleta y si le sumamos quienes no han ido nunca a la escuela tenemos que el 49.3% de las trabajadoras, no estudió o no llegó a completar la primaria, sólo el 13.1% llegó hasta el 6° grado y sólo el 10.9% terminaron el 9° grado. Estos datos confirman que una de las características de la mayoría de las personas que se dedican al trabajo doméstico remunerado es que tienen un bajo nivel de escolaridad, sin embargo, se encontró que el 7.8% de las trabajadoras consultadas han alcanzado el tercer año de bachillerato e incluso hay algunas que

han estudiado o se encuentran estudiando un nivel superior, las que probablemente no han encontrado mejores oportunidades laborales y han optado por el trabajo doméstico para obtener ingresos que les permitan cubrir sus necesidades básicas.

Según los datos oficiales la escolaridad promedio por sexo es de 6.8 grados para los hombres y de 5.3 grados para las mujeres, este último dato coincide con lo encontrado en esta línea base respecto de la escolaridad de las trabajadoras domésticas que han accedido a la escuela siendo el promedio de 5.5 grados.

El informe de la UNESCO sobre el "Seguimiento de la Escuela para Todos en el mundo"⁷⁷ menciona que "concurrir a la escuela durante cinco o seis años, lo que es en algunos sistemas equivalente a terminar un ciclo completo de enseñanza primaria, no es garantía, empero, de estar alfabetizado. (...) Las desventajas en la adquisición de competencias básicas se agravan por una combinación de factores como la pobreza, las cuestiones de género, el lugar de residencia y el origen

étnico. (...) Sin embargo, muestran también que las políticas de la educación no logran brindar posibilidades de aprendizaje a las poblaciones más desfavorecidas, y ponen de manifiesto la necesidad urgente de dar a esas personas una segunda oportunidad."

Lo anterior queda confirmado en la tabla siguiente donde se hace un cruce del último año de estudios aprobados y si saben leer y escribir:

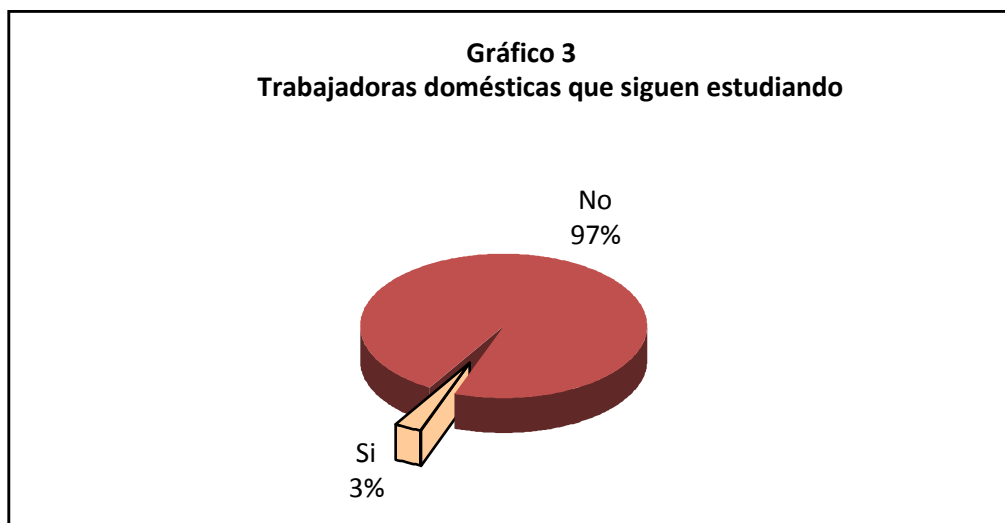
Tabla 8				
Último año de estudio con respecto a si sabe leer y escribir				
Año de estudios aprobado	Sabe leer		Sabe escribir	
	Si	No	Si	No
Sin estudios	16	109	13	112
Primer grado	30	19	27	22
Segundo grado	46	8	47	7
Tercer grado	69	7	69	7
Cuarto grado	48	2	49	1
Quinto grado	37	0	37	0
Sexto grado	104	0	104	0
Séptimo grado	40	0	40	0
Octavo grado	25	0	25	0
Noveno grado	87	0	87	0
Primer año bachillerato	18	0	18	0
Segundo año bachillerato	56	0	56	0
Tercer año bachillerato	62	0	62	0
Escuela Normal	1	0	1	0
Educación Técnico Superior	1	0	1	0
Estudios Universitarios	8	0	8	0
No responde	1	0	1	0
Total	649	145	645	149

Fuente: Encuesta "Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador", IDHUCA, 2014

Es importante destacar que de las 125 trabajadoras "sin estudios", dieciséis respondieron que saben leer, y trece respondieron que saben escribir, esto significa que si bien no han asistido a la escuela, han hecho su propio esfuerzo por aprender a leer y escribir. De las que hicieron desde primer grado a cuarto grado, treinta y seis no lograron aprender a

leer, y treinta y siete no aprendieron a escribir, las razones pueden ser variadas: las inasistencias a la escuela, la mala calidad educativa, entre otras.

En cuanto a la continuidad de los estudios por parte de las encuestadas se presenta el siguiente gráfico que muestra la respuesta sobre si sigue estudiando o no:



Fuente: Encuesta "Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador", IDHUCA, 2014

Como se puede observar la mayoría de las trabajadoras respondió que no sigue estudiando (97%), solo el 3% si lo hace; entre ellas tres en la universidad, quince estudiando bachillerato, cinco estudian tercer ciclo y una 6° grado.

Probablemente las mujeres que siguen estudiando, podrán colocarse –en algún momento– en trabajos con mejores condiciones laborales que les permitirán tener un nivel de vida más digno junto a su familia, no así las que por diferentes razones no continuaron sus estudios formales.

Con relación al Informe de la UNESCO, en el mismo se enfatiza que *"la educación impide que se transmita la pobreza de una*

generación a otra. Los niños cuyos padres han tenido escasa o nula escolarización tienen mayor probabilidad de recibir poca instrucción. Esta es una de las vías por las que se perpetúa la pobreza y, por consiguiente, es fundamental elevar los niveles educativos para romper el ciclo de la pobreza crónica". Sin duda, en el tema educativo hay una variable por analizar y trabajar para mejorar las condiciones de vida y prosperidad de este sector laboral.

Cuando se preguntó, a las trabajadoras afectadas ¿por qué ya no continuó sus estudios? expresaron una diversidad de razones que se presentan en la siguiente tabla:

Tabla 9: Razones para no estudiar o no seguir estudiando por rango de edad

Razones	De 13 a 17 años (10) %	De 18 a 28 años (147) %	De 29 a 54 años (484) %	De 55 a más (129) %	Frecuencia	%
No le gustó estudiar	0	28.3	58.1	13.5	74	9.6
No la quisieron poner a estudiar/ ya no le dieron estudios	2.1	5.4	61.9	30.4	92	12.0
Se acompañó / se casó	0	13.3	86.6	0	30	3.9
De escasos recursos/ falta de dinero	2.0	19.8	61.9	16.0	342	44.4
Embarazo/maternidad	0	26.4	70.5	2.9	34	4.4

Tabla 9: Razones para no estudiar o no seguir estudiando por rango de edad

Razones	De 13 a 17 años (10) %	De 18 a 28 años (147) %	De 29 a 54 años (484) %	De 55 a más (129) %	Frecuencia	%
Trabaja	0.7	22.8	61.4	14.9	127	16.5
Huérfana	0	20.0	40.0	40.0	10	1.3
Padece enfermedad/dolores de cabeza/ visuales	0	36.3	36.3	27.2	11	1.4
No había centro de estudio cercano	0	12.0	72.0	16.0	25	3.2
Conflicto armado/guerra	0	0	81.8	18.1	11	1.4
No llegaban los profesores/no habían más grados	0	0	33.3	66.6	3	0.4
No responde	0	18.1	72.7	9.0	11	1.4
Total	1.3	19.1	62.8	16.8	770	100.0

Fuente: Encuesta "Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador", IDHUCA, 2014

Las respuestas que se muestran en esta tabla son muy interesantes pues revelan varios factores que limitan el acceso a la educación, como se observa, el 44.4% de las trabajadoras respondieron que los escasos recursos económicos o la falta de dinero es la razón por la que no sigue estudiando; si a ellas les sumamos las que dijeron trabajar o ser huérfanas, tenemos un 62.2% que no estudió por razones económicas.

Los embarazos o la maternidad son otros motivos por el que muchas mujeres adolescentes o jóvenes dejan sus estudios, ya que la crianza de los hijos e hijas deja en segundo plano las aspiraciones de muchas mujeres por superarse.

Otro dato importante es que no la quisieron poner a estudiar o no siguieron dándole estudios, detrás de eso probablemente está la cultura de discriminación basada en la idea de que las mujeres no necesitan estudiar sino atender el hogar y los hijos e hijas. En realidad sólo en el 9.6% de los casos, se puede atribuir la causa a fenómenos personales o individuales (no le gustó), a las demás, si se analiza a pro-

fundidad, podemos decir que la causa para no haber continuado los estudios es que el Estado no les garantizó ese derecho humano, y que como consecuencia se convierte en un factor determinante de la pobreza crónica de sus familias.

Con relación a la edad de la trabajadora, del total de 770 que no asistió a la escuela o no continuó sus estudios, el 62.8% se concentra en el rango de 29 a 54 años, de las 485 (ver tabla 1) que se encuentran en este rango, solamente una sigue estudiando.

El 19.1% se ubica en el rango de 18 a 28 años, es decir de 162 trabajadoras de este grupo, quince de ellas sí continuaron sus estudios; el 16.8% de las trabajadoras se concentra en el rango de 55 años a más, es importante resaltar que de 129 trabajadoras consultadas en este grupo etario, ninguna continuó sus estudios; y en el rango de las trabajadoras que tienen entre 13 y 17 años, se encontró que el 1.3% no ha continuado estudiando, es decir que de 18 trabajadoras que se encontraron de esa edad, ocho de ellas sí continúan con sus estudios.

C. Condiciones familiares y de vida

Este apartado, tiene por objeto relacionar a la trabajadora doméstica con su entorno familiar y las responsabilidades que surgen frente a esos vínculos, pues claro está, que cuando una persona busca trabajo lo hace para satisfacer sus propias necesidades, para aportar a los ingresos o generar ingresos para una familia, que muchas veces puede ser nuclear, ampliada o extensa e incluso teniendo o no hijos e hijas pues la responsabilidad económica trasciende de ellas mismas al cuidado de otros y otras que integran su grupo familiar.

La EHPM de 2012⁷⁸ muestra que 572,149 son las mujeres con jefatura de hogar,⁷⁹ lo que significa un 35.14%. Este dato es cercano al que arrojó el estudio realizado por UNIFEM,⁸⁰ publicado en el 2008 en el cual se señaló que la jefatura de mujeres en el hogar era del 31.6%.

Esta característica de ser responsable en la familia se registra –aunque en menor intensidad– desde temprana edad, hecho que es preocupante por lo que eso significa en el desarrollo de las mujeres (niñas o jóvenes). Esta misma EHPM de 2012 señala respecto a la edad, que hay 123 mujeres que son jefas de hogar entre la edad de diez a catorce años, y mujeres jefas de

hogar de entre quince y diecinueve años suman 4,273.

El Instituto Interamericano de Derechos Humanos (IIDH) advierte sobre la necesidad de usar el término “jefa de hogar” con cuidado pues “remite a una concepción de los hombres como proveedores, como responsables de llevar el sustento a la casa, y a las mujeres como responsables del cuidado, de lo doméstico. La realidad es que hay muchas mujeres que contribuyen económicamente en sus casas igual o más que su pareja u otros hombres. Generalmente, se hace referencia al sector que no tiene pareja permanente, esto es, tienen bajo su absoluta responsabilidad la sobrevivencia de su familia. Estas son mujeres adolescentes o adultas con hijos e hijas y otros familiares dependientes económicamente”.⁸¹

Se estima que las familias salvadoreñas están integradas como mínimo por cuatro a cinco personas y esto coincide con los resultados de la encuesta del IDHUCA pues la misma promedia que por cada trabajadora doméstica habrá un promedio de 4.86 integrantes de su grupo familiar. De acuerdo a esta misma encuesta, los integrantes totales de las familias de las trabajadoras suman 3,715.

Tabla 10	
Promedio de personas que integran el grupo familiar de la trabajadora doméstica	
Suma	Media
3715	4.68

Fuente: Encuesta “Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador”, IDHUCA, 2014

En la tabla 11, se presenta el número de dependientes económicamente y número de integrantes del hogar, así por ejemplo 167 trabajadoras señalan no tener ningún dependiente (cero dependientes) y que su hogar está constituido, según se detalla: treinta y un trabajadoras solo son

ellas, veinticinco tienen un grupo familiar de dos personas, treinta trabajadoras tienen tres integrantes. Hay una persona que nos dice que su grupo familiar es de diez integrantes y que de ella dependen nueve personas.

Número de personas que dependen económicamente de la trabajadora	Tabla 11 Número de personas del grupo familiar de la trabajadora (incluyéndose ella)														Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
0	31	25	30	26	26	13	3	7	2	2	2	0	0	0	167
1	6	37	58	16	19	18	9	6	4	2	2	1	0	2	180
2	1	4	56	83	29	18	9	7	0	7	1	1	0	0	216
3	0	1	4	39	39	16	8	2	1	8	1	0	1	0	120
4	0	0	0	0	27	18	6	8	4	2	0	0	0	0	65
5	1	0	0	0	0	8	9	0	3	0	0	1	0	0	22
6	0	0	0	0	0	2	6	0	0	0	0	0	0	0	8
7	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	1	0	0	4
8	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0	3
9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
No quiso responder/no aparece	0	0	2	2	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	8
Total	39	67	150	166	142	94	51	30	18	24	6	4	1	2	794

Fuente: Encuesta "Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador", IDHUCA, 2014

En el Informe sobre Desarrollo Humano (2013) del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) se hace una interesante reflexión sobre el "hogar" al señalar que éste es la piedra angular del bienestar ya que "es el espacio en donde la persona crece y se desarrolla" el hogar es además "el espacio físico que proporciona abrigo y seguridad". Eso lo afirma contrastando su preocupación de lo que sucede en la actualidad es decir que "cuando la persona crece en un hogar con la madre ausente, estudiará 1.2 años menos que aquel que crece con ella". A esto habrá que añadir la ironía

que implica para la trabajadora doméstica estar de manera permanente ausente de su propio hogar y pasar el mayor tiempo educando, atendiendo y garantizando que esté bien la familia para la que trabaja.

Al reflexionar sobre las personas del grupo familiar de la trabajadora con respecto a si están estudiando o trabajando, se ha agrupado el número de integrantes del hogar con respecto a la edad y si estudian y/o trabajan. Y así encontramos lo siguiente (Tabla 12).

Tabla 12
Integrantes del grupo familiar de la trabajadora que estudian y/o trabajan

Grupos de edad (años)	Número de persona	Frecuencia de personas que viven	Frecuencia de personas que estudian	Frecuencia de personas que trabajan
0 a 4	0	598	-	-
	1	150	-	-
	2	37	-	-
	3	6	-	-
	4	2	-	-
	5	1	-	-
5 a 14	0	384	405	784
	1	246	235	9
	2	114	114	1
	3	41	32	-
	4	7	7	-
	5	2	1	-
15 a 19	0	417	527	689
	1	230	189	85
	2	123	68	18
	3	20	8	2
	4	4	2	-
	5	-	-	-
20 a 44	0	117	710	179
	1	218	64	266
	2	284	13	250
	3	105	5	63
	4	38	1	14
	5	19	-	14
	6	6	-	3
	7	5	-	3
	8	2	-	2
45 o más	0	255	-	339
	1	284	-	322
	2	211	-	119
	3	33	-	8
	4	7	-	3
	5	3	-	2
	6	1	-	-
	7	-	-	-
	8	-	-	-
	9	-	-	-
	10	-	-	1

Fuente: Encuesta "Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador", IDHUCA, 2014

De acuerdo a la tabla 12 resulta:

- De las trabajadoras que dijeron tener integrantes del hogar entre los 0 y 4 años de edad un 15% tienen un integrante de esta edad y un 46% tienen entre dos y cinco integrantes con dicha característica.

- De las trabajadoras que informaron tener integrantes entre los cinco y catorce años, unas 353 tienen entre una a dos personas de esta edad en su seno familiar, cincuenta trabajadoras tienen tres y cinco. A este mismo grupo se les consultó si estos niños, niñas y adolescentes se encuentran estudiando, 389 de ellas expresaron que sí y diez dijeron que sus hijos ya están trabajando. Cabe remarcar que existen diez niños y niñas que están en la categoría de "trabajo infantil". Situación que sostiene la mencionada transmisión de la pobreza de una generación a otra.
- De las 377 trabajadoras que respondieron tener integrantes entre las edades de quince a diecinueve años en su familia, manifestaron que tienen entre uno a cuatro miembros en ese rango de edad. 267 de estas personas entrevistadas dijeron que sus hijos estudian y 105 mencionaron que sus hijos ya están trabajando.
- De las trabajadoras que en su familia tienen integrantes de la edad de veinte a cuarenta y cuatro años, 677 manifestaron tener entre uno y ocho integrantes en este rango de edad; y cuándo se les pregunta si éstos estudian, las trabajadoras que tienen entre uno y cuatro integrantes, dicen que se encuentran estudiando y 615 mencionan que estos integrantes ya se encuentran trabajando.
- Finalmente, entre quienes mencionaron que en su familia hay integrantes de 45 años a más, 539 señalaron tener entre uno y seis integrantes con esa definición etárea.

La tabla 13, concluye que el promedio de dependientes de la trabajadora doméstica es de 1.85 personas y que el total de dependientes de las 794 trabajadoras suman un total de 1451.

Tabla 13	
Promedio de personas que dependen económicamente de la trabajadora	
Suma	Media
1451	1.85

Fuente: Encuesta "Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador", IDHUCA, 2014

En el marco conceptual, respecto de la "teoría de la economía del cuidado", reflexiona que por tradición, el trabajo doméstico remunerado o no en la historia de la humanidad, ha sido encomendado de manera permanente a las mujeres. Esa visión queda plasmada en la tabla 14, respecto al cuidado de los hijos e hijas de las trabajadoras, las respuestas (de las 634 que dijeron tenerlos) a la pregunta ¿a quién se le encomienda o quién asume la responsabilidad de cuidado mientras ellas se encuentran laborando? Se encontró que ese cuidado recae mayoritariamente en otras mujeres. Sólo treinta y siete dijeron

que la responsabilidad del cuidado está asignada a los hombres, independientemente del vínculo familiar, sean estos esposos, suegros, hermanos, padres o hijo mayor o mayores de edad.⁸²

Como puede verse, 278 mujeres manifestaron que asignan para el cuidado personal de sus hijos e hijas a otras mujeres de su familia, ya sea suegra, madre, hermana, cuñada o sus otras hijas, incluida la vecina o amiga de la trabajadora. Esto concuerda con lo que desde el 2008 UNIFEM, advirtió al señalar que el trabajo doméstico remunerado es

subsidiado por la labor de la misma naturaleza que no es remunerada, pues

recibe ayuda de otras mujeres en las tareas del cuidado.

Tabla 14: Persona que cuida de los hijos e hijas de la trabajadora doméstica mientras ella trabaja		
Persona que cuida	Frecuencia	Porcentaje (%)
Esposo	20	3.2
Suegro	1	0.1
Padre	6	0.9
Hermano	3	0.5
Cuñado	2	0.3
Primo	1	0.1
Hijo mayor	1	0.1
Hijo mayor de edad	3	0.5
Subtotal	37	5.9
Suegra	19	2.9
Madre	114	17.9
Hermana	19	2.9
Cuñada	10	1.6
Hija mayor	12	1.8
Hija mayor de edad	23	3.6
Nuera	4	0.6
Abuela	14	2.2
Tía	10	1.6
Vecina	3	0.5
Sobrina	2	0.3
Amiga	1	0.1
Ella misma en su trabajo	46	7.3
Subtotal	278	43.9
Guardería	3	0.5
Aldeas infantiles	1	0.1
Se quedan solos/ se cuidan solos	176	27.7
Todos sus hijos son mayores de edad	130	20.5
No responde	9	1.4
Total	634	100

Fuente: Encuesta "Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador", IDHUCA, 2014

De la anterior tabla también se observa que hay un grupo de cuarenta y seis mujeres, que contestaron que ellas mismas cuidan a sus hijos e hijas en el lugar de trabajo, esa realidad merecería en un futuro un análisis e investigación para saber en qué condiciones se encuentran los niños y niñas y responder interrogantes como ¿se les asignan también tareas del trabajo doméstico?

En el caso de las otras 319 trabajadoras que señalaron tener hijos e hijas, 176 dijeron que ellos y ellas se cuidan solos, mientras que 130 manifestaron que sus hijos son mayores de edad.

Para saber un poco más de la realidad intrafamiliar de las mujeres encuestadas se les consultó sobre cuántas personas del hogar –además de ellas– hacen trabajo do

méstico remunerado (ver tabla 15) y se encontró que en un 12.47% de las familias

hay al menos una persona más que trabaja como empleada doméstica.

Tabla 15: Personas del grupo familiar que hacen trabajo doméstico remunerado		
Número de personas trabajando como empleadas domésticas.	Número de empleadas domésticas que tiene familia realizando el mismo trabajo.	% de miembros del grupo familiar de las 794 encuestadas que realizan trabajo doméstico remunerado.
1	68	8.56
2	24	3.02
3	6	0.76
4	1	0.13
Total	99 de 794	12.47

Fuente: Encuesta "Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador", IDHUCA, 2014

Pasando a lo relativo a la vivienda, es preciso citar lo que el PNUD, en su informe correspondiente al 2013 señaló al respecto: *"la inadecuada calidad de la vivienda en la que se crece tiene un efecto nocivo en las oportunidades, no solo por lo que significa vivir en un lugar que no es idóneo, sino también por las circunstancias humanas que rodean la precariedad. Una de las mayores angustias que provoca la pobreza es no tener la capacidad para dar a los hijos un lugar que les garantice seguridad y confort físico"*⁸³ Aunque en esta línea base, no se profundizó en las condiciones de la vivienda, sí indagó sobre su tenencia o propiedad, pues este aspecto es fundamental a la hora de destinar el salario, ya

que muchas personas deben priorizar entre lo urgente y lo necesario, y dejar de lado gastos como la recreación, que muchas veces pasa a un segundo plano.

En lo concreto, tenemos que el 59.2% de las trabajadoras (Tabla 16), dijeron que la vivienda en la que habitan es de su propiedad. Ahora bien, que se adjudiquen la propiedad tampoco implica automáticamente que la titularidad esté legalmente adjudicada a la trabajadora, pues la pregunta que se formuló fue en los siguientes términos: ¿Cuál es la situación de tenencia de la vivienda que habita con su grupo familiar?

Tabla 16: Situación de la tenencia de la vivienda en la que habita la trabajadora y su grupo familiar.		
Situación	Frecuencia	Porcentaje (%)
Propia	470	59.2
Alquilada	226	28.5
En proceso de pago	31	3.9
Ocupante gratuito/ prestado	26	3.3
Colonos	12	1.5
Invasión de terreno baldío/Municipal	5	0.6
Cuidan la casa	8	1.0
Donación	12	1.5
Vive donde trabaja	1	0.1
No responde	3	0.4
Total	794	100.0

Fuente: Encuesta "Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador", IDHUCA, 2014

Si ponemos atención al grupo de mujeres que alquilan vivienda y las que están en proceso de pago, suman el 32.36%, es un número significativo de trabajadoras, destinando parte de su ingreso mensual para cubrir esta necesidad, situación que se refleja en la tabla 25 que aparece en el apartado D "condiciones económicas" donde se observa que cuarenta y un mujeres dijeron destinar de su salario un monto para alquiler de vivienda; para arreglos de vivienda y para pago de terreno. De este

dato y en términos generales, se puede asegurar que estos grupos familiares que corresponden al 39% no tienen garantizada la propiedad de la vivienda que habitan y el ingreso mensual está destinado a cumplir o suplir esta necesidad.

Respecto a los servicios y/o equipo con el que cuentan en su vivienda se muestran en la tabla 17, puede verse en ella qué tipo de servicios son de los que más se carecen:

Tabla 17 Servicios con los que cuenta el hogar de la trabajadora		
Servicio	Porcentaje	
	Si	No
Energía eléctrica	90.9	9.1
Agua domiciliar	80.7	19.3
Tren de aseo	59.3	40.7
Servicio sanitario	92.4	7.6
Teléfono móvil	69.1	30.1
Internet	6.2	93.8
Cable TV	19.3	80.7
Lavadora	5	95
Computadora	7.7	92.3
Cocina de gas o eléctrica	87.5	12.5
Vehículo de uso familiar	5.3	94.7

Fuente: Encuesta "Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador", IDHUCA, 2014

De la tabla anterior, se resalta la carga de trabajo doméstico más elevada y/o el incremento adicional en costo de vida, para el 19.3% de trabajadoras cuyos hogares no existe servicio de agua domiciliar, dado que por un lado eso requiere su acarreo y/o compra que en la mayoría de veces es mayor que cuando se paga por el servicio domiciliar. Lo mismo ocurre con el 12.5% que carecen de cocina de gas o eléctrica, dado que la necesidad de leña impone su acarreo o compra.

La EHPM del 2012, señala que "el acceso al servicio de agua por cañería a nivel nacional (que incluye: cañería dentro y

fuera de la vivienda, cañería del vecino, pila, chorro público o cantarera, chorro común y acarreo cañería del vecino) son el 85.4% de hogares. Los que se abastecen con agua de pozo, representan el 7.7%, mientras los que lo hacen mediante otros medios (incluye ojo de agua, río o quebrada, camión, carreta o pipa, manantial protegido y no protegido, colecta agua lluvia y otros medios) es el 7.0% de los hogares. Las viviendas con tenencia de agua de cañería (incluye: cañería dentro y fuera de la casa) son el 75.9%".

En relación al servicio de alumbrado eléctrico, la misma EHPM menciona que

"el 93.6% de los hogares cuenta con acceso a servicio de alumbrado eléctrico (incluye electricidad y conexión eléctrica del vecino); le sigue en orden de importancia aquellos hogares que utilizan candela con el 3.1%, Kerosén (gas) con el 2.3% y otros tipos con el 0.6%. A nivel nacional los hogares con tenencia del servicio de alumbrado eléctrico son el 83.4%."

Se les consultó a las trabajadoras si algún familiar de sus hogares recibía remesas, solo el 9.1% respondió afirmativamente (ver tabla 18) y las que no reciben son el 90.9%. Eso indica que siendo la remesa el gran "alivio de la economía nacional" no es así en la vida de las trabajadoras domésticas.

Tabla 18 Algún familiar que reciben remesas		
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje (%)
Si	72	9.1
No	722	90.9
Total	794	100.0

Fuente: Encuesta "Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador", IDHUCA, 2014

Es importante agregar lo que el PNUD en su informe 2013 señala que "la construcción de una sociedad más justa, en donde la cuna no sea destino, inicia por asegurar a cada niños y niña la posibilidad de crecer en condiciones de dignidad.

Esto implica el diseño de políticas que relacionen áreas de cuidado y educación inicial, con políticas de vivienda y saneamiento. Aunque parezcan desvinculadas tienen un objetivo central: derribar las barreras que el origen pueda significar.⁸⁴

D. Condiciones económicas

El Salvador tiene un total de población de 6,249,262, de este universo, 2,724,754⁸⁵ se encuentran en la categoría de Población Económicamente Activa⁸⁶ (PEA) 1,116,935 son mujeres, con un promedio de ocupación por hogar de 1,57. Otro dato que interesa destacar de cara a analizar las condiciones económicas de las trabajadoras domésticas, es que el país tiene

1,628,106 de hogares y un promedio nacional de integrantes por hogar de 3,8 personas.

Existe un 34.5% (561,629) de hogares en situación de pobreza. Los hogares con jefatura de mujeres resulta ser el 21.5%, tal y como se refleja en la tabla siguiente:

Hogares en condición de pobreza	Pobreza extrema	%	Pobreza relativa	%	Total	%
Hogares totales en situación de pobreza	145,551	29.9	416,069	74.1	561,620	34.5
Hogares con jefatura de mujeres	40,853	21.5	148,957	78.5	189,810	33.8
Hogares con jefatura de hombres	104,698	28.1	267,112	71.9	371,810	66.2

De elaboración propia retomando como fuente la EHPM de 2012 de la DIGESTYC

Los hogares con servicio doméstico suman 112,688, según la EHPM de 2012 –referidos específicamente a personas que desempe-

ñan labores propias del hogar– de los cuales, el 31.7% están en situación de pobreza y el 68.2% son “no pobres”.

Hogares con servicio doméstico	Pobreza extrema	%	Pobreza relativa	%	Total	%
Pobreza total	5,766	16.1	29,958	83.9	35,724	31.7
Hogares con jefatura de mujeres	4,668	14.4	27,673	85.6	32,341	90.5
Hogares con jefatura de hombres	1,098	32.5	2,285	67.5	3,383	9.5

De elaboración propia retomando como fuente la EHPM de 2012 de la DIGESTYC

Como se observa en las tablas anteriores, cuando se detalla jefatura de mujeres pobres a nivel general el dato es del 33.8%, pero cuando hablamos de trabajo doméstico las mujeres con jefatura de hogar y en situación de pobreza son el 90.5%.

Una persona que se dedica al trabajo doméstico, realiza sus labores en una o más casas dependiendo de la forma de contratación así, la tabla 19 nos señala que:

Tabla 19: Número de casas en las que trabaja actualmente la trabajadora doméstica.		
Número de casas	Frecuencia	Porcentaje (%)
1	702	88.4
2	36	4.5
3	34	4.3
4	15	1.9
5	6	0.8
6	1	0.1
Total	794	100.0

Fuente: Encuesta “Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador”, IDHUCA, 2014

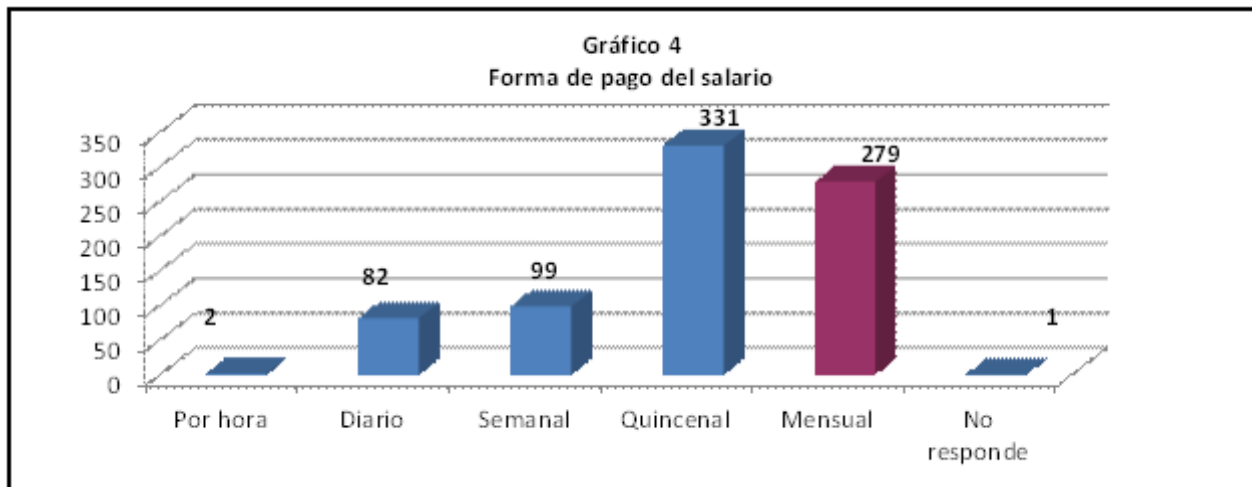
De las 794 trabajadoras, el 88.4% trabaja en una sola vivienda, el 4.5% en dos, el 4.3% en tres viviendas. Las que trabajan entre cuatro y seis ascienden al 2.8%. Este dato es relevante de cara al estándar legal de trabajo porque la relación laboral de carácter “fijo y permanente” se pierde al tener dos o más empleadores. Sin embargo, la mayoría de las trabajadoras tienen una sola persona empleadora, por lo cual establecer la dependencia laboral no sería complicado para el Estado.

Resulta lo contrario para el 11.6% ya que la responsabilidad patronal es más difícil de establecer, en la práctica ¿quién asume la responsabilidad individual frente a la trabajadora en el marco de sus derechos laborales, cuando hay más de un empleador? Al desarrollar sus actividades en dos o más viviendas, el número de empleadores se amplía y la responsabilidad se vuelve ambigua, como dice el dicho “muchos jefes y poca paga”, pues una sola trabajadora deberá responder como mínimo a ocho o dieciséis empleadores.

El Salario y forma de pago

El salario es un derecho laboral consagrado en el artículo 38, ordinal 2° de la Constitución de la República: *“todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo, que se fijará periódicamente. Para fijar este salario se atenderá sobre todo al costo de la vida, a la índole de la labor... Este salario deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales del hogar del trabajador en el orden material, moral y cultural”*. Este salario, sirve para satisfacer las necesidades y otros derechos humanos, si este no logra cubrirlos, afecta el resto de derechos. Pueden ocasionar graves daños a la salud emocional y por ende a la estabilidad y en algunos casos además, violencia contra las mujeres.

La cantidad de empleadores, se relaciona con la forma de pago, de hecho resulta muy ilustrador observar lo siguiente: si tomamos los datos de la tabla 14, se colige que la cantidad de trabajadoras que solo ejercen sus labores en una casa, es aproximadamente, la misma cantidad de trabajadoras que reciben el salario de forma semanal, quincenal y mensual (gráfico 4); en dicho sentido se puede advertir que, en la generalidad, resulta aplicable una relación laboral debido a la característica de permanencia. A excepción de las 84 que su salario es por hora o diario, que bien pueden ser ubicadas entre las que trabajan en más de una vivienda.



Fuente: Encuesta “Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador”, IDHUCA, 2014

Es importante traer a cuenta la diferencia y discriminación que subyace respecto al género: los hombres tienen un salario promedio de \$165.94 y para las mujeres es \$126.27⁸⁷. Hay claramente una diferencia de \$39.67 dólares y frente al salario “mínimo” para el sector comercio y servicios que es de \$242.42 estas mujeres están ganando \$116.15 menos. Sumamente injusto.

TABLA 20	
Ingreso mensual por el trabajo que realiza (salario mensual)	
Salario	Frecuencia
De \$6.00 a \$100.00	279
De \$104.00 a \$150.00	288
De \$151.00 a \$240.00	177
De \$245.00 a \$400.00	23
No responde	27
Total	794

Fuente: Encuesta “Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador”, IDHUCA, 2014.

Si dividimos este salario, entre el número de integrantes, le correspondería a cada uno, mensualmente \$14.03 y diariamente, un aproximado de \$0.46 centavos. Esto es menos de un dólar al día para cubrir necesidades.

La encuesta del IDHUCA del 2014 refleja como promedio un salario mensual de \$133.31, con respecto al salario mínimo establecido para el comercio y servicios, la trabajadora deja de percibir \$109.11.

La tabla 20 refleja los extremos, frente a la misma labor doméstica una trabajadora tiene un salario mensual de \$6.00 y otra gana \$400.00, en las diferencias que refleja la pirámide de los beneficios, se observa que a la base hay mucha gente ganando poco y en la punta pocas ganando mucho:

- Trabajadoras que ganan menos de \$100.00 son el 35.14%.
- Trabajadoras que ganan entre \$104.00 y \$150.00 son 36.27%.
- Trabajadoras que ganan entre \$151.00 a \$240.00 son el 22.29%.
- Trabajadoras que ganan entre \$245.00 a \$400.00 constituyen el 2.90%.

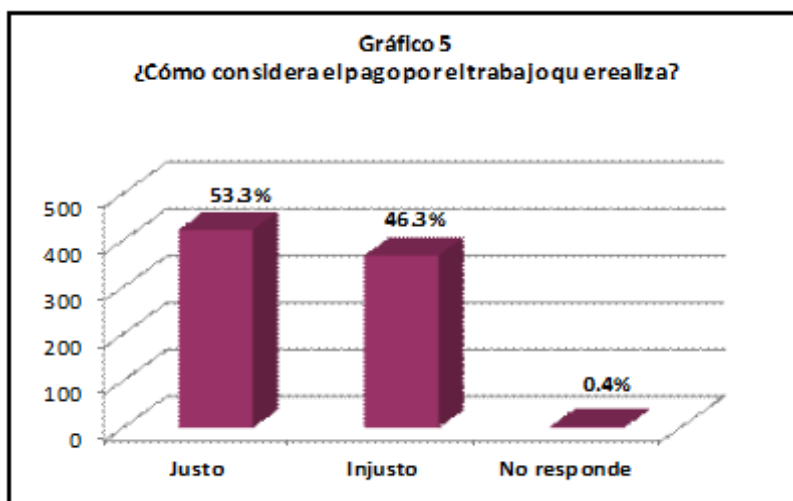
Cuando se contrasta este salario con el promedio de gastos del hogar que señala la EHPM de 2012 que asciende a \$373.14 y el salario promedio resultante de la encuesta IDHUCA, el hogar de la trabajadora logra cubrir el 35.7% del total de los gastos.

Ahora bien, según el instructivo del ISSS, el punto 9 relativo a "procedimientos y normas" señala que para inscribir a una trabajadora su salario no debe ser menor al salario mínimo establecido para el sector comercio y servicios; sin embargo, estos datos reflejan que hay una trabajadora encuestada que ni siquiera el mínimo diario recibe.

- El 97.10% gana menos del salario mínimo (771 mujeres)
- El 2.9% (23 mujeres) ganan más del mínimo.

Percepción de las trabajadoras sobre su salario

Pese al ingreso que percibe la trabajadora, el 53% de ellas (ver gráfico 5) consideran su salario como "justo", el 46.3% restante dice que es injusto.



Fuente: Encuesta "Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador", IDHUCA, 2014.

Si bien el salario de este grupo de trabajadoras es precario y dista mucho de tener las características definidas para el trabajo decente, el 2.8% de mujeres se-

ñalaron, que su empleador les realiza descuentos en su salario, como se observa en la tabla 21:

Tabla 21		
Descuento al salario de la trabajadora		
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje (%)
Si	22	2.8
No	772	97.2
TOTAL	794	100

Fuente: Encuesta "Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador", IDHUCA, 2014

La tabla 22, señala los motivos por los que les aplican descuentos: el 27.3% por préstamos; 13.6% si quiebra algún artículo; 31.8 % de Seguro Social:

Tabla 22		
Motivo por el cual le aplican descuento al salario		
Motivo	Frecuencia	Porcentaje (%)
Prestamos al empleador/a	6	27.3
Si quiebra algún artículo	3	13.6
Renta	1	4.5
Cuando le dan permiso	3	13.6
Seguro	7	31.8
Un artículo que le compro al empleador/a	2	9.1
Total	22	100.0

Fuente: Encuesta "Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador", IDHUCA, 2014

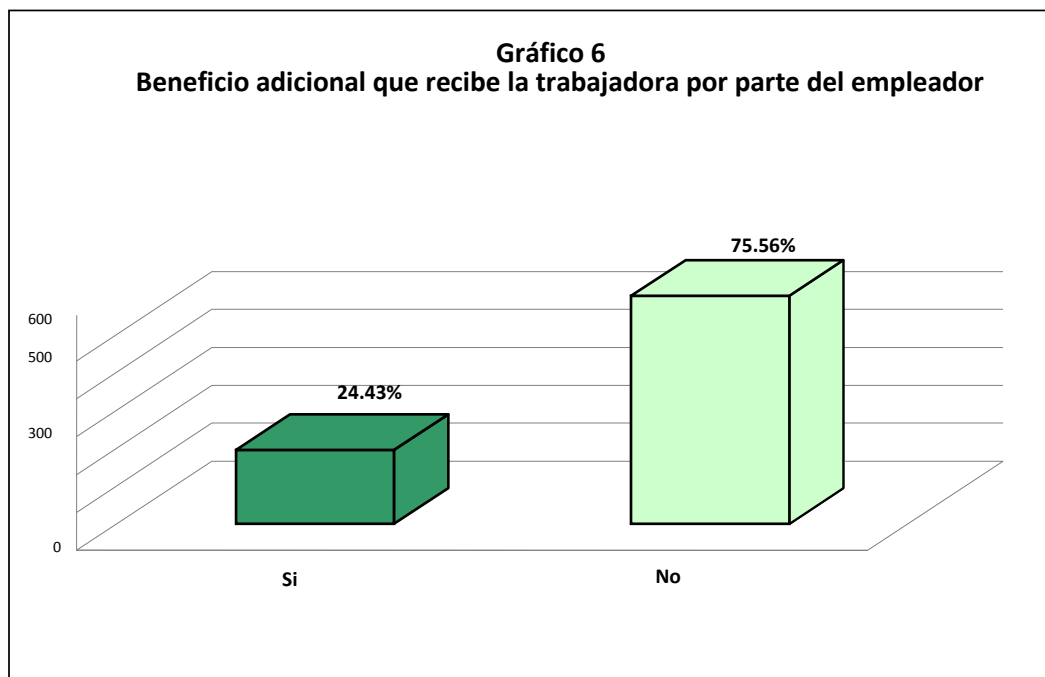
Del 31.8% que corresponde a quienes se les descuenta Seguro Social, se advierte que en el apartado sobre seguridad social (gráfico 13), el 9.2% de mujeres dijeron tener seguro social y de ellas, 36 están como cotizantes y 37 en calidad de beneficiarias. Podría presumirse que 29 trabajadoras reci-

ben el beneficio de seguro social y es el empleador quien asume la cuota total esto es 7.5% del empleador y 3% de la trabajadora, según instructivo de incorporación al régimen de salud y maternidad para las trabajadoras del sector doméstico del ISSS.

Beneficios adicionales que recibe la trabajadora

Como consta en el gráfico 6, podría decirse que la trabajadora complementa su salario recibiendo un beneficio adicional. Esta práctica, constituye muchas veces excusa para el empleador para no aumentar el salario o para no cumplir

con otras obligaciones como el pago de horas extras, vacaciones, aguinaldo o indemnización. Sin embargo, el 75.56% de las trabajadoras manifestaron no recibir ningún beneficio adicional.



Fuente: Encuesta "Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador", IDHUCA, 2014

Las trabajadoras que reciben beneficios adicionales suman un total de 194 (24.43%) y se dividen en dos grupos: las que reciben

en especie el beneficio adicional son el 70.94%: en ropa, 23.1%, víveres 28.6%, medicina 9% y otros 10.26% (ver tabla 23).

Tabla 23
Beneficio adicional que recibe del empleador o empleadora
(Algunas mencionaron más de uno)

¿Qué recibe como beneficio adicional?	Frecuencia	Porcentaje (%)
Dinero	56	23.9
Zapatos/Ropa	54	23.1
Medicina	21	9.0
Cosas personales	4	1.7
Regalos	7	3.0
Viveres	67	28.6
Pago de colegiatura a sus hijos/útiles	3	1.3
Paseos	2	0.9
Servicios adicionales para sus hijos/ agua/ Comida	5	2.1
Electrodomésticos	1	0.4
Vivienda	1	0.4
No responde	12	5.1
Gas	1	0.4
Total	234	100.0

Fuente: Encuesta "Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador", IDHUCA, 2014

Las que lo reciben en dinero son el 23.9% ellas reciben entre \$2.00 a \$30.00 (ver tabla 24).

Tabla 24		
¿Cuánto recibe en dinero como beneficio adicional?		
Cantidad (\$)	Frecuencia	Porcentaje (%)
2	2	3.6
3	2	3.6
5	4	7.1
6	9	16.1
8	1	1.8
9	1	1.8
10	4	7.1
11	1	1.8
15	2	3.6
20	6	10.7
25	1	1.8
30	2	3.6
No responde	21	37.5
Total	56	100.0

Fuente: Encuesta "Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador", IDHUCA, 2014

Uso que le da la trabajadora al salario

¿Qué cubre un salario recibido por la trabajadora? Según la tabla 25, de las encuestadas, el 74.2% dijo distribuir su salario en comida, el 25.7%, en el pago

del servicio de electricidad, el 20.7% en el servicio de agua, el 18.4% lo utiliza para comprar ropa y zapatos.

Tabla 25		
¿Cómo distribuye la trabajadora doméstica su salario?		
Aspecto	Frecuencia	%
La comida	589	74.2
Servicio de electricidad	204	25.7
Servicios de agua	164	20.7
Ropa / zapatos	145	18.3
Ahorrar	7	0.9
Colegiaturas/ estudios de hijos	107	13.5
Medicinas	78	9.8
Transporte	58	7.3
Alquiler de vivienda	41	5.2
Crédito de artículos/ electrodomésticos/ Préstamos	20	2.5
Gas	12	1.5
Cable	7	0.9
Pago de terreno/ solar / lote	6	0.8

Tabla 25 ¿Cómo distribuye la trabajadora doméstica su salario?		
Aspecto	Frecuencia	%
Arreglos de vivienda	4	0.5
Abonos / insumos agrícolas	3	0.4
Seguro por muerte	2	0.3
Muebles	2	0.3
No responde	13	1.6

Fuente: Encuesta "Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador", IDHUCA, 2014

El salario promedio resultante en esta línea base es de \$131.31 y los gastos de un hogar se calculan en \$373.14. En el 2012, según la DIGESTYC, la canasta básica alimentaria urbana mensual para 3.73 integrantes por hogar fue de \$173.04; en el caso de la rural, fue de \$127.37. Con lo anterior, se puede establecer que las trabajadoras que perciben el mencionado salario promedio cubrirían la canasta rural,

en un hogar con 4.26 integrantes. Sin embargo, las trabajadoras en zonas urbanas con ese salario no alcanzarían a cubrir la canasta alimentaria mensual; les faltarían \$39.73. En este segundo escenario, la situación se complica si se considera que el promedio de integrantes en el hogar urbano es de 4.68, lo que incrementa el costo de la canasta ¿y los otros derechos cómo se satisfacen?

E. Condiciones Laborales

Tiempo para dedicarse al trabajo doméstico

La encuesta de trabajo doméstico, sin duda, incluyó aspectos que tienden a verificar las condiciones laborales establecidas y la práctica misma en la cotidianidad. Como se vio anteriormente, dedicarse al trabajo doméstico puede ser una práctica familiar, sin embargo, muchas se han incorporado a este cuando no consi-

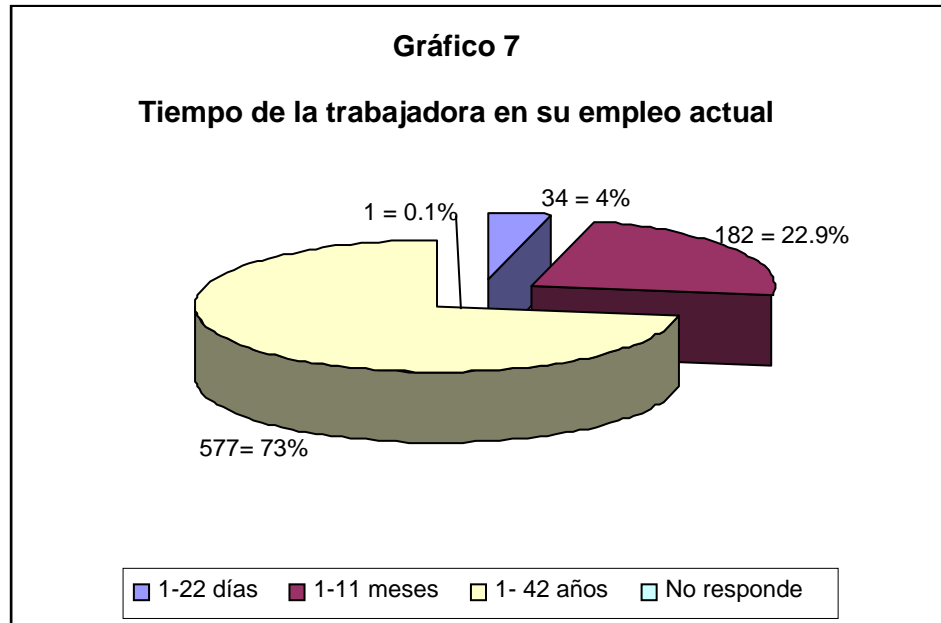
guen colocarse en otra actividad de carácter "formal" por diferentes razones: por su bajo nivel educativo, por la edad límite requerida en algunos puestos de trabajo, porque no ha generado otras capacidades que le permitan encontrar uno mejor, la falta de empleo en las zonas de origen, entre otros.

Tabla 26 El trabajo doméstico, trabajo habitual		
Tipo de respuesta	Frecuencia	Porcentaje (%)
Si	703	88.5
No	89	11.2
No responde	2	.3
Total	794	100.0

Fuente: Encuesta "Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador", IDHUCA, 2014.

Las respuestas a la interrogante muestran que del universo de trabajadoras, el 88.5% se dedican habitualmente al trabajo doméstico, en cambio para el 11.2% no es su labor habitual (tabla 26).

La variante se da en relación al tiempo que tienen de estar en el trabajo actual, dependiendo de si tienen años, meses o días, tal como lo representa el gráfico 7:



Fuente: Encuesta "Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador", IDHUCA, 2014

El gráfico anterior, se refiere a respuestas únicas de la trabajadora, pues el 4% (34 trabajadoras) dijeron tener de uno a veintidós días. El 22.9% (182 trabajadoras) de uno a once meses, y el 73% (577 trabajadoras) tienen más de un año en su trabajo actual.

Entrando en mayores detalles, se encuentra que:

- Las trabajadoras que tienen entre uno y diez años de realizar trabajo doméstico representan un 57.3%. Las que tienen

entre 10 y 20 años, el 11,9%. Trabajadoras con 21 y 42 años el 3.4%, este último grupo es el que le ha dedicado toda su vida al trabajo doméstico (ver anexo 8).

- De las trabajadoras que dijeron tener menos de un año destacan en este grupo 38 de ellas que tienen al momento de la encuesta un mes de haberse colocado. En cambio el 4.3% tiene en su trabajo actual, entre uno y veintidós días (consultar los anexos 8, 9, y 10 que detallan el tiempo específico).

Acceso al trabajo doméstico

La tabla 27 sobre como las trabajadoras domésticas logran emplearse, nos muestra que es a través de sus amigos, pues un 46.3% lo mencionó. La trabajadora que se ha ubicado por medio de

algún familiar representa el 26.1% y con este dato se puede asegurar que la familia juega un rol importante o facilitador para incorporarse a este tipo de trabajo y obtener ingresos para la subsistencia.

Tabla 27 ¿Cómo obtuvo el empleo que actualmente tiene?		
Medio	Frecuencia	Porcentaje (%)
Por el periódico	2	0.3
Contactó al empleador	87	11.0
Por medio de amigos	368	46.3
Por medio de algún familiar	207	26.1
Por recomendación	109	13.7
Por medio de un aviso	13	1.6
Por medio de agencia de empleos	5	0.6
Pregunto directamente a la puerta	2	0.3
Iglesia	1	0.1
Total	794	100.0

Fuente: Encuesta "Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador", IDHUCA, 2014

La recomendación (13.7%) ocupa uno de los tres primeros lugares, esto sin duda, recalca la importancia que reviste que el empleador entregue una constancia de trabajo, tal y como lo señala el artículo 76

del Código de Trabajo, ya que a muchas antes de contratarlas les solicitan presenten una o varias recomendaciones de los empleos anteriores.

Horarios de trabajo

La trabajadora doméstica, de acuerdo al Código de Trabajo (CT) "no está sujeta a horario, pero gozará de un descanso mínimo de 12 horas diarias, de las cuales 10 serán nocturnas y continuas, y las otras dos deberán destinarse para las comidas"⁹¹, esta flexibilidad que expresa el CT permite el abuso de empleadores y empleadoras. Al no definir exactamente

el horario laboral, se presta a que la trabajadora esté a la disposición del empleador doce o más horas.

La tabla 28 señala que el 9.31% trabaja entre trece y veinte horas, lo que significa que la trabajadora está expuesta a mayor explotación laboral.

Tabla 28 Horas de trabajo diarias		
Horas de trabajo diarias	Frecuencia	Porcentaje (%)
Hasta 12 horas	719	90.55
De 13 hasta 20 horas	74	9.31
No responde	1	0.1
Total	794	100.0

Fuente: Encuesta "Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador", IDHUCA, 2014

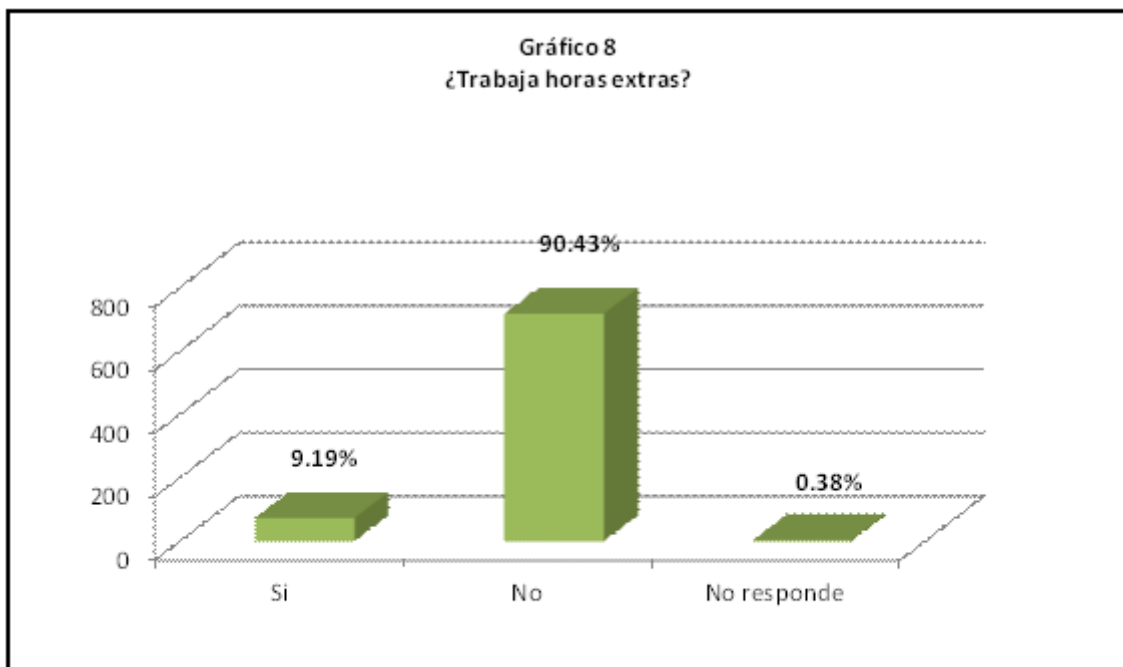
En términos generales, el 90.55% se adapta a las condiciones establecidas

en el artículo 80 del CT pues tienen como límite las doce horas.

Horas Extras

Tal y como está regulado actualmente, y anteriormente se ha señalado, la trabajadora doméstica está a la disposición como tiempo mínimo doce horas laborales y todo lo que pase de eso, debería ser considerado como horas extras. Las horas extras, son aquellas que se trabajan "sobre las normales de una jornada y que han de ser pagadas con un sobre

precio sobre la retribución habitual de la hora"⁸⁹, el artículo 169 del CT establece que "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", en ese sentido a la pregunta ¿trabaja horas extras? Solo 73 trabajadoras dijeron que sí y 718 señaló que no (ver gráfico 8).



Fuente: Encuesta "Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador", IDHUCA, 2014

Las trabajadoras que duermen en el lugar del trabajo

Algunas personas mencionan que el trabajo doméstico va desapareciendo o que puede llegar a desaparecer en la medida que los integrantes de los hogares asuman responsabilidades equilibradas y equitativas para satisfacer esa necesidad, y solo así, se podrá descargar a la mujer de todas esas actividades que la ubican en categorías de inferioridad o discriminación.

En los últimos tiempos las modalidades de cómo se realiza este tipo de trabajo, han ido cambiando. Sin embargo, hay dos modalidades en las que se ejerce el trabajo doméstico, algunas trabajadoras viven de manera permanente en los hogares donde trabajan, por diferentes motivos, entre ellos:⁹⁰

- El lugar de trabajo está lejos de su lugar de residencia habitual, lo que implica destinar de su poco salario o ingresos el pago de transporte.
- No tienen un lugar diferente o cercano a su lugar de trabajo.

Otra cantidad de trabajadoras, son contratadas por jornadas de ocho horas o menos horas de trabajo, eso les permite dormir fuera del lugar de trabajo o como se le llama ahora, trabajadora de puertas abiertas.

Tabla 29 En su trabajo actual ¿Se queda a dormir en la casa en la que trabaja?		
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje (%)
Si	242	30.5
No	552	69.5
Total	794	100.0

Fuente: Encuesta "Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador", IDHUCA, 2014

En esta investigación, el 30.5% de las trabajadoras dijeron dormir en su lugar de trabajo y la mayoría (69.5%) duerme fuera, esto puede deberse a:

- 1) El empleador no cuenta con los recursos económicos para pagar más, o alimentar una "boca más" en su hogar, por lo que define horas para ello.
- 2) El tamaño de las viviendas limita, en el caso de las familias pertenecientes a las capas medias, la posibilidad de contar con una trabajadora que duerma en casa.
- 3) La trabajadora prefiere esta modalidad de horas o por día, pues esto le permi-

te: 1) estar más tiempo con su familia; 2) trabajar en dos o más viviendas para incrementar sus ingresos. De las mujeres encuestadas el 69.5% no duermen en el lugar de trabajo.

El trabajo doméstico tiene la característica de someter a la trabajadora en una condición de explotación laboral y el salario es bajísimo, eso obliga a la trabajadora a buscar más fuentes de ingreso, así el 11.6% de trabajadoras han señalado que laboran en más de dos viviendas (ver tabla 19 en el apartado condiciones económicas)

Contrato laboral

Una de las diferencias que marcan la desigualdad de manera expresa entre las personas que realizan trabajo doméstico y los demás trabajadores se encuentra en el artículo 76 del Código de Trabajo, en el que se establece que el contrato puede celebrarse verbalmente, esto quiere decir que no es obligación que se firme un docu-

mento al inicio de la relación laboral, donde se establezcan las condiciones en las que la persona brindará sus servicios y las obligaciones del patrono y trabajador tendrán en la relación; no obstante lo anterior, el mismo artículo establece que el patrono estará obligado a extender, cada treinta días –si así lo pide la persona

trabajadora-, una constancia en la que se exprese el nombre y apellido de ambos, el tiempo que tenga la persona de prestar el servicio y el salario que haya recibido el último mes; constancia que deberá firmar el patrono anotando el lugar y la fe-

cha en la que se extienda. Al respecto, es seguro mencionar que el desconocimiento de esta normativa por parte de la trabajadora limita el ejercicio de sus derechos laborales.

Tabla 30 Trabajadoras domésticas que firmaron contrato		
Respuesta	Número	Porcentaje (%)
Si	10	1.3
No	781	98.4
No responde/ no aparece	3	0.4
Total	794	100.0

Fuente: Encuesta "Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador", IDHUCA, 2014

La condición anteriormente mencionada se refleja en el resultado de la tabla 30 en la que al preguntar si han firmado contrato,

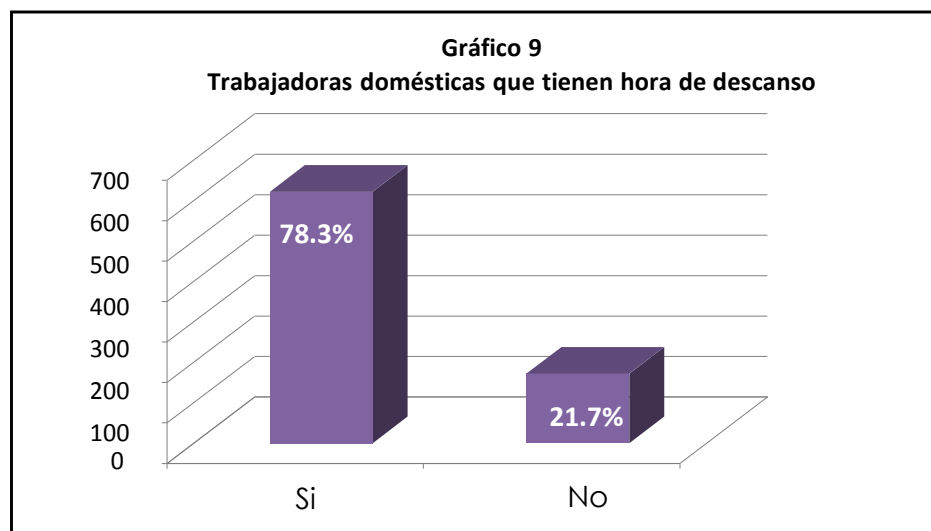
el 98.4% (781) respondió que no, y solo el 1.3% respondió que lo tiene.

Tiempo de descanso

El tiempo de descanso se establece de la manera siguiente: 1) tiempo de descanso durante la jornada laboral; y 2) descanso semanal tal y como lo señala el artículo 80 del CT.

persona trabajadora doméstica "gozará de un descanso mínimo de doce horas" de eso diez serán nocturnas y dos para las comidas. Con respecto a ello, se preguntó a las trabajadoras si gozan de descanso en sus labores, el 78.3% dijo que si descansa y el 21.7% que no (ver gráfico 9).

1) Descanso durante la jornada laboral. El artículo del CT en mención, dice que la



Fuente: Encuesta "Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador", IDHUCA, 2014

2) Descanso semanal, el artículo 80 CT literalmente dice “un día de descanso remunerado cada semana acumulables hasta el número de tres días”. Cuando se preguntó si la trabajadora tiene días

libres, el 88.5% de ellas respondieron que si lo tienen, 11.1% respondieron que no tienen día libre y 0.40% no respondió. La tabla 31 determina la frecuencia en la que la trabajadora goza de ese día:

Tabla 31 Frecuencia del día libre o de descanso		
Opciones	Número de trabajadoras	Porcentaje (%)
Una vez por semana	651	81.9
Cada 15 días	48	6.0
Cada mes	4	0.5
No tiene día libre	88	11.1
No responde	3	0.4
Total	794	100.0

Fuente: Encuesta “Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador”, IDHUCA, 2014

Esa permanencia “obligada” en el lugar de trabajo, hace que lleguen a considerarse “parte de la familia” y por lo tanto, se disfraza la relación laboral con una supuesta relación afectiva, con la consiguiente privación de sus derechos la-

borales. Respecto de las que trabajan puertas afuera o externas, puede considerarse el hecho de que un día sin trabajar es un día sin ingresos, por lo que en caso se requiera de sus servicios aceptará trabajar cuando otras descansan.

Vacaciones anuales remuneradas

El derecho a gozar de vacaciones remuneradas, se refiere a que la persona trabajadora tiene el derecho de descansar quince días al completar un año de trabajo para un mismo patrono, y gozar del pago del salario normal, y un treinta por ciento más, sobre el salario de esos quince días (Art.177 C.T.). El régi-

men especial del Código de Trabajo no hace mención el derecho al goce de vacaciones anuales por parte de las trabajadoras domésticas, sin embargo por el principio de igualdad y no discriminación debe ser reconocido como tal por los empleadores.

Tabla 32: Trabajadoras que tienen vacaciones establecidas		
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje (%)
Si	215	27.1
No	571	71.9
No responde	8	1.0
Total	794	100.0

Fuente: Encuesta “Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador”, IDHUCA, 2014

Al indagar cuantas tienen vacaciones establecidas resultó que del 100% de las consultadas, el 71.9% dijo no tenerlas. Se hace evidente en resultados el perjuicio que genera la regularización diferenciada

entre las personas trabajadoras domésticas y las otras formas de trabajo, porque no se les considera merecedoras de este derecho.

Si bien del total de las trabajadoras encuestadas, el 27.1% respondieron que tienen vacaciones establecidas algunas

aclararon que a pesar de ello, muchas veces las trabajan.

Tabla 33 Trabajadoras con vacaciones establecidas, pero que las trabajan		
Respuesta	Número	Porcentaje (%)
Si	41	19.1
No	174	80.9
Total	215	100.0

Fuente: Encuesta "Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador", IDHUCA, 2014

Como se muestra en la tabla 33, de las 215 trabajadoras que tienen vacaciones, el 19.1% aclararon que muchas veces trabajan en el tiempo que se les ha esta-

blecido como vacación y como se observa en la tabla 34 algunas no reciben pago adicional por hacerlo:

Tabla 34 Trabajadoras que reciben pago extra por trabajar en las vacaciones		
Respuesta	Número	Porcentaje (%)
Si	25	61.0
No	15	36.6
Subtotal	40	97.6
No responde	1	2.4
Total	41	100.0

Fuente: Encuesta "Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador", IDHUCA, 2014

Del grupo que respondió que trabaja durante las vacaciones, el 36.6% de ellas no recibe pago extra por hacerlo. Significa que aunque su patrono le haya "otorgado" el derecho a gozar de vacaciones, igualmente le vulnera ese derecho ya que en la realidad no se verifica el goce del mismo.

Así también, se vulnera el derecho de la trabajadora cuando se le establecen vacaciones y se le niega el pago de los días en los que gozará de ellas, como se refleja en la tabla 35.

Tabla 35 Trabajadoras que reciben salario completo en las vacaciones		
Respuesta	Número	Porcentaje (%)
Si	198	92.1
No	17	7.9
Total	215	100.0

Fuente: Encuesta "Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador", IDHUCA, 2014

Como ya se mencionó, el derecho a las vacaciones remuneradas significa descansar quince días gozando del pago del salario completo más un treinta por ciento de dicho salario. Como se observa en la tabla 35, el 7.9% de las trabajadoras no

reciben su salario, lo que significa que descansa de sus labores cotidianas pero no recibe ningún ingreso. Con lo cual dejan de ser vacaciones y se convierten en pausa laboral.

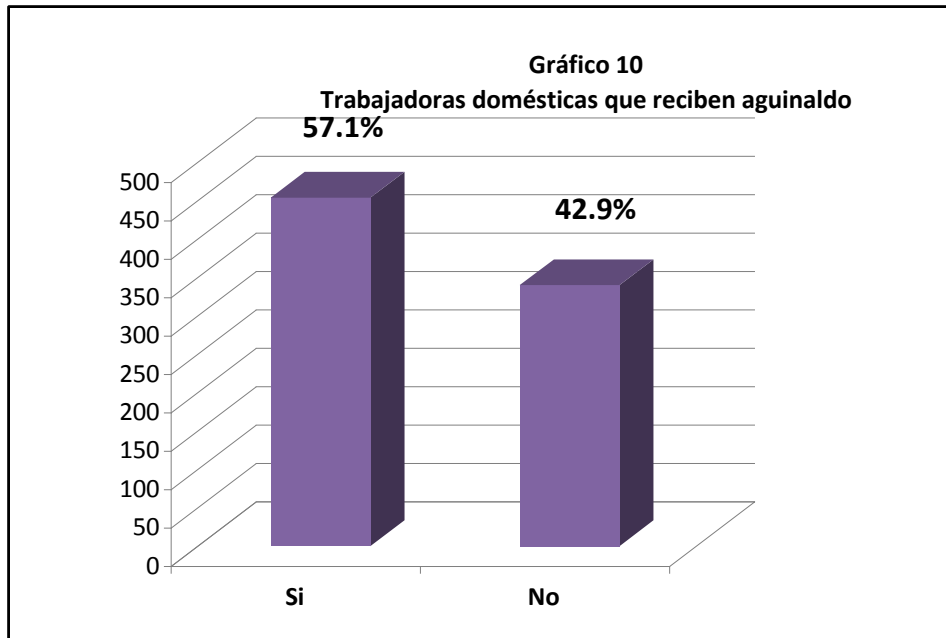
Pago de aguinaldo

El artículo 196 del Código de Trabajo, establece el derecho de todo trabajador o trabajadora a recibir un aguinaldo, que consiste en una prima por cada año de trabajo, o proporcional si no se tiene un año completo trabajado, la cual se calculará sobre el salario que devengue.

Al igual que el derecho a gozar de vacación remunerada, el aguinaldo no lo menciona el régimen especial donde el

Código de Trabajo ubica al trabajo doméstico, sin embargo al ser un derecho establecido constitucionalmente debe ser otorgado sin discriminación a todos y todas las trabajadoras, lo que en el trabajo doméstico remunerado muy pocas veces se cumple.

Como se refleja en el gráfico 10, que el 57.2% dicen recibir aguinaldo, no así el 42.8%.



Fuente: Encuesta "Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador", IDHUCA, 2014

Este resultado demuestra que casi la mitad de las trabajadoras domésticas no gozan de este derecho, lo que evidencia la discriminación que se hace desde la normativa que, lejos de proteger a las personas que desarrollan esta actividad, las deja fuera de los derechos.

Ahora bien, cuando el Código de Trabajo se refiere al “aguinaldo”, lo relaciona con el salario que la persona trabajadora devenga al momento de calcularlo, sin embargo lo que se encontró en esta inves-

tigación es que si bien la mayoría de las trabajadoras reciben dinero, hay otras que lo reciben en especie, lo que es contrario a la naturaleza de la prestación y a la disposición del CT.

Tabla 36 ¿Que recibe como aguinaldo?	
Opciones	Frecuencia
Dinero	422
Viveres	17
Regalos	1
Canasta navideña	3
Juguetes	1
Electrodomésticos	1
Ropa	1
No responde	8
Total	454

Fuente: Encuesta “Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador”, IDHUCA, 2014

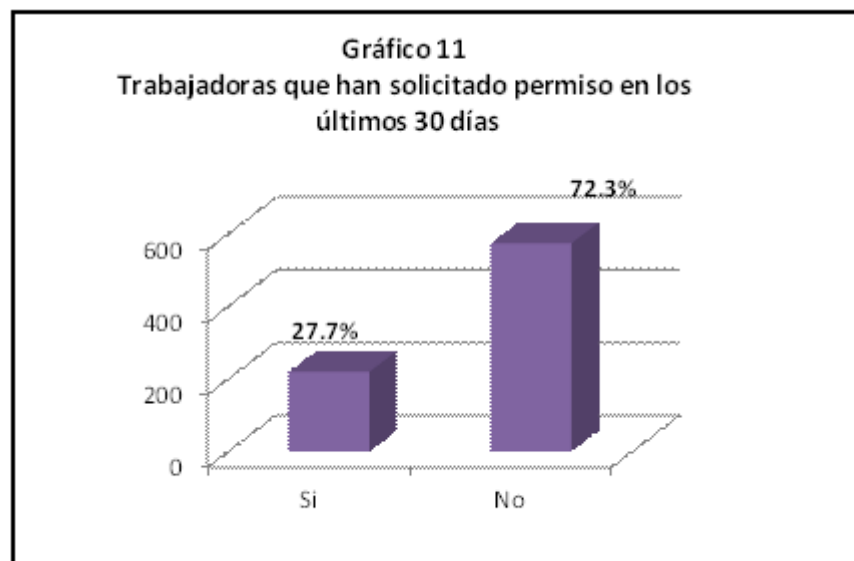
Si se toma en cuenta solamente a las trabajadoras que reciben aguinaldo en dinero, el porcentaje de las que si reciben

baja al 53.1% y por ende, el de las que no recibe sube al 45.8%.

Permisos laborales

En relación al derecho que tiene todo trabajador o trabajadora a obtener permiso para cubrir situaciones personales

o familiares, se consultó a la trabajadora si lo ha solicitado, reflejando los resultados en el gráfico 11.



Fuente: Encuesta “Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador”, IDHUCA, 2014

Como se observa, únicamente el 27.7% ha solicitado permiso para ausentarse de su trabajo. Al indagar si le fue concedido el permiso, de las 96.4% que respondió que lo

lo había solicitado, a 212 les fue concedido y al 3.6% no se les otorgó. Los motivos por los que fue solicitado el permiso, se muestran en la tabla 37:

Tabla 37			
Motivo por el cual solicitó permiso de ausentarse del trabajo			
Opciones	Le concedieron el permiso		
	Si	No	Total
Para ir a ver hijos enfermos/familiar enfermo	24	1	25
Cita en hospital / pasar consulta medica	114	1	115
Compromiso familiar	33	1	34
Trámites personales	30	2	32
Incapacidad	5	0	5
Para compromiso en la iglesia	4	0	4
No responde	2	3	5
Total	212	8	220

Fuente: Encuesta "Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador", IDHUCA, 2014

Entre las razones que motivaron la solicitud del permiso se encuentran la necesidad de ver a los hijos e hijas; por tener algún integrante de su familia enfermo; para recibir atención médica y trámites personales,

motivos que se encuentran entre los que establece el Código de Trabajo (Art. 29, 6°, "b") como una obligación para el patrono o empleador de otorgarlos.

Indemnización

La Constitución de la República, en su artículo 45 establece que "los trabajadores agrícolas y domésticos tienen derecho a protección en materia de salarios, jornadas de trabajo, descansos, vacaciones, seguridad social, indemnizaciones por despido y en general a las prestaciones sociales", sin embargo, la misma dice que "serán determinadas por la ley de acuerdo con las condiciones y peculiaridades del trabajo", es así como al revisar "lo especial" del Código, nos damos cuenta que este derecho general, queda fuera y que en la práctica, las trabajadoras no tienen garantizados estos derechos.

En el caso de la indemnización, la encuesta indaga en primer momento, en cuantos hogares ha estado la trabajadora para co-

nocer posteriormente si ha recibido o no indemnización. Según los datos de la tabla 38, las mujeres que han tenido otro trabajo, además del actual, asciende al 68.39%. El 1% ha tenido más de diez lugares de trabajo.

Los motivos, por los que ha terminado la relación laboral, puede que dependan de una decisión personal de la trabajadora, otras por las situaciones ajenas a su voluntad y las que son directamente responsabilidad patronal. La tabla 39 nos informa el motivo, obviamente, una trabajadora pudo haber mencionado varias razones, trayendo a cuenta, la cantidad de hogares en los que ha trabajado. Así encontramos como las más relevantes, el muy poco pago con un 14.7%, los patronos se fueron del país 9.1%, muy lejos de su casa 8.6%

Tabla 38 Número de empleos que como trabajadora doméstica ha tenido anteriormente		
Nº de empleos	Frecuencia	Porcentaje (%)
0	251	31.6
1	138	17.4
2	160	20.2
3	112	14.1
4	43	5.4
5	48	6.0
6	18	2.3
7	6	0.8
8	4	0.5
9	1	0.1
10	5	0.6
12	1	0.1
13	2	0.3
15	2	0.3
16	1	0.1
18	1	0.1
25	1	0.1
Total	794	100.0

Fuente: Encuesta "Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador", IDHUCA, 2014

Tabla 39 Motivo por el que dejó el trabajo anterior		
Motivo por el que dejó el anterior lugar de trabajo	Frecuencia	Porcentaje (%)
Muy poco el pago	135	14.7
Muy lejos de su casa	79	8.6
Problemas personales	63	6.9
Por problemas de salud	43	4.7
Los anteriores patrones desconfían de ella por celos	11	1.2
Los patrones se fueron del país	83	9.1
Se casó/ se acompañó	26	2.8
Embarazo	43	4.7
Muerte de un familiar	5	0.5
Empleador murió	20	2.2
Se aburrió / quería descansar/No le gusto	56	6.1
Mucho trabajo/explotación	50	5.5
Desacuerdo con patrones conflicto/incomodidad con patrona	20	2.2
No le gusta el horario/salidas noche/ salidas días	37	4.0
Trabajo temporal/ no fijo	20	2.2
Mucho molestaba el niño que cuidaba/No le gusta cuidar niños especiales	8	0.9
Falta de pago/ aguinaldo/ vacaciones	3	0.3

Tabla 39
Motivo por el que dejó el trabajo anterior

Motivo por el que dejó el anterior lugar de trabajo	Frecuencia	Porcentaje (%)
La despidieron/ corte de personal/ no necesitan de sus servicios	40	4.4
Mucho la regañaron	8	0.9
Patrones estrictos/ exigentes	18	2.0
Retraso en pago de salario/ problemas económicos de empleadores	34	3.7
Encontró un mejor trabajo	33	3.6
Salió del país	5	0.5
Maltrato/discriminación	44	4.8
Conflicto con compañeras del trabajo	5	0.5
Acoso sexual/violación	12	1.3
No le da permiso para estudiar	4	0.4
Le negaban comida	3	0.3
No le gustan los perros	3	0.3
No aparece/no responde	5	0.5
Total	916	100.0

Fuente: Encuesta "Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador", IDHUCA, 2014

Como puede observarse, hay al menos dos grandes categorías de motivos:

A. Motivos vinculados directamente a derechos laborales:

- Muy poco pago.
- Mucho trabajo/explotación.
- Horarios de entrada y salida.
- Falta de pago, aguinaldo y vacaciones.
- Retraso en pago de salario/ problemas económicos de empleadores.

B. Motivos vinculados al derecho a una vida libre de violencia:

- Los patrones desconfiaban de ella por celos.
- Maltrato y discriminación.
- Conflicto entre compañeras de trabajo.
- Acoso sexual/violación.

Respecto al derecho a la indemnización, de las 794 trabajadoras el 61.8% se han ido o las han despedido y no han recibido la prestación, y sólo el 5.3% recibió indemnización (ver tabla 40):

Tabla 40: Recibió indemnización al retirarse de los trabajos anteriores		
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje (%)
Si	42	5.3
No	491	61.8
No responde/no aparece	261	32.9
Total	794	100.0

Fuente: Encuesta "Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador", IDHUCA, 2014

Con base a estadísticas de la Procuraduría General de la República durante el año 2012 se iniciaron juicios individuales ordinarios de trabajo a petición de 216 personas trabajadoras domésticas, de las cuales 23 fueron hombres y 193 mujeres; asimismo entre enero y junio del 2013 se iniciaron 122 juicios, a petición de 22 hombres y 100 mujeres, reclamando prestaciones como vacaciones anuales, aguinaldo completo, indemnización, días laborados y no remunerados, prestaciones por maternidad y complemento de salario mínimo. De las 111,780

personas a nivel nacional que se dedican al trabajo doméstico remunerado según datos de la EHPM, solamente el 0.3% reclamó el cumplimiento de sus derechos laborales en esta institución en el período ya mencionado. Estas estadísticas permiten reflexionar sobre la urgente necesidad de visualizar la precariedad en la que laboran más de cien mil personas en el país y de equiparar en la legislación laboral sus derechos con respecto al resto de trabajadores y trabajadoras.

Carga Laboral

En el trabajo doméstico, las mujeres, cumplen una función social asignada a partir de una construcción social de género. De igual manera, cuando se contrata a “otra persona” para realizarlo, también es otra mujer. Las actividades –se supone– que no requieren de mayor especialización y formación porque “para eso son mujeres” y ya lo saben, desde pequeñas se les enseña o tienen que aprender a “hacer los oficios de la casa”.

Se prepara a las mujeres, para servir a otras personas.

El contrato de trabajo es para “hacer todo lo del hogar”; algunas veces puede ser contratada solo para “una de las cosas” como lavar o planchar, cuidar niños y niñas, entre otros, eso dependerá de la necesidad del empleador o empleadora.

Tabla 41: Actividades laborales según la encuesta.

Actividades	Frecuencias	%
Limpia la casa	740	93.2
Lava ropa	710	89.4
Cocina	691	87.0
Plancha	657	82.7
Lava platos	662	83.4
Cuida niños y niñas	368	46.3
Va de compras	225	28.3
Cuida personas adultas mayores	100	12.6
Lava carros	27	3.4
Saca a pasear a los perros	16	2.0
Conduce el vehículo de los empleadores	5	0.6
Lleva a los niños a la escuela o colegio	3	0.4
Cuida personas con discapacidad	3	0.4

Fuente: Encuesta “Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador”, IDHUCA, 2014

Como ya lo ha señalado ORMUSA, en su publicación *Mujer y Mercado Laboral 2008*⁹¹, la jornada diaria del trabajo reproductivo puede implicar más de ocho horas.

Es necesario señalar que cada actividad/tarea asignada en general a las trabajadoras, puede ser dividida en muchas otras actividades; por ejemplo ¿Qué implica limpiar la casa? (realizada por el 93.2% de las trabajadoras encuestadas, limpiar la casa conlleva al menos unas doce actividades específicas: barrer el interior de la vivienda, asear muebles y equipos (refrigerados, cocina, etc.) ordenar muebles, arreglar camas, recoger ropa sucia, trapear el piso, barrer fuera de la vivienda, recoger la basura, sacar la basura, lavar servicios sanitarios y baños, lavar trapeadores y sacudidores, limpiar ventanas.

Hay unas tareas más comúnmente delegadas a las trabajadoras (las primeras cinco de la tabla 41) pero hay otras, que en la medida que se va teniendo “confianza” con la trabajadora o “las necesidades del empleador” van en aumento como lavar el carro, el 3.4% de las trabajadoras dijeron hacerlo o sacar a pasear a los perros que el 2% de trabajadoras lo hacen.

De acuerdo a lo señalado en la encuesta dirigida a los empleadores y las entrevistas a las Agencias de Empleo, las actividades que realizan las trabajadoras domésticas no se diferencian mucho, sin embargo, las trabajadoras, obviamente, identifican todas en cambio los otros, señalan menos

Trabajadoras	Empleadores	Agencias de empleo
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Limpiar la casa ▪ Lavar ropa ▪ Cocinar ▪ Lavar platos ▪ Planchar ▪ Cuidar niños y niñas ▪ Ir de compras ▪ Cuidar a personas adultas mayores ▪ Lavar carros ▪ Sacar a pasear a los perros ▪ Conducir el vehículo de los empleadores ▪ Llevar a los niños a la escuela o colegio ▪ Cuidar personas con discapacidad 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Limpieza de la casa ▪ Lavar ropa ▪ Planchar ▪ Cocinar ▪ Lavar platos ▪ Cuidar niños ▪ Cuidar personas adultas mayores ▪ Ir de compras ▪ Lavar carro 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cocinar ▪ Lavar ▪ Planchar ▪ Limpiar ▪ Cuidar niños y niñas ▪ Cuidar a personas de la tercera edad (persona adulta mayor)

Fuente: Encuesta “Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador”, IDHUCA, 2014

Lavar carro o conducirlo, no es una actividad meramente del hogar, pero se encomienda a las trabajadoras. En la jornada de validación de los resultados, realizada con un grupo de trabajadoras, señalaron además, que ellas realizan otras actividades no tradicionales como:

- Cuidar a los enfermos del patrón (otra familia).
- Pagar recibos.

- Ayudar a niños y niñas con las tareas.
- Lavar baños.
- Lavar refrigeradora.
- Poner botones a las camisas.
- Sacar la basura.
- Regar y cuidar el jardín.
- Lavar la cochera.
- Ir al mercado o al supermercado.
- Coser la ropa.
- Bañar y alimentar a los perros.

F. Violencia laboral contra la trabajadora

La violencia contra las mujeres ha sido una práctica permanente desde el hogar, incluyéndose como violencia, la distribución inequitativa de los roles en los que se pueden desempeñar social y familiarmente. A las mujeres se les enseña y asigna un rol en el espacio privado, por ejemplo, el trabajo doméstico no remunerado o los quehaceres del hogar y el hombre con un rol público que contiene, el ser "proveedor".

De acuerdo a los datos de la EHPM del 2012⁹² aparece entre las causales el acoso sexual, de hecho, treinta y cuatro mujeres

que están identificadas en la categoría de asalariada temporal, señalaron haber dejado el empleo por esa causa. Lastimosamente, en esa encuesta no aparece ningún dato registrado en torno al trabajo doméstico.

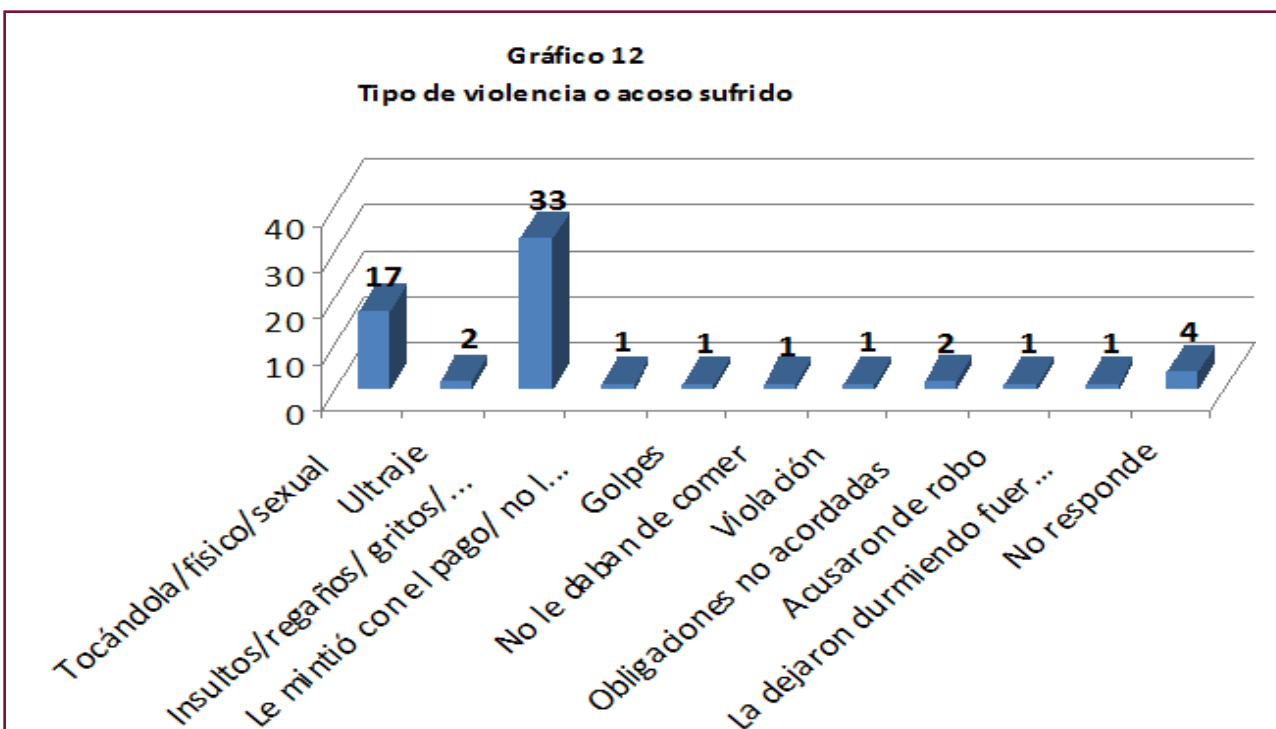
Pese a que la violencia es común en los hogares, los datos de la encuesta de la presente línea base, reflejados en la tabla 43, ilustran cómo solo el 8% manifestaron haber sufrido algún tipo de violencia, mientras que el 92% dijo no haber sido violentada.

Tabla 43		
Trabajadoras que han sufrido violencia en el trabajo actual o en los anteriores		
Respuesta	Frecuencia	%
SI	64	8
No	730	92
Total	794	100

Fuente: Encuesta "Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador", IDHUCA, 2014

Para indagar sobre el tipo de violencia vivida, se consultó con ese 8% que manifestaron haberla sufrido y se encontró que treinta y tres dijeron que sufrieron insultos/regañones/gritos y maltrato que se puede catalogar como violencia Psicoló-

gica, diecisiete que habían sido tocadas, (violencia sexual). Esto se refleja en el gráfico 12:



Fuente: Encuesta "Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador", IDHUCA, 2014

Si se vinculan estas respuestas al artículo 2 de la LEIV "el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia comprende, ser libres de toda forma de discriminación, ser valoradas y educadas libres de patrones culturales basados en conceptos de inferioridad o subordinación", se observará cómo esta normativa es incumplida ya que si se le grita, maltrata, se les acusa de hechos sin seguir debidos procesos legales o se les ultraja, no se está respetando su vida e integridad.

Recuérdese que en la tabla 39 de esta investigación, se ven reflejados los motivos por los cuales dejaron el trabajo anterior y se informó que el 12.5% de las trabajadoras encuestadas dijeron haber dejado su labor por alguna causa vinculada a la violencia.

El estudio de UNIFEM⁹³, en el año 2008 señaló que en El Salvador, un 14.18% de mujeres que se dedican al trabajo doméstico dijo que le han gritado u ofen-

dido, 2.58% le han golpeado, 1.0% le han amenazado, el 1.55% ha sufrido acoso sexual y el 0.77% ha sufrido violencia sexual.

Según el Informe Nacional (2012) del ISDEMU -Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer- al abordar la situación de violencia laboral (en el periodo de enero 2011 a junio 2012) informa que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social atendió los siguientes casos de mujeres trabajadoras:

- 94 por despidos y discriminación de trabajadora embarazada.
- 4 por marginación, exclusión y discriminación a mujeres.
- 5 por discriminación por ser portadora del VIH.
- 3 por desigualdad y brechas salariales.
- 14 por acoso sexual.
- 108 por agresiones físicas y malos tratos.

El mismo informe del ISDEMU⁹⁴ en cuanto a la ocupación de la víctima de violencia, en específico, las trabajadoras domésticas,

entre enero 2011 y junio 2012 habían atendido:

Tipo de violencia	2011	2012
Patrimonial	11.02	9.77
Física	9.73	10.47
Psicológica	10.30	9.26
Sexual	9.40	11.23

Cuadro de elaboración propia a partir del Informe Nacional ISDEMU

Siguiendo con los datos del ISDEMU, en cuanto a violencia psicológica, la "doméstica" ubicada entre los cincuenta y sesenta años representan el 14.50%, seguida por la que tiene entre cuarenta y dos y cuarenta y nueve años con 12.58% y en tercero la que tiene sesenta años a más. Para el caso de la violencia sexual, se refleja que el porcentaje de "domésticas" por edades son:

Entre 60 y más años 33.33%.

- Entre 50 y 60 años, 19.35%.
- Entre 18 y 25 años, 15.79%.
- Entre 34 y 41 años, 15.86%.
- Entre 42 y 49 años, 12.16%.
- Entre 26 y 33 años, 9.47%.
- Entre 10 y 17 años, 3.32%.
- Entre 2 y 9 años, 2%.

Para el año 2013 de febrero a agosto, según los reportes mensuales del MINTRAB se habían realizado ochenta y nueve inspecciones especiales por malos tratos, sin detallar, si hubo en trabajo doméstico.

En esta investigación, del 8% de las trabajadoras que dijeron haber sido víctimas de violencia, solamente una persona señaló claramente haberla recibido de su empleador, y sesenta y tres no respondieron.

Llama la atención, a la vista de los datos, que pueda existir temor de denunciar a los agresores, aunque sea por vía de esta encuesta anónima y esto responde a la lógica de las relaciones de poder y de dominio que se establecen en el empleo. La OIT de igual manera, ha señalado que "los malos tratos suelen provenir del empleador o empleadora o de su familia"⁹⁵. Esto por la multiplicidad de "jefaturas" que surgen en el trabajo del hogar y lo que propicia el abuso.

Esto es reforzado en el informe de Human Rights Watch del 2006, "Las trabajadoras, están en riesgo de sufrir malos tratos durante el reclutamiento, la colocación y el empleo, se encuentran con frecuencia en situaciones que les impide denunciarlos (...). La lista de malos tratos cometidos por patronos y agentes de empleo incluyen abuso físico, psicológico y sexual; encierro forzado en el lugar de trabajo; falta de pago de salarios y horarios de trabajo excesivamente largos sin días de descanso". Situación que ha sido corroborada en esta línea base.

La LEIV incorpora la violencia laboral como una modalidad del fenómeno y de hecho se señala que se entiende por tal todas "las acciones u omisiones contra la mujer, ejercidas en forma repetida y que se man

tiene en los centros de trabajo público o privado". En suma la violencia en el trabajo doméstico remunerado implica llamar la atención al Estado pues es un terreno

del que poco se verifica, explora y cuida. De igual manera, es un ámbito que valdría la pena investigar y analizar más a fondo.

G. Derecho a la Seguridad Social.

Los sistemas de seguridad social prevén unos ingresos básicos en caso de desempleo, enfermedad y accidente laboral, vejez y jubilación, invalidez, así como responsabilidades familiares tales como el embarazo y el cuidado de los hijos y la pérdida del sostén de la familia.⁹⁶

El derecho a la seguridad social ha sido históricamente negado a ciertos sectores de la población trabajadora de El Salvador, puede citarse por ejemplo, a las personas trabajadoras del sector agrícola; a quienes laboran a domicilio; el sector "informal" y los y las trabajadoras domésticas. El Estado ha hecho muy poco para que este derecho fundamental sea garantizado.

Es hasta junio de 2010, que entró en vigencia el Régimen Especial de Salud y Maternidad para los Trabajadores del Sector Doméstico, mediante el Decreto Ejecutivo 74/2010, con lo que se abrió la posibilidad de que las personas que se dedican a esta labor de forma remunerada puedan recibir los servicios que el Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) otorga a todos los trabajadores cotizantes; lo cual es un avance en el reconocimiento normativo del trabajo doméstico remunerado; sin embargo, la naturaleza de este régimen es voluntario por parte del empleador y con cobertura limitada en cuanto a los servicios y prestaciones: no incluye subsidio por incapacidad total o temporal; se excluye el régimen de invalidez, vejez y muerte y se establece un periodo de carencia de seis meses para enfermedades catastróficas (cáncer, insuficiencia renal, cardiopatía

coronaria) y cirugías electivas, siendo de tres meses para todos los demás trabajadores y trabajadoras.

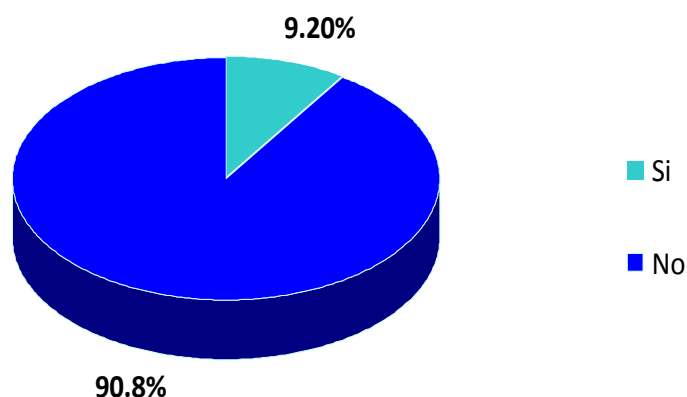
Estas exclusiones vulneran el derecho a la igualdad de las personas que realizan trabajo doméstico respecto del resto de cotizantes del ISSS, por lo que en vista de equiparar el goce de la seguridad social a este grupo, sería necesaria la reforma de dicho decreto.

Si se trae de nuevo a cuenta que de acuerdo a los datos de la EHPM,⁹⁷ en el país existen 111,780 personas que realizan trabajo doméstico remunerado, de las cuales 102,197 son mujeres, que representan el 91.43% del total y si además se considera que según datos del ISSS,⁹⁸ desde julio de 2010 a octubre de 2013, menos del 4% estaban inscritas al régimen, lo que demuestra que aparte de que es un régimen desigual, discriminatorio y precario no son muchas las que han logrado este mínimo de reconocimiento.

El pobre nivel de inscripción de trabajadoras domésticas, puede tener varias causas: su carácter voluntario; trámites excesivamente burocráticos, indiferencia y menosprecio con que la mayoría de empleadores ve el trabajo doméstico.

Con el fin de conocer si las trabajadoras encuestadas gozan de este derecho, se indagó sobre quienes están inscritas al ISSS y resultó que la mayoría no lo están, como se puede observar en el gráfico 13.

Gráfico 13: Trabajadoras que tienen seguro social



Fuente: Encuesta "Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador", IDHUCA, 201

Del total de encuestadas solamente el 9.2%, recibe los servicios y prestaciones del ISSS; mientras el 90.8% no se encuentran afiliadas; sin embargo, se debe aclarar que de las que respondieron estar afiliadas, trescientas están inscritas como trabajadoras y treinta y siete lo están como beneficiarias de algún familiar, que generalmente es el esposo o compañero de vida. Esto significa que solamente el 4.5% de las encuestadas está inscrita como "trabajadora" es decir por derecho propio.

Los datos anteriores refuerzan las estadísticas de la OIT sobre la seguridad social:

"Sólo una de cada cinco personas en el mundo dispone de una cobertura adecuada en materia de seguridad social; la falta de cobertura de la seguridad social se concentra en gran medida en las economías informales del mundo en desarrollo, que constituyen por lo general la fuente de empleo más importante para las mujeres que para los hombres".⁹⁹

Cuando se preguntó sobre las razones por las que no está inscrita en el ISSS, resultaron diversas respuestas:

Tabla 44: Razones por las cuales no posee seguro social		
Razón	Frecuencia	Porcentaje
Desinterés patronal	383	53.1
Desconocimiento de la ley y sus derechos	177	24.5
No puede pagarlo por el bajo salario	36	5.0
Poco tiempo de estar trabajando	13	2.0
Atienden mal en el ISSS	2	0.3
No tiene documentos	6	0.8
Tiene seguro privado	5	0.7
Ya no cotiza	49	6.7
Está en proceso de trámite	2	0.3
No responde	48	6.6
Total	721	100

Fuente: Encuesta "Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador", IDHUCA, 2014

Las respuestas obtenidas evidencian la

negativa por parte del empleador a ins-

cribir a la trabajadora doméstica al régimen especial del seguro social, independientemente de los motivos que las entrevistadas puedan expresar por las que no goza de seguridad social (“no se lo han tramitado”, “se lo negaron”, “no lo pueden pagar”), como se observa el 53.1% de las razones por las cuales la trabajadora no tiene seguro social es el desinterés del empleador, producto del carácter “voluntario” del régimen especial que deja en libertad al empleador de decidir si la inscribe o no, aunque tenga los recursos económicos suficientes para hacerlo.

Es necesario también resaltar que el 24.5% de las entrevistadas reflejan desconocimiento de su derecho a la seguridad so-

cial, este desconocimiento de sus derechos es lo que las coloca en un mayor nivel de vulnerabilidad frente a los empleadores.

El 6.7% de las trabajadoras respondió que “ya no cotiza”, esto hace referencia a que sí está inscrita en el ISSS, pero en su trabajo actual no lo hace.

Las trabajadoras que respondieron que “no tiene documentos” y que corresponde al 0.8%, incluye a cuatro trabajadoras migrantes que no han logrado obtener sus residencias, o al menos su permiso de trabajo.

De las trabajadoras que están inscritas al ISSS, no todas asisten a un consultorio de esa institución cuando se enferma, lo que puede verse en detalle en la tabla 45.

Tabla 45		
Lugar donde acude cuando está enferma		
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje (%)
ISSS	61	7.7
Hospital/clínica privada	133	16.8
Clínica comunal	41	5.2
Unidad de salud	522	65.7
Curandero	2	0.3
Ningún lugar	21	2.6
Hospital público	3	0.4
Ciudad Mujer	2	0.3
Empleadores médicos / ellos la atienden	1	0.1
Farmacia	1	0.1
No responde	7	0.9
Total	794	100.0

Fuente: Encuesta “Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador”, IDHUCA, 20

De las setenta y tres inscritas al ISSS, solo el 7.7% responden que acuden a esa institución cuando se enferman, las doce restantes no lo hace, ya sea porque no obtienen el permiso de sus empleadores; o se les dificulta el acceso hasta un centro asistencial, los cuales están focalizado

solamente en ciertos municipios de cada departamento.

Es de hacer notar que la mayoría de las entrevistadas acuden a una Unidad de Salud, dependiente del Ministerio de Salud Pública; esto puede tener su explicación

en que están más cercanas a la población, aunque no necesariamente son más eficientes o eficaces en la atención médica.

Por otro lado, en la tabla 46, cuando se pregunta “quién cubre los gastos médicos en caso de accidentes”, un 51.3% responde que ella misma, y un 14.6% los cubre el esposo; sólo un 10.8% menciona que los cubre el patrono, esto significa que en la mayoría de casos el empleador no responde por accidentes de trabajo de la trabajadora doméstica, con lo que se de-

muestra la desigualdad de trato respecto de los trabajadores y trabajadoras de otros sectores en los que se obliga al patrono a responder por los accidentes que puedan sufrir dentro o fuera de las instalaciones donde presta sus servicios laborales. Es evidente además que de su salario, aparte de cubrir los gastos de alimentación, educación, vestuario de su familia, debe procurarse los gastos en consultas médicas y medicamentos. Esto agrega un punto más al record de injusticias descritas en esta investigación.

Tabla 46		
Persona que cubre los gastos de enfermedad o accidente de la trabajadora doméstica		
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje (%)
Ella misma	407	51.3
Patrón/a	86	10.8
Hijos	61	7.7
Padres	58	7.3
Esposo	116	14.6
Sobrino	1	0.1
Hermano	14	1.8
ISSS	9	1.1
Tíos	2	0.3
Familia	32	4.0
Abuelos	7	0.9
Seguro privado	1	0.1
Total	794	100.0

Fuente: Encuesta “Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador”, IDHUCA, 2014

H. Conocimiento de derechos. Expectativas de vida.

Este apartado se definió a partir de la preocupación sobre el estado del cumplimiento de los derechos laborales y frente a eso la capacidad y conciencia de las trabajadoras para ejercer su defensa. Ya instituciones especializadas como la OIT a nivel internacional han determinado que “el trabajo en el servicio doméstico ha seguido siendo una ocupación considera-

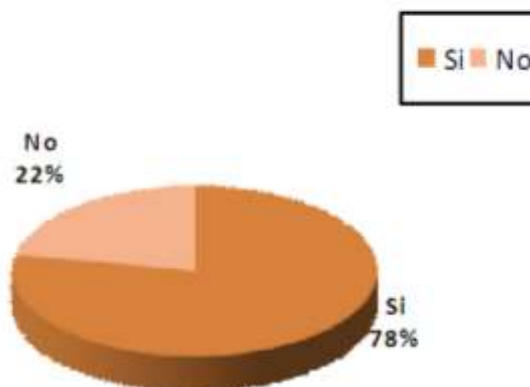
da de baja categoría social, algo que no requiere ninguna capacidad ni formación particular. De ahí el predominio (...) de mujeres procedentes de grupos sociales y étnicos marginados, a menudo migrantes originarias de zonas rurales o de un país extranjero, y el hecho de que, por lo general sea percibida como una ocupación que sólo atrae a trabajadores incapa-

ces de obtener otro empleo. A consecuencia de esas ideas sobre esta ocupación, quienes la ejercen en ella por lo general carecen de la capacidad para hacer respetar sus derechos laborales, y para exigir su inclusión en la contabilidad nacional y los planes de protección social."¹⁰⁰

La anterior afirmación no es en absoluto lejana a la realidad descrita en este documento. Si bien se tiene que muchas

mujeres que se dedican al trabajo doméstico remunerado tienen estudios formales, la mayoría no sobrepasa el sexto año escolar. Sin embargo al indagar sobre el conocimiento que tienen las trabajadoras domésticas sobre sus derechos laborales, se encontró que el 78% de las encuestadas dijo conocer sus derechos como trabajadora, frente al 22% que dijo desconocerlos (gráfico 14).

Gráfico 14
¿Conoce los derechos que tiene como trabajadora doméstica?



Fuente: Encuesta "Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador", IDHUCA, 2014

Al indagar sobre el nivel de conocimiento que tienen las trabajadoras de sus derechos laborales se les preguntó ¿qué de-

rechos son los que conocen? Y se obtuvo el resultado que se muestra a continuación:

Tabla 47 Derechos mencionados por las trabajadoras		
Derecho	Frecuencia	%
Salud	166	20.9
Seguro social	60	7.6
Vacaciones	119	15.0
Prestaciones de ley	9	1.1
Descanso en jornada	8	1.0
Días libres/días de descanso	155	19
Permisos	182	22.99
Buen trato/respeto	137	17.3

Tabla 47 Derechos mencionados por las trabajadoras		
Salario justo/digno/ puntual/exacto	92	11.6
No violencia domestica	5	0.6
Días festivos pagados/horas extras pagadas/vacaciones pagadas	23	2.9
Bonificaciones	3	0.4
Aguinaldo	58	7.3
Jornadas de 8 horas diarias	5	0.6
Indemnización	5	0.6
Incapacidad por enfermedad	7	0.9
Expresarse	7	0.9
Comida/alimento	40	5.0
Derecho a vivienda	6	0.8
Derecho a estudio	8	1.0
Derecho al trabajo	5	0.6
Derecho a la vida	3	0.4
Ser vista con dignidad	3	0.4
Derecho a servicios funerarios	1	0.1
No conoce sus derechos	42	5.3

Fuente: Encuesta "Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador", IDHUCA, 2014

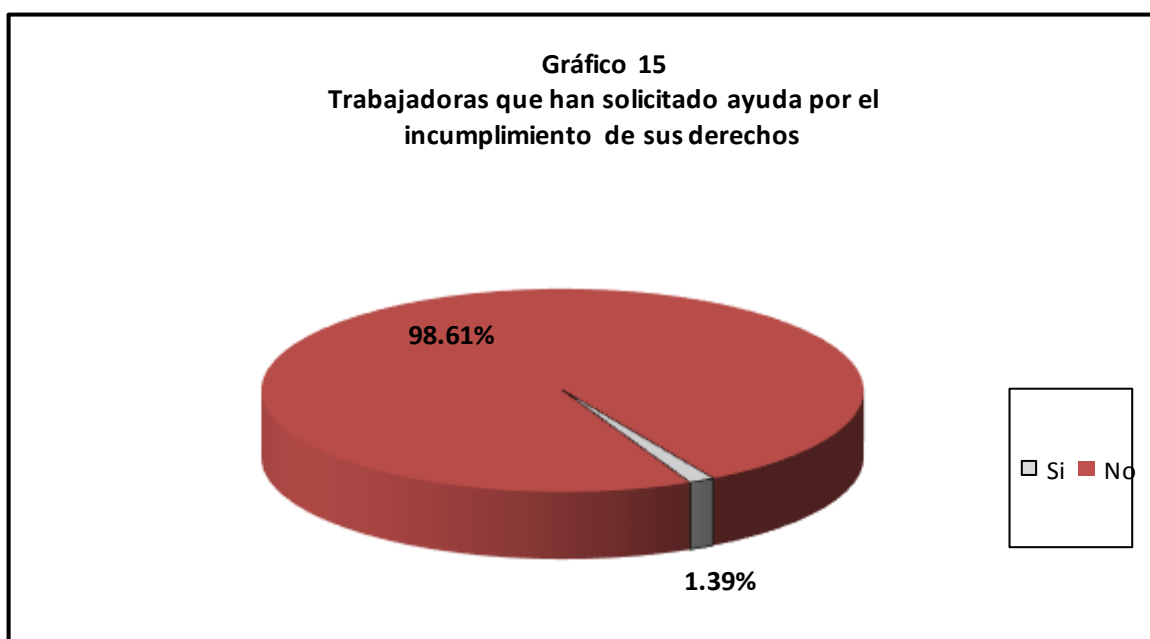
Si bien en la tabla se recogen todos los derechos citados por las trabajadoras. Al hacer un análisis sobre la frecuencia con que fueron éstos mencionados, se constata que el conocimiento que tienen de sus derechos en general y específico es muy escaso.

Si se observa los derechos a los que se refirieron principalmente son: obtener permisos para ausentarse de su trabajo 22.9%; a la salud 20.9%; a que se les respeten sus días libres o de descanso 19.5%; a las vacaciones 15.0%; a recibir buen trato 17.3%, pareciera que son muy altos respecto al resto de derechos mencionados, no obstante cuando se observa el derecho a salario justo solamente el 11.6% lo menciona, así también el derecho a aguinaldo solo el 7.3% lo menciona; así mismo, el

derecho a la seguridad social ("seguro social") sólo el 7.6% conoce que tiene tal derecho; si tomamos otro aspecto, menos mencionado, como el derecho a la indemnización, resulta que únicamente el 0.6% lo conoce como un derecho laboral.

Se hace evidente pues, que el desconocimiento de los derechos laborales por parte de las trabajadoras domésticas las sitúa en condiciones de indefensión y vulnerabilidad ante los abusos y atropellos por parte de los empleadores, limitando además las posibilidades de denuncia de las violaciones de las que son sujetas.

La afirmación anterior queda reflejada en las respuestas que las trabajadoras dan a la pregunta *¿ha solicitado ayuda por el incumplimiento de sus derechos?*:



Fuente: Encuesta "Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador", IDHUCA, 2014

A pesar de que la respuesta de 620 trabajadoras sobre el conocimiento de sus derechos fue afirmativa, solo un 1.39% de ellas se atreven a denunciar las violaciones a los mismos, tal como se aprecia en el gráfico 15. El énfasis acá consiste en relacionar conocimiento/conciencia de derechos con la actitud o acción de defenderlos.

Así, queda claro que no es suficiente con conocer los derechos para ejercerlos, en realidad las causas de la viola-

ción a los mismos se encuentra en la estructura que debe garantizarlos.

Entre quienes decidieron emprender alguna acción de defensa de derechos laborales, mencionaron entre los motivos: agresiones físicas, maltrato en general, incumplimiento en el pago de salario, negativa a otorgarle permisos y falta de pago por indemnización (ver tabla 48); repitiéndose como motivos los relacionados con prestaciones laborales y con violencia.

Tabla 48 Motivo por el cual solicitó ayuda		
Motivo	Frecuencia	Porcentaje (%)
Golpes	1	0.1
Incumplimiento en pago	3	0.4
Maltrato en trabajo	3	0.4
Indemnización	1	0.1
No le otorgaron permiso por enfermedad	1	0.1
No responde	2	0.3
No ha solicitado ayuda	783	98.6
Total	794	100.0

Fuente: Encuesta "Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador", IDHUCA, 2014

Por otro lado, también se preguntó ¿a quién solicitó la ayuda?, resultando que

cuatro pidieron ayuda a la empleadora; cuatro al Ministerio de Trabajo, dos al

departamento de quejas de alcaldías; una acudió a un familiar del agresor y una que no respondió. Es evidente, que es mínimo el número de trabajadoras que conocen las instancias para denunciar la vulneración a sus derechos.

Estos datos evidencian la diversidad de opciones que las trabajadoras han buscado para solucionar los conflictos laborales, por lo que si bien puede responder al desconocimiento del rol primordial del MINTRAB, o a la lejanía que este tiene de ellas, también evidencia una actitud creativa en la búsqueda de soluciones.

Con base a estos resultados, se puede afirmar que existe un bajo o nulo conocimiento de los derechos laborales por parte de las trabajadoras domésticas remuneradas, y que seguramente esta condición es generada por varios factores como son la baja escolaridad, sumada a la baja calidad educativa; la falta de interés del Estado en divulgar y promover el conocimiento de los derechos laborales de las personas que realizan este tipo de trabajo; y principalmente la desigualdad en la protección del trabajo doméstico en la normativa nacional, la cual reduce a éste sector sus derechos.

Expectativas de las trabajadoras.

En relación a las expectativas de vida a futuro de las trabajadoras encuestadas, se les consultó sobre el interés para capacitarse, con vistas a mejorar su situación económica mediante el aprendizaje de nuevas actividades que les permitan acceder a un empleo diferente o especia

lizarse en el que ya realizan. Al respecto se indagó sobre las áreas en las que las trabajadoras desean capacitarse y se les presentó una lista de actividades relacionadas al trabajo doméstico y otras que podrían abrir la posibilidad de retirarse de este trabajo.

Tabla 49 Área de capacitación		
Área	Si	%
Cocina	643	81.0
Cuidado de niñas y niños	460	57.9
Cuidado de personas mayores	386	48.6
Oficios varios	445	56.0
Corte y confección	6	0.8
Alfabetización	2	0.3
Primeros auxilios	2	0.3
Computación	1	0.1
Inglés	1	0.1
Enfermería	3	0.4

Como se observa, las tres capacitaciones en que más interés muestran es cocina,

oficios varios y cuidado de niños y niñas. Esto es comprensible ya que a mayor capa

cidad en una actividad específica que ya conoce le será más factible incrementar la calificación en esa área y consecuentemente, optar a mejores condiciones laborales, lo que a su vez le permitirá mejorar la calidad de vida de ella y su familia. De la misma manera, las trabajadoras que respondieron que desean capacitarse en la atención de niños y niñas, y de personas adultas mayores, estarán mejor calificadas para desempeñar esta labor y en mejor posición de negociar salarios más altos, entre otras prestaciones.

Se debe resaltar el alto número de trabajadoras 56% que desean capacitarse en “oficios varios” que incluyen la albañilería, fontanería, jardinería, entre otros; los que pueden verse como una opción de trabajo por cuenta propia, sin la necesidad de ausentarse por periodos prolongados de sus hogares.

A las trabajadoras que respondieron que no desean capacitarse se les preguntó por los motivos que tienen para no querer hacerlo.

Tabla 50		
Motivo por el cual no desea capacitarse en ninguna actividad		
Motivo	Frecuencia	Porcentaje (%)
Es mayor de edad para capacitarse	19	16.7
Se considera preparada para el trabajo doméstico	15	13.2
Porque quiere seguir estudiando en la escuela	2	1.8
No tiene tiempo	61	53.5
No le dan permiso en su trabajo	2	1.8
Se retira de trabajar como domestica	1	0.9
Tendría más responsabilidades, más obligaciones	1	0.9
No le gusta; no tiene interés	11	9.6
Por Enfermedad	1	0.9
No le gusta salir	1	0.9

Fuente: Encuesta “Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador”, IDHUCA, 2014

La respuesta más frecuente y que es necesario destacar, es “que no tiene tiempo” (53.5%), lo que puede tener su explicación si es trabajadora “puertas adentro”, ya que esa condición hace que se le obligue a cubrir jornadas de más de doce horas; o porque debe realizar una doble jornada de trabajo doméstico, si es trabajadora de “puertas afuera”, pues deberá ocuparse de los quehaceres de su propio hogar y de la atención de su familia. Respecto de los otros motivos para no desear capacitarse puede haber otras razones que la trabaja-

dora no quiere externar, que serían la prioridad del estudio de sus hijos e hijas; no poder cubrir el costo de cualquier tipo de capacitación, por el bajo salario que percibe. Es de hacer notar también que dos trabajadoras respondieron que no desean capacitarse porque quieren seguir estudiando en la escuela, lo que refleja que por lo menos un mínimo porcentaje de las trabajadoras consideran continuar con su estudio formal a pesar de sus limitaciones.

2. De los Empleadores y empleadoras

Se suele utilizar la palabra “empleador, patrono, patrón”, muchas veces, sin usar el término en femenino; pero son sinónimos utilizados por la población para referirse a la persona que les contrata para desarrollar un trabajo determinado. Empleador es “la persona física o conjunto de aquellas o jurídica, tenga o no personalidad jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador.”¹⁰¹

Patrono es “la persona física (o jurídica) que en el contrato laboral, da ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en relación subordinada”.¹⁰² Eso significa, que en materia de trabajo doméstico aplican ambos términos: empleador o patrono; trabajadora o trabajador; entre ambos se establece una relación laboral o de trabajo, que tal como ya se ha explicado, surgen de ella obligaciones y derechos para las partes, principalmente, reconocer la categoría de trabajadora que no es asumida para las personas que realizan trabajo doméstico, por sus empleadores e incluso por las instituciones que deben protegerla por mandato constitucional.

Como ya se dijo, El Salvador tiene, según la EHPM del año 2012, la cantidad de 1,628,106 hogares,¹⁰³ de esos 12,688 con servicio doméstico (9,913 hombres y 102,775 mujeres).

La presente encuesta incorporó una muestra no representativa de empleadores y empleadoras que cuentan con servicios domésticos. Con la idea de poder hacer también una reflexión desde ellos y ellas sobre el trabajo doméstico.

La encuesta constó de dos partes:

- 2.1 Generalidades del empleador o empleadora
- 2.2 La relación laboral con la trabajadora doméstica

Si bien, conocer a los empleadores y empleadoras no ha sido el objetivo principal de esta investigación, sobre trabajo doméstico, estos datos constituyen un primer acercamiento con este sector, que más allá de reconocer la necesidad de contar con el trabajo doméstico remunerado, no vincula la relación laboral con el ejercicio pleno de los derechos humanos y laborales de las personas que se dedican a este trabajo.

Así, la encuesta se aplicó principalmente en el departamento de San Salvador y La Libertad, de la siguiente manera:

Departamento	Frecuencia	Porcentaje (%)
La Libertad	6	10.0
San Salvador	54	90.0
Total	60	100.0

Fuente: Encuesta “Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador”, IDHUCA, 2014

2.1 Generalidades del empleador y/o empleadora

De las sesenta personas encuestadas, cuarenta y dos son mujeres y dieciocho hombres. La mayoría de personas dispuestas a brindar la entrevista fueron mujeres, y es que al estar relacionada la encuesta con la trabajadora doméstica, y el contexto de la división sexual del trabajo en el ámbito privado, es a las mujeres a quienes les corresponde generalmente la contratación y control del cumplimiento de funciones por parte de las trabajadoras.

Se puede, decir que la responsabilidad de encargarse de lo “doméstico” recae siempre sobre las mujeres, y aunque no lo realicen por sí mismas o busquen a otra personas –en este caso a otra mujer– para que lo haga, deben mantener el contacto con ellas o estar pendientes de que lo hagan bien o dar las indicaciones de qué y cómo hacerlo. Ya se ha comentado en otros estudios que “*el trabajo de la empleada doméstica en el que media una relación laboral y se da la remuneración, hereda la subvaloración social del trabajo*

*doméstico. En este sentido, ama de casa o patrona y empleada doméstica participan de la misma relación de identidad (...) lo que puede dar paso a relaciones contradictorias entre mujeres... por un lado nos habla de la subordinación de la mujer y de otro de la explotación entre clases. En relación con la subordinación de la mujer, la presencia de la empleada en el hogar impone barreras para la liberación femenina. Si bien es cierto que facilita a la mujer salir a la esfera pública para cumplir con un trabajo remunerado, lo hace sometida a una doble jornada de trabajo, ya que la presencia del servicio doméstico impide a la mujer resolver sus reivindicaciones de compartir las responsabilidades domésticas con otros miembros del núcleo familiar”.*¹⁰⁴

La responsabilidad de las patronas no solo es estar pendientes del “servicio doméstico”, muchas de ellas, también trabajan fuera del hogar y por lo tanto, aportan económicamente para la reproducción material de la familia.

Pago del salario

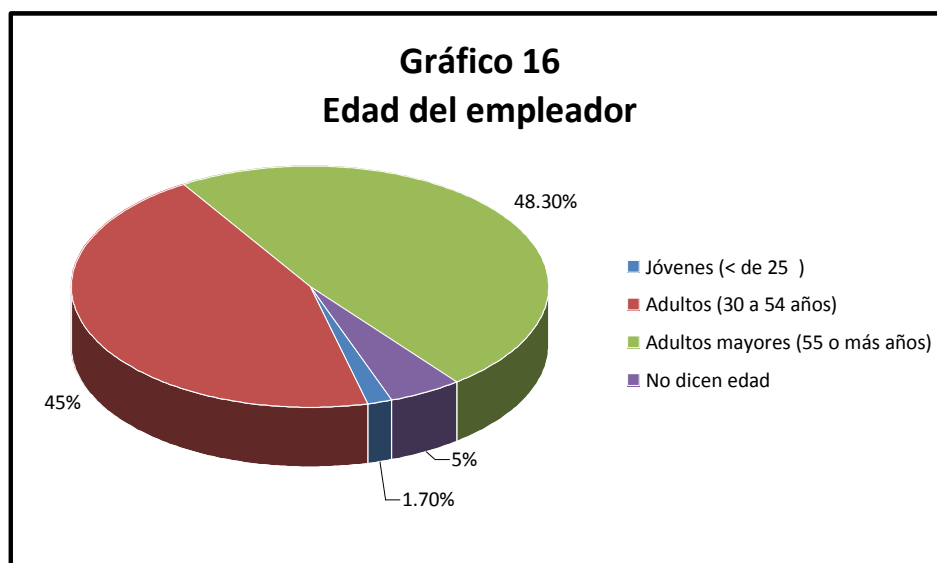
En cuanto a quien cubre los costos o paga el salario de la trabajadora doméstica, el 35% de las personas dijeron que las jefas de hogar y 38.33% el jefe de hogar, el

20% de los empleadores dicen que el costo se lo comparten entre los cónyuges (ver anexo 11.1).

Las edades de la persona empleadora

El empleador, que requiere los servicios de una trabajadora doméstica, se encuentra en las edades de treinta a más (ver gráfico 16), en el 45% están las personas de 30 a

54 años y en el 48.30% las personas adultas mayores, es decir desde los 55 a más años.



Fuente: Encuesta "Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador", IDHUCA, 2014

Estado familiar de la persona empleadora

De esos grupos, tal como lo podemos ver en la tabla 52 las personas que están casadas, con el 63.33%, son quienes

más buscan este tipo de apoyo, de ello, 63.16% son mujeres y el 36.84% son hombres.

Tabla 52
Estado familiar de la persona empleadora

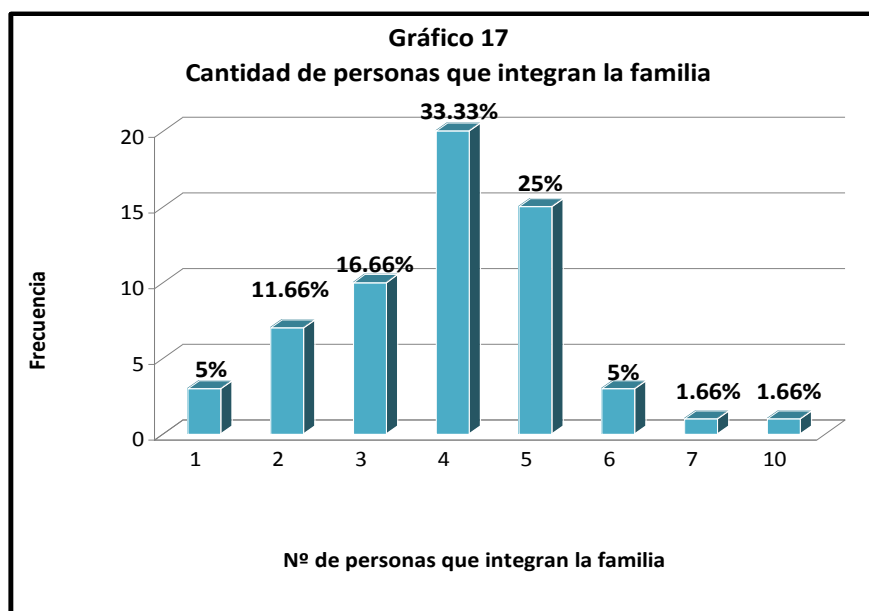
Estado familiar	Mujeres	Hombres	Total	%
Soltero/a	7	3	10	16.67
Casado/a	24	14	38	63.33
Viudo/a	6	1	7	11.67
Divorciado/a	3	0	3	5.00
Acompañado	2	0	2	3.33
TOTAL	42	18	60	100.00

Fuente: Encuesta "Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador", IDHUCA, 2014

Conformación de las familias empleadoras

Al revisar la integración de la familia de cada una de estas personas empleadoras, vemos que una trabajadora debe responder y hacer sus actividades laborales para más de dos personas. El gráfico 17 nos dice que, 33.33% empleadores tienen cuatro in-

tegrantes en su familia, pero es preocupante, por ejemplo que hay un empleador que su familia está integrada por diez personas, eso implica una sobrecarga para una sola trabajadora.



Fuente: Encuesta "Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador", IDHUCA, 2014

Nivel educativo de la persona empleadora

Los niveles educativos (tabla 53) de estas personas, son mayoritariamente (66.66%) de los niveles "superior" y "maestrías", sin embargo, la instrucción académica, no se traduce en el conocimiento acerca de la

relación laboral, los derechos que le asisten a las trabajadoras y por ende, las obligaciones del empleador o al cumplimiento fiel e irrestricto de los derechos de las trabajadoras.

Tabla 53
Nivel escolar del empleador o empleadora

Nivel escolaridad	Frecuencia	Porcentaje (%)
Básica	2	3.33
Media	9	15.0
Técnico	5	8.3
Universidad incompleta	4	6.7
Superior	29	48.3
Maestría	11	18.3
Total	60	100.0

Fuente: Encuesta "Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador", IDHUCA, 2014

La relación laboral ente la persona empleadora y la trabajadora doméstica

La relación laboral que se establece en el trabajo doméstico, no cumple con todos los requerimientos legales, por lo que aquí

se tratará entonces, de evidenciar esa vulnerabilidad a la que se ven expuestas las trabajadoras domésticas.

Número de trabajadora y tiempo de contrato

El 100% de las personas empleadoras, informaron tener una sola trabajadora y que en su mayoría (76.6%), tienen el vínculo laboral desde uno a diez años, el 10% de empleadores tienen entre once a veinte

años y solo una persona que tiene más de treinta y un a cuarenta años, específicamente, la trabajadora tiene treinta y ocho años de estar laborando para la misma persona (ver tabla 54).

Tabla 54 Tiempo de la relación laboral		
Tiempo	Frecuencia	Porcentaje (%)
Menos de un año	7	11.7
1 a 10 años	46	76.6
11 a 20 años	6	10.0
21 a 30 años	0	0.0
31 a 40 años	1	1.7
Total	60	100.0

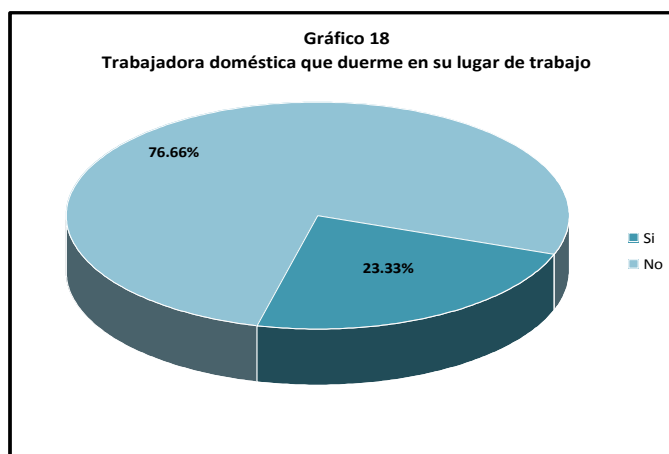
Fuente: Encuesta "Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador", IDHUCA, 2014

Mecanismos de contratación y forma de trabajo

El mecanismo que utilizan para contactar a la trabajadora e iniciar la relación laboral, ha sido con mayor frecuencia el de consultar a amigos, familiares y por recomendación (ver anexo 11.2).

Sin duda, la modalidad de trabajo doméstico puertas afuera, es la que va en auge y muchas la prefieren por las implicaciones que trae consigo el dormir en el mismo lugar de trabajo, principalmente, que no permite diferenciar o establecer horarios de trabajo. Una trabajadora puertas adentro está a la disposición del empleador, ya se ha señalado que la "cohabitación establece relaciones que mezclan lo laboral con lo afectivo y personal... esto hace que la relación sea más personal y que el afecto de la empleada que viene de dejar su familia de origen y que por lo tanto está en situación de desarraigo cultural y afectivo, se traslade al hogar sustituto, sin embargo, el afecto se permite mientras no

vaya más allá de las líneas divisorias de clase que enmarcan la relación laboral.¹⁰⁵ Según los empleadores, el 23.33% (ver gráfico 18) de las trabajadoras es contratada para dormir en la casa del patrono, mientras que según la encuesta de trabajadoras es el 30.5%.



Fuente: Encuesta "Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador", IDHUCA 2014

Derechos Laborales

a) Contrato por escrito

Del total de personas empleadoras encuestadas, solo el 1.7% mencionó que el contrato es por escrito, 98.3%, no cuentan con ningún documento, eso significa que el contrato es verbal, tal y como lo permite el código de trabajo.

¿Qué documentos acreditan entonces la relación laboral? Eso confirma, lo dicho por las trabajadoras en su apartado, pues la mayoría dijo no haber firmado ningún contrato (ver tabla 55).

Tabla 55 Existencia de contrato por escrito		
Opción	Frecuencia	Porcentaje (%)
Si	1	1.7
No	59	98.3
Total	60	100.0

Fuente: Encuesta "Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador", IDHUCA, 2014

b) Salario

Según la tabla 56, el salario mensual mínimo que ganan las trabajadoras con este grupo de empleadores es \$25.00 y el máximo es de \$300.00 De acuerdo al MTPS

el salario mínimo establecido por el Consejo Superior del Salario Mínimo para el sector comercio y servicios para el año 2014 es de \$8.08 diarios y \$242.42 al mes.

Tabla 56 Salario de la trabajadora doméstica		
Salario Mensual (\$)	Frecuencia	Porcentaje (%)
De 25 a 100	24	40.0
De 120 a 300	28	46.66
No contesta	8	13.3
Total	60	100.0

Fuente: Encuesta "Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador", IDHUCA, 2014

De acuerdo a estos datos, nos encontramos que el 78.33% de empleadores, pagan menos del mínimo a sus trabajadoras y solo el 8.33% pagan más del mínimo establecido.

Adicional al salario, el 60% de empleadores dijeron brindar algún beneficio y el 40% no les da nada. De las personas empleadoras que brinda algún tipo de beneficios, se conoció que lo hacen en dinero y en especie.

Los beneficios extras son (ver tabla 57):

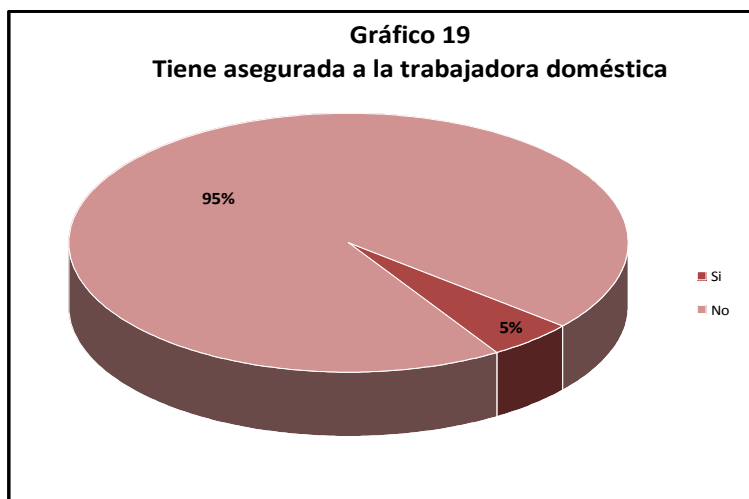
- A las que le dan dinero adicional a su salario, se los dan en los momentos de cumpleaños (6.7%).
- A las que les reconocen "derechos laborales": al 13% le dan aguinaldo y al 3.3% vacaciones.
- El 16.6 de empleadores les reconocen adicional a su salario: alimentación.

- A algunas empleadas adicional a su salario les reconocen otros beneficios como: víveres, ropa, zapatos, medicina, artículos de uso personal, muebles y regalos que suman el 48.33%.
- El 5% de empleadores mencionaron que le dan oportunidades de capacitación a sus empleadas.

Tabla 57		
Beneficio adicional que da a la trabajadora		
Beneficio	Frecuencia	Porcentaje (%)
Aguinaldo	8	13.3
Viveres	10	16.6
Bonificación para su cumpleaños	2	3.3
Medicinas/consultas medicas	4	6.7
Alimentación	10	16.6
Dinero	4	6.7
Ropa/zapatos	12	20.0
Artículos de uso personal	1	1.7
Capacitaciones	3	5.0
Viáticos para transporte	1	1.7
Llamadas telefónicas	1	1.7
Vacaciones pagadas	2	3.3
Muebles	1	1.7
Regalos	1	1.7
Total	60	100.0

Fuente: Encuesta "Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador", IDHUCA, 2014

c) Seguridad social



De los sesenta empleadores, solo el 5% dijeron que la persona que trabaja para ellos y ellas están aseguradas, el 95% no reconoce este beneficio

Fuente: Encuesta "Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador", IDHUCA, 2014

d) Razones para dar por terminada la relación laboral

El código de trabajo establece de manera general, en el capítulo VII las causales de terminación de la relación laboral, y menciona aquellas que pueden ser sin responsabilidad para ambas partes, pero con intervención judicial, las causas sin responsabilidad para el patrono y las que implican responsabilidad para el empleador.¹⁰⁶

El artículo 83, para el caso del trabajo doméstico, establece tres causas especiales:

- 1) Que la persona trabajadora adolezca de enfermedades infectocontagiosas, a menos que las haya adquirido en el lugar de trabajo, en ese caso puede proceder la suspensión del contrato.
- 2) Que la persona trabajadora tenga vicios o malos hábitos que pongan en peligro

o perjudiquen el orden doméstico o alteren la condición moral del hogar

- 3) Que la persona trabajadora cometa actos graves de infidelidad o insubordinación contra el patrono, su cónyuge, ascendientes, descendientes u otras personas que habiten permanentemente en el hogar.

En esta investigación se preguntó “antes de la trabajadora actual ¿ha tenido otra empleada doméstica? El 66.66% dijo que sí y el 33.33% que no. El tiempo menor que duró la relación laboral fue de tres meses y el mayor de dieciocho años. De acuerdo a los patronos, las razones para haber terminado relaciones laborales fueron: (ver tabla 58).

Tabla 58		
Razones por las cuales ha terminado la relación laboral		
Motivo	Frecuencia	Porcentaje (%)
Situación personal de la empleada(surgió algún acontecimiento con respecto a su familia que no la dejó continuar)	13	21.7
Pérdida de confianza en la empleada	1	1.7
Maternidad de la empleada	2	3.3
Se enfermó la empleada	3	5.0
Le robó	2	3.3
No se adecuaba al horario	1	1.7
Celos de la empleadora	1	1.7
Por cambiar de trabajo	6	10.0
Empleada cambio de domicilio	2	3.3
No cuidaba bien a los hijos del empleador/a	2	3.3
Se casó la empleada	5	8.3
No tenía dinero para seguir pagándole	1	1.7
Quería aumento de salario	1	1.7
No cumplió con una regla de la casa	1	1.7
Se aburrió la empleada; No quería trabajar	2	3.3
No contesta empleador	17	28.3
Total	60	100.0

Fuente: Encuesta “Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador”, IDHUCA, 2014

Es importante, reflexionar sobre los motivos que se mencionaron como los celos, o pérdida de confianza ya que son situaciones que al no tener fundamento objetivo evidencian la vulnerabilidad del trabajo doméstico.

Otras situaciones como el robo, incumplimiento de horarios y reglas, solicitud de aumento salarial, no cuidaba bien a los hijos, etc., son hechos que como cualquier otro conflicto laboral requeriría de la inter-

vención de un tercero dado que de lo contrario, la justicia laboral para las trabajadoras queda en manos de particulares.

Por último, los motivos que tienen que ver con los derechos laborales como: licencia por maternidad, aumento de salario y adecuación del horario, es necesario reglamentarlos desde la legislación, pues esto se presta a abusos de las personas empleadoras y explotación laboral.

e) Nivel de satisfacción con el trabajo doméstico

En la encuesta se incluyó tres preguntas que permiten conocer el punto de vista del empleador respecto de la persona de la trabajadora y su desempeño laboral: 1) ¿qué tan satisfecho se encuentra usted con la trabajadora? 2) ¿Considera indispensable para su hogar a la trabajadora doméstica? 3) ¿Cómo considera usted el trato que su familia le da a la trabajadora?

A la primera pregunta, el 66.3% dijeron estar muy satisfechos, el 31.7% satisfechos y el 5% poco satisfechos (tabla 59).

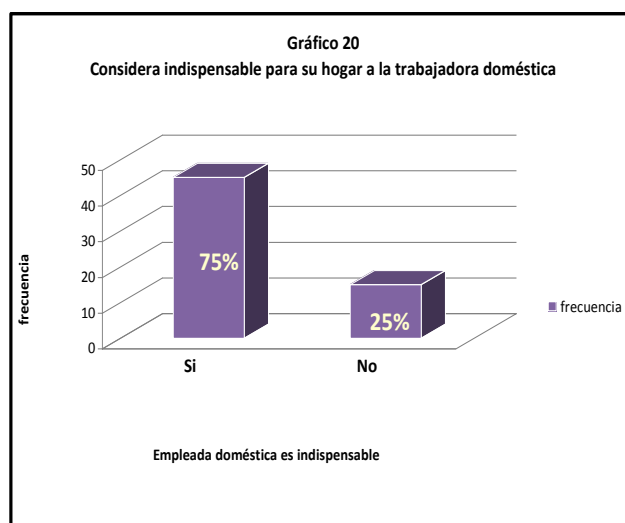
Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
Muy satisfecho	38	63.3
Satisfecho/a	19	31.7
Poco satisfecho/a	3	5.0
Total	60	100.0

Fuente: Encuesta "Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador", IDHUCA, 2014

Finalmente, a la tercer pregunta, la mayoría, el 81.7% considera que el trato

Es decir, existe un alto grado de satisfacción, sin embargo esto no se traduce en cumplimiento de derechos laborales.

Para la segunda interrogante ¿el gráfico 20 refleja que el 75% de empleadores dijeron sí, el trabajo de las empleadas es indispensable. De allí que se pueda pensar en impulsar acciones para que sus derechos sean al fin respetados.



que le da su familia es muy bueno (tabla 60).

Tabla 60: Trato que da la familia del empleador a la trabajadora		
Trato	Frecuencia	Porcentaje (%)
Excelente	6	10.0
Muy bueno	49	81.7
Bueno	4	6.7
Respetuoso	1	1.7
Total	60	100.0

Fuente: Encuesta "Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador", IDHUCA, 2014

Lo que necesita mejorar la trabajadora

La encuesta indagó aspectos que los empleadores consideran que las trabajadoras deberían mejorar, esta fue su respuesta:

Tabla 61 ¿Qué necesita mejorar la trabajadora?		
Aspecto	Frecuencia	Porcentaje (%)
Mejorar planchado de ropa	1	1.7
Conocer sus derechos como empleada doméstica	1	1.7
Saber reparaciones domésticas	2	3.3
Mejorar actitud	2	3.3
Puntualidad	2	3.3
Mejorar el nivel de confianza	2	3.3
Mejor salario	2	3.3
Optimizar los alimentos/No malgastar la comida	3	5.0
Colaboradora/con iniciativa	3	5.0
Honradez	3	5.0
En todos los quehaceres de la casa	3	5.0
Eficiencia	3	5.0
Mejorar la forma de hacer limpieza	4	6.7
Estudiar/capacitarse	10	16.7
Nada	19	31.7
Total	60	100.0

Fuente: Encuesta "Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador", IDHUCA, 2014

Dos respuestas en particular son significativas, obsérvese que la respuesta de mayor frecuencia "no necesita mejorar nada", es decir que valoran su trabajo como

excelente. Por otro lado, un 20% de empleadores demandan un perfil educativo o de capacitación mayor y especializada.

El 20% de las otras respuestas se refiere a aspectos de actitud y valores (honestidad, iniciativa, confianza, puntualidad) y el 70% a la eficiencia y eficacia en la realización de tareas concretas (no malgastar la comida, la forma de hacer la limpieza, el planchado, etc.).

Sólo un 5% de los empleadores respondió pensando en la mejoría de las trabajadoras y se refirió a que necesitan mejorar salarios y conocer sus derechos.

Capacitación y mejora en los salarios

El 81.66% de los empleadores dijo estar abiertos a brindar permiso a la trabajadora para capacitarse. De estos, el 98% mencio-

naron que le aumentarían el salario si su desempeño mejorara.

3. De las agencias de empleo

¿Cómo obtuvo este trabajo? le preguntamos a unas trabajadoras domésticas, y nos contestaron que a través de agencias de empleo. Si buscan trabajo, será frecuente que las personas se informen en los clasificados de los periódicos de mayor circulación. En el caso de las trabajadoras domésticas no se excluye esta posibilidad, pues ellas se esfuerzan por llevar el ingreso a sus hogares, inclusive, van de puerta en puerta ofreciendo sus servicios.

Las agencias de empleo funcionan como empresas intermediarias o de colocación, algunas de ellas, funcionan a iniciativa, gestión e intermediación individual o personal. Parten de una relación constante y dinámica que incluye tres intereses: la necesidad de emplearse (desde la trabajadora), la necesidad de apoyo doméstico (empleador) y "la necesidad de lucro" este último, determinado por la cantidad de dinero que "cobra" u obtiene la agencia por "colocar o buscar a una trabajadora".

En la actualidad, las agencias de empleo doméstico como tal, no están reguladas en la legislación salvadoreña, a excepción de que se constituyan como empresa y por lo tanto se les aplica lo establecido en el Código de Comercio y otras normas vinculadas a las relaciones laborales que de ella susciten; o funcionen tal y como lo establece el artículo 4 del Código de Trabajo bajo la categoría de intermediario, concebido como "la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón". Sin embargo, no es posible aplicar dicha normativa, pues, las agencias de empleo doméstico en El Salvador, funcionan, únicamente como intermediarias en la colocación, el vínculo laboral es de-

terminado directamente con el empleador, entendido este como la persona que requiere los servicios de la trabajadora doméstica, sin establecer ningún vínculo con la agencia durante la contratación.

A nivel internacional, las agencias de empleo privadas están reguladas por el convenio 181 que data de 1997 y entró en vigencia en el año 2000 –convenio no ratificado por El Salvador– denominado "Convenio sobre las agencias de empleo privadas" adoptado por La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, en su octogésima quinta reunión, el cual define que "*agencia de empleo privada* es toda persona física o jurídica, independiente de las autoridades públicas, que presta uno o más de los servicios en relación con el mercado de trabajo". Los servicios que presta pueden ser:

- a) Vincular ofertas y demandas de empleo, sin que la agencia, pase a ser parte en las relaciones laborales que se constituyan.
- b) Emplear a personas trabajadoras con el fin de ponerlas a disposición de una tercera persona, física o jurídica, que determine sus tareas y supervise su ejecución;
- c) Búsqueda de empleo, determinados por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores. Brindar información, sin estar por ello destinados a vincular una oferta y una demanda específicas.

Una práctica común en los últimos años, es encontrar bolsas de empleo que se han convertido en una acción o medida tomada por el Estado a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social o por asociaciones e incluso agencias de cooperación, que permiten facilitar por un lado que las personas encuentren una fuente de ingreso estableciendo una relación laboral y por el otro, las empresas puedan ofrecer las vacantes laborales que tienen en sus empresas. No existe lucro por parte de las personas o instituciones que ofrecen este servicio. Actualmente, El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene “la Red Nacional de Empleo que cuenta con cin-

cuenta y ocho Bolsas de empleo a nivel nacional, brindando los servicios de intermediación de empleo, orientación laboral, información sobre cursos de capacitación e información sobre el mercado laboral”¹¹⁰.

Como parte de esta investigación, fue de interés conocer acerca de las agencias de empleo. Se enlistó un total de diecinueve empresas, que fueron ubicadas en los periódicos e internet, y con las cuales fue difícil establecer contacto con todos y/o que sus propietarios accedieran a las entrevistas, sin embargo se logró entrevistar a cuatro de ellos.

No.	AGENCIA	TELÉFONO	DIRECCIÓN
1.	AGENCIA TIERRA VIVA	7811-8484	Urbanización Metrópolis Mejicanos
2.	AGENCIA ALEJANDRA DOMESTICAS	2248-3761 7118-2246	San Salvador.
3.	AGENCIA ESPÍRITU SANTO	2225-0583 7361-7415	San Miguelito
4.	AGENCIA BETHEL	2218-4345 2531-7291 2359-4158	Flor Blanca Merliot Lourdes

Fuente: Encuesta “Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador”, IDHUCA, 2014

Los resultados de las entrevistas son las siguientes

Cómo surgen:

De las agencias entrevistadas, dos han surgido por la necesidad de obtener ingresos o de tener a una persona que pudiera cuidar de sus hijos e hijas. El caso de la Agencia Espíritu Santo, su representante nos dice que decidió dedicarse a colocar a trabajadoras domésticas pues “había cumplido cincuenta años, por lo que no encontraba trabajo en la empresa privada”. Formó su agencia poniendo un anuncio en el diario,

por allí empezó a conocer gente. También mandó a buscar de las “empleadas buenas” que llegaban a su agencia, gente que le llevaran para luego colocarlas. Y las otras, surgieron a iniciativas personales en uno de los casos buscando a una trabajadora que cuidara a su niña recién nacida, en el caso de la agencia Tierra Viva como iniciativa que permitiera ubicar y aglutinar a las trabajadoras.

Cómo establecen contacto con las trabajadoras:

Para contactar con las trabajadoras domésticas, para reclutarlas o para construir

la nómina de personas “aptas” para el trabajo doméstico usan, en su mayoría:

- Anuncios en el periódico, la agencia se publicita de manera permanente, con la frase "se busca o necesita empleada doméstica".
- En sitios de Internet.
- Unas invitan a otras, a que lleguen a la agencia de empleo. Como en el caso

de la agencia Alejandra que "después de tantos años, por ejemplo, la tía manda a la sobrina, la mamá a las hijas; la misma gente que ha sido contratada por medio de la agencia, recomienda a otras".

El perfil que requieren las agencias:

- La edad mínima que exigen es de dieciocho años y la edad máxima es de cincuenta y dos. Si es menor de catorce, como en la agencia Tierra Viva, orientan a la persona para que solicite el permiso de trabajo en el MITRAB. En su mayoría, hicieron hincapié en no trabajar con niñas. Y manifestaron no tener el "tiempo" necesario para acompañarles o hacer el trámite, sino más bien, se deja como una "responsabilidad de la trabajadora obtenerlo".
- No requiere experiencia previa para ser colocada, pero sí la tiene es mejor.
- El nivel educativo no es relevante, pues hay empleadas que no poseen nivel de escolaridad y hay otras que han completado su bachillerato de tres años. Lo importante es que necesiten trabajar y que no hayan conseguido otro trabajo.

Origen de las trabajadoras

La procedencia es variada, muchas acuden desde La Unión. Para el caso de la Agencia Tierra Viva, la mayoría proviene de Ahuachapán, sin embargo, la nómina de todas se nutre con mujeres de todo el país.

Requisitos que exige la agencia para colocar a una empleada:

- Copia de DUI, NIT, referencias familiares, referencias personales, copia de recibo de agua o luz
- Dirección exacta
- Información básica de ellas
- En algunas ocasiones las investigan.

Requisitos que exige la persona empleadora

- Antecedentes penales, solvencia de la Policía Nacional Civil. Exámenes de salud, en este último caso, la agencia les aclara que el empleador debe correr con estos costos.
- Referencias personales, algunas personas hasta piden la prueba del polígrafo.

Procedimiento para colocar a una trabajadora

- El primer contacto es la llamada telefónica de la trabajadora, si es anuncio en el periódico. Se le da la información general de los documentos que debe tener a la mano.
- Entrevista y registro. Este registro es de diferente modalidad, pues en una encontramos, un cuaderno donde se escribe el nombre, teléfonos de contacto, edad. En otras, como en el caso de Tierra Viva, que tienen una hoja de registro, que incluye intereses de formación. En las otras dos no mencionaron tener registro alguno.¹¹¹
- Dependiendo del patrono, se hace la investigación, polígrafo o los exámenes.
- Algunas se concentran en la agencia, duermen en el "cuarto asignado" para ello. Realizan las actividades domésticas en y para la agencia o simplemente esperan a que haya una llamada de algún empleador que requiera de los servicios. En la agencia Tierra Viva, dependiendo del lugar de donde proviene la trabajadora se le da "albergue", se puede quedar a dormir hasta ser colocada, en esta agencia si la trabajadora ha rechazado ofertas durante la semana, tiene que irse del lugar. Los costos de alimentación, en su mayoría es colectivo, pues cada una de ellas aporta con "lo que puede". En la agencia Alejandra, la trabajadora ESPERA en su casa hasta que se le llama, justo cuando ha aparecido una oferta acorde a su interés. El tiempo de espera puede variar entre siete u ocho días o contratación inmediata.

Una vez colocada la trabajadora ¿se termina la relación con la agencia? En términos generales, sí. El vínculo mayor es generado por la "garantía" que tiene la agencia con el empleador, pues si la trabajadora "no funciona", las agencias están obligadas a "reponer" a la trabajadora con otra persona. Esto último es determinado por el monto que paga el empleador a la agencia por buscar a una trabajadora, el monto depende de la agencia y oscila entre \$20.00 y \$50.00 por trabajadora, este costo es asumido por el empleador o empleadora.

Si "todo marcha bien" no le da seguimiento. Sin embargo, si la trabajadora es maltratada o no les pagan, la agencia, como en el caso del Espíritu Santo y Tierra Viva, se comunican con el empleador o remiten a la trabajadora al MITRAB.

En la agencia Alejandra ya no se involucran, solo en los casos en que –como dice su propietaria– *"el cliente hable y diga que algo pasó, por ejemplo que la empleada se enfermó y se va, que no le gusto el trabajo y se va o realmente no dio el ancho dentro del trabajo. En ese momento la Agencia vuelve a tener contacto con el cliente"*.

Llama la atención de las cuatro agencias, el caso de Tierra Viva, en el recibo que firma el empleador al pagar el costo de la colocación, se aclara que si la trabajadora es víctima de alguna forma de violencia, el dinero no será devuelto ni se sustituye a la trabajadora. En esta agencia, si la trabajadora desea aprender un oficio o conocer de sus derechos, se mantiene el vínculo.

La concepción del trabajo doméstico

Para conocer su opinión sobre el trabajo doméstico, preguntamos ¿qué es trabajo doméstico para usted? *“es el trabajo que la gente realiza en una casa. Trabaja y está al mando de las personas que son dueñas de una casa. Y el trabajo doméstico es hacer todo lo que corresponde hacer en una vivienda” “realmente es una labor importante, gracias a ellas, muchas familias logran tener una vida de hogar con una vida de trabajo combinados y sus hijos bien cuidados. La labor de ellas es bien importante y es una ayuda”.*

Las actividades que las trabajadoras realizan en las casas varían:

- Cocinar
- Lavar
- Planchar
- Limpiar
- Cuidar niños y niñas
- Cuidar a personas de la tercera edad (persona adulta mayor)

Señalan que normalmente, se les busca para hacer todo el oficio. En rara ocasiones, se busca solo para que les cuiden a sus hijos o hagan limpieza. Este trabajo es realizado de manera permanente o solo para días.

Salarios

La retribución depende del lugar donde se solicite el trabajo *“como en el caso de Soyapango que pagan \$70.00 mensuales”.* De acuerdo a las personas entrevistadas, el salario mínimo que gana una traba-

jadora colocada por ellas es de \$150.00 y el máximo es de \$300.00 mensual. La forma de pago, depende del empleador, pero en su mayoría, el día de permiso de salida *“sale con su dinero”* o cada quince días.

Derechos Laborales

En cuanto a los derechos de las personas que realizan trabajo doméstico mencionan:

- Derecho a descansar
- Comer bien
- Dormir bien,
- Buen trato
- Aguinaldo
- Prestaciones de ley.

- Hay mucha gente que les da el beneficio del seguro social y de vacaciones.

Específicamente, en relación a la seguridad social, preguntamos si conocen de alguna que tenga el beneficio y comentaron que a nivel de la agencia no, pero que algunos empleadores se los otorgan, pero que en términos generales, ninguna trabajadora goza de él.

Problemas de las trabajadoras domésticas

Al indagar sobre los problemas que enfrentan las trabajadoras se hizo referencia a:

- Falta de alimentación, maltrato de los niños.
- “Tuvimos el caso de tres muchachas que sufrieron maltrato, gritos y exceso de trabajo y las tres estuvieron con la misma patrona”.
- Los permisos de salidas. “La despachan más tarde de lo que se les ofrece. O que cuando la empleada llegó, le tenía una ayuda extra, por ejemplo una señora que le ayuda a planchar, y de repente ya no llegó la señora y no le pagaron el trabajo extra.”

Problemas de los empleadores

De igual manera, preguntamos sobre las quejas que reciben desde la parte patronal:

- De robos, que son pesadas o malcriadas.
- Que son malhumoradas, se comen todo. “O por ejemplo que la empleada tiene un niño pequeño y pide permisos frecuentemente y a la gente se les vuelve insostenible porque un permiso de la empleada es un permiso de ellos en el trabajo.”
- Que las empleadas son descuidadas, que comen mucho, que no se bañan.

Conclusiones acerca de las agencias de empleo

En esta relación laboral, en la que intervienen tres elementos, el empleador, la trabajadora y la persona intermediaria,

son las trabajadoras las que se ubican en condiciones de vulnerabilidad.

En conclusión

- 1) Las agencias de empleo funcionan al margen de la ley y no son supervisadas o inspeccionadas por el Ministerio de Trabajo o alguna entidad que tengan vínculos en el tema.
- 2) No funcionan como subcontratistas y por lo tanto no mantienen ningún vínculo laboral, no verifican condiciones de trabajo ni garantizan derechos laborales de las trabajadoras.
- 3) Es preciso crear un instrumento que recoja las directrices planteadas por la OIT en materia de regulación de las agencias de empleo privadas y que garanticen un empleo decente para las personas que hacen trabajo doméstico.

V. ATENCIÓN JURÍDICA DE CASOS TESTIMONIOS ILUSTRATIVOS

V. Atención jurídica de casos. Testimonios ilustrativos.

La elaboración de la línea base, fue acompañada por dos acciones adicionales: la campaña de difusión *¡porque nuestro trabajo lo vale!* y la atención de casos.

La intención del equipo es evidenciar las situaciones que enfrentan las trabajadoras domésticas, independientemente si han activado o no el sistema de protección, pues en realidad, como ya lo vimos en el apartado sobre conocimiento de sus derechos, 620 mujeres dijeron conocerlos,

sin embargo, el derecho al acceso a la justicia no fue mencionado. De igual manera, en ese mismo apartado, se les preguntó si han buscado ayuda por el incumplimiento de sus derechos, once mujeres dijeron que sí y de ellas, solo cuatro han acudido al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Es claro entonces, que a partir de la información recolectada, activar el sistema de justicia desde las trabajadoras es el reto.

Las entrevistas se realizaron a:

No.	Nombre	Edad	Estado Familiar	Lugar de origen
1	Beneranda	45 años	Casada	Nicaragüense
2	Mariela	30 años	Acompañada	Nicaragüense
3	Leticia	47 años	Viuda	Juayúa, Sonsonate
4	Juana	41 años	Casada	Cojutepeque, Cuscatlán
5	Petrona	48 años	Soltera	Atiquizaya, Ahuachapán
6	Reyna	32 años	Soltera	Guadalupe, San Vicente
7	Blanca	23 años	Soltera	Tacuba, Ahuachapán
8	Jesica	32 años	Soltera	La Unión, La Unión.
9	Jesús	50 años	Soltera	Tejutepeque, Cabañas.
10.	Vicenta	35 años	Soltera	Suchitoto, Cabañas.
11.	Lidia	48 años	Acompañada	San Antonio del Monte, Sonsonate
12.	Vilma	40 años	Casada	Chalchuapa, Santa Ana

Fuente: Encuesta "Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador", IDHUCA, 2014

Cada una de ellas nos autorizó para contar su propia historia de vida y es sumamente importante difundirlas, pues, se coloca rostro a los números detallados en las tablas de este documento. Esta exploración se hace en función de velar por el respeto de los derechos laborales del sector doméstico que está en situación de abandono y exclusión. Es por ello que dar-

les voz es imprescindible para la comprensión y sensibilización de la situación en la que se encuentran, ya que por muy sensible que sea algún patrón o patrona, no siempre se conoce el sufrimiento que hay detrás de sus empleadas y las lamentables expectativas del "ni modo" o "aunque sea que me paguen esto".

Entrevista 1

Edad: 41 años
 Estado familiar: Casada
 Originaria de: Municipio de Cojutepeque, Departamento de Cuscatlán.
 Número de hijos: Tres. Dos mujeres y un hombre.

“Nací en Cojutepeque, estoy casada y tengo tres hijos, ya mayores de edad. Para mí trabajo doméstico es una ayuda para el hogar. Pero doméstico no es como trabajar en... así como, en una fábrica, es diferente porque en estos trabajos lo explotan. Si usted se queda a trabajar, trabaja hasta las doce de la noche, por eso yo quiero un trabajo, de ir y venir, de viajar. Entro a las seis de la mañana, salgo a las cinco de la tarde de los lugares. Prefiero dormir en mi casa, durmiendo fuera, no puedo, eso me deprime, quedarse a dormir en el lugar de trabajo no es fácil. Ya he tenido trabajo doméstico donde me ha tocado quedarme a dormir y tenía que levantarme a las cuatro y media de la mañana. Después preparar el desayuno, allí ponerme a hacer las otras cosas, lavar. De allí preparar para el almuerzo, si, es pesadísimo, este trabajo de casa. Sigue la rutina, ya en la tarde si hay que lavar a mano, se lava en la tarde, a las tres de la tarde, de allí se prepara uno para la cena y la de nunca acabar, hasta las doce de la noche que quizás uno –va a descansar– si tiene que planchar, no, mojarse, y eso para mí no es vida. Es pesado, es pesado.

Yo empecé a trabajar cuando tenía dieciocho años en una fábrica. Trabajar en casa, lo hice cuando ya tenía mis hijos, dejé de trabajar en la fábrica porque cerró la empresa. Estaba angustiada por pagar mi casa, que aún estoy pagado. Una señora me dijo “venga a ayudarme aquí a hacer oficio de la casa, a lavar, a planchar. Todos los oficios”. “viene a las seis y se va a las cinco”. Allí me empecé a quedar.

Salía a los ocho días, me iba sábado y llegaba lunes en la mañana. Pero como el dormir en otra parte, me quita el sueño, no duermo. Ella me trato bien, la visito aún. Me sentía como que ella era mi familia. Después lo van como tratando algo mal. Cuando me decía: “mire, se va a ir hasta tales horas”, me agarraba la noche y le insistía es que yo ya me voy; a ella no le fue gustando. Entonces, le dije: “mire, si usted ya no quiere que esté aquí me voy a ir” y lo aceptó diciendo, “Vaya, está bien”.

De a poco, me fue aumentando horas de trabajo. “Y yo le digo, que son ocho horas”. Cuando estuve en la fábrica, me decían que yo era sindicalista, porque siempre reclamaba, cuando daban la orden de quedarnos alguna hora “¿pero nos va a pagar? ¿Nos va a salir en el reporte?”. Por eso, yo iba cayendo mal. Bonito fuera que en el trabajo doméstico, lo más noche que se acostara fuera a las ocho. No, ¡allí uno trabaja!, se levanta a las cuatro y media de la mañana, y trabaja hasta las diez u once de la noche, así es el trabajo doméstico.

De joven no hice trabajo doméstico, vieja, he buscado trabajo, pero de irme a dormir a mí casa y no he encontrado. Pagan muy barato, y no me gusta. Siquiera le pagaran unos \$10.00 diarios, pues ya me alcanza, pero si me pagan \$4.00, \$5.00. ¿Qué hago yo con \$5.00? y también, matadísimo. No sale.

Mi último trabajo fue hace como veintidós días. Estuve poquito. El señor viajaba, el

día de las votaciones, ya tenía quince días de estar allí y me dijo “Vaya, como te toca tu permiso, hoy te vas”, “te vas para la casa, vas a votar tranquilamente. Te vas para la casa, voy a decir que sos buena trabajadora”, mi reacción, como no conocía donde estaba, le pedí “solo dígame por donde es la dirección y yo me voy”. Y me pagó los quince días que trabajé.

En esta clase de trabajo, es rara la persona que lo lleva a algún lugar, que le va a decir: “mire, aquí es su cuarto”. Un cuarto bonito, pero no, a uno lo tratan, ¿Sabe cómo lo tratan? Como perrito. Uno va con la idea de “me van a tratar bien. Con la comida”. Por eso bastantes se vienen de regreso, hacen quince días y se vienen. Ellos comen afuera, porque ellos sí, son personas, uno es animal, solo porque está allí, de burro trabajando. A veces les digo yo: “Mire, no hay tal cosa, ¿qué voy a comer yo, usted?” “Hay vea, tal vez por allí que se halla de comer, algún su frijol, algún pancito”. Fui a un lugar que una cuchara-radita de frijol, un pancito duro, un tantito

de café, esa era la comida. “¿Nombre, yo que estoy haciendo aquí?, me dije. Es rara la persona que le dicen: “vengase, aquí vamos a comer, comamos juntos, usted no es menos”.

He trabajado en diferentes lugares, Apopa, San Salvador, Santa Tecla. Y hay mucha diferencia; allá en Apopa, me decía “no mija” me decía, “usted coma, coma”.

Qué bonito fuera, hubiera una casa, que todo trabajo doméstico fuera hasta tales horas, de allí a dormir a su casa, pero no, si lo obligan a uno hasta que planche y después haga la cena y ¿Cómo yo me voy a mojar después de planchar montonazo de ropa? ¡No se puede!

De la agencia de empleo, la conocí por medio de una muchacha “mira, vos no tenés trabajo, por allá hay una agencia que le dan trabajo, le buscan trabajo si usted está sin trabajar” –“¿De veras?”– le dije: “A pues, voy a ir”. Así es que me vine.

Entrevista 2

Edad: 32 años
 Estado familiar: Soltera
 Número de hijas: Cuatro (menores de quince años)
 Originaria: La Unión
 Lugar de la entrevista: Agencia Espíritu Santo

Vine por casualidad a esta agencia. Anteriormente estuve trabajando con la señora Martínez, en Merliot. No me pagó. La quincena que me tocaba permiso, lo que hizo, fue encerrarse en el cuarto y no salió y eran gritos los que pegaba, creo que estaba tomada y me insultó y me dijo hija de tantas, "andáte, que tengo problemas con mi marido y estar lidiando con sirvientas" –comenta que la empleadora le dijo– "tampoco tengo paciencia" "no te quiero ver en mi casa".

Llegué aquí por una amiga que me dijo que aquí colocaban en trabajos. Hablé por teléfono. La dueña de la agencia me pidió que me viniera que ella me iba a dar trabajo. Vine el viernes, ya este viernes voy a tener quince días. Ya puesta aquí el viernes en la noche me dijo "mire, la sirvienta que yo tengo aquí en la casa se ha ido, entonces usted va a trabajar aquí, me va a hacer los oficios, me va a hacer todo aquí, la comida y todo y yo le voy a pagar". Se perdió una camisa y desde el lunes la están buscando en mis cosas diciendo que "esa camisa tenía que aparecer" y delante de todas las señoras, me dijo que estaba despedida. Y va de buscar la camisa y no la hallaba me dijo, "usted es responsable porque yo en sus manos la puse para que la lavara, no vaya a hacer como la otra muchacha que estaba, que se llevó el pantalón de mi esposo" y delante de todas las muchachas, yo lo que hice salir agachada y llorar al cuarto. Pero hasta la fecha yo estoy aquí

porque estoy esperando mi pago y ni seña que me paguen.

Cuando estuve trabajando en Montecristo, el señor quiso violarme, se metió a mi cuarto, llegó él en toalla envuelto. Me acostaba a las doce de la noche, me levantaba a las cinco y media de la mañana, a veces a las cuatro, a hacer limpieza, regar el jardín, todo eso, y un día de esos la señora salió iba para donde la mamá y él llegó algo tomado. Estaba encerrada en mi cuarto esperando que ellos llegaran, entonces me quedé dormida cuando sentí que estaban tocándome, me levanté y le dije: "bueno, don Orlando, ¿Qué está haciendo?, suelte, sálgase de mi cuarto" le dije yo "¿Qué? Aquí querrás vos o no querrás te vas a dejar", "mira, yo te voy ayudar con dinero" y me enseñó un paquete de dinero". Si yo quisiera dinero estuviera en la vida fácil, pero estoy trabajando honradamente, pero mi cuerpo no lo vendo así de esa manera. Esa misma madrugada me salí de escondidas, me tocó dormir en el parque y lo poquito que yo iba ahorrando, de los mismos pagos míos, me asaltaron, me pegaron. Entonces pedí ayuda en la iglesia, me dijeron de que no, que allí en la iglesia nadie se quedaba porque allí llegaban mujeres de la calle. Cada vez que me toca venir a trabajar mi mamá dice: "hay hija a sufrir vas". La mayoría de las veces que yo he trabajado así, han querido abusar de mí y hubo una vez que sí. Una niña mía es producto de violación".

Entrevista 3

“He estudiado el bachillerato general pero a veces uno se rebusca por trabajos pero no encuentra, entonces me he decidido trabajar así. También estuve en la Escalón, de octubre a noviembre estuve en la Escalón, pero allí me salí porque la señora era muy enojada, quería que las cosas se las hiciera bien, y cuando ella llegaba... desde que se iba a trabajar, se iba regañando por algo y llegaba otra vez regañando, lo mismo. Y por eso a veces yo me sentía mal porque ella era así; ahí vivía la mamá y a veces ella le decía cosas que yo no hacía, que decía que yo sólo hablando por teléfono, como ella vivía cerca, la señora me ponía en mal con ella a mí, que dicen que yo hablaba en mal de la señora con la otra muchacha y entonces por eso es que me decidí salir, me vine para acá a la agencia. Entonces ya aquí, sólo llegué y la niña Gladis me envió para donde una doctora allí por el estadio Cuscatlán, que se llama Sara María Alfaro de Moreno, entonces me fui para allí. Y de allí, a la siguiente quincena que llegué, empezando el año fue, el día tres de enero me quemé y ella no me reconoce nada. Es que el señor es ingeniero, me dijo que le hiciera un té de limón, pues yo puse el agua y bajé, porque estaba en el sexto piso, bajé a botar la basura y regresé y no sé, quizá yo me descuidé, pasé llevando la ollita o no sé, cuando sentí me cayó el agua y cuando a mí me cayó el agua, le dije a la doctora “me quemé”. Me dijo que me echara agua, que me bañara, yo le dije que no porque se iba a hacer ampolla. Entonces vine yo, estaba un bote de aceite y me eché aceite, eso me eché nada más, por eso que aquí, aquí no se me levantó ampolla y solo acá y me dijo ella ya casi a la hora, solo mandó a comprar Quemadín, en la noche porque me empezó una fiebre, me mandó a traer Acetaminofén y Amoxicilina, nada más, eso me mandó a traer. El día que fue era viernes; el día sábado, me

levanté, le hice el desayuno a ella, pero como se me había levantado la ampolla de agua, y yo sentía gran dolor por dentro como calor, y bueno, hice el desayuno, ya como a las ocho se levantó ella y me dijo que me vaya a acostar y me puso una crema, el Quemadín y me puso una gasa, pero yo no aguantaba, que no me podía ni agachar a recoger algo, y de allí como a las once me dijo “va a venir el doctor a verte”. Lo mismo me hizo, lo que me hizo ella, después se fueron ellos a misa porque van a misa. Sólo sé que es doctora no sé de qué. Entonces, se fue ella para misa, y ya como a las doce me llamó mi hermano, me preguntó que como estaba, yo le dije que estaba muy mal, “acostada estoy”, le dije yo “no puedo levantarme”. Me dijo que él me iba a ir a traer que me fuera para la casa para que me viera mi mamá. Pues, como ella no quería que me vaya y me levanté a como pude, alisté mi ropa y bajé el ascensor, yo que bajé el ascensor cuando ella iba a subir, me dijo que si me venía. “Si” le dije yo, “es que me viene a traer mi hermano porque no aguanto”. Solo me dijo: “A pues si” “hay cuando se componga se viene”, sólo eso me dijo. Y me ha estado llamando estos días atrás, me ha llamado, pero, si le he contestado, yo le he dicho que no me he curado porque aún me duele por dentro, siento un calor por dentro. Ya no quiero trabajar con ella porque es bien pesado ese trabajo, son cinco personas, y tiene que hacer todo bien, y lo que más me afecta son los tres gatos, porque los gatos duermen con ella, todo hacen adentro y sentía que la garganta me estaba afectando el pelo del gato. Ya después yo le dije que si me curaba iba a regresar con ella. Pero hasta allí quedé con ella.

Pero ella ya no me reconoció nada, empecé el trece de diciembre. El trece, catorce y quince no me los pagó, porque

si de aquí la mandan tres días antes de la quincena, le dicen a la señora que lo tiene que pagar, pero no me los pagó. Sólo me pagó del 16 al 30 de diciembre. Esos días me los pagó y ya del día que regresé otra vez los dos días que estuve allí ya no me los pagó también. No me pagó cinco días. En mi cuenta por todo, ya tenía dieciocho días que estaba allí, porque el dos regresé, el tres me quemé, todavía aún después que me había quemado, me mandó a cocinar, porque no tenía frijoles, le puse frijoles y después me dijo que picara repollo porque iban a hacer pupusas. Ya en la mañana, ya como a las ocho me dijo que me vaya a acostar y que ya no hiciera nada. Pero de allí como ella se va, me dejaba sola allí también, y solo el motorista estaba y yo le dije al motorista que mejor me iba a ir para la casa no puedo estar sola aquí le dije. No puedo estar aquí así, le dije. Por eso mejor -

me fui para mi casa. Me había ofrecido \$200.00 al mes. Aún por ratos me agarra dolor por dentro, porque el lunes fui a pasar consulta, que no aguantaba el dolor por dentro, se me había hecho como una chibola aquí arriba y aquí abajo, así bien feo y es lo que me dolía, que me dio fiebre otra vez. Y lo que me dicen las muchachas es que yo ya no puedo trabajar en casa me dicen porque eso me va a afectar porque para trapear tengo que agacharme y hacer fuerza. Cuando llegué a la casa ya no salí porque no aguantaba el sol, porque el sol sí me molestaba, me empezaba un ardor que no se me quitaba, entonces por eso ya no salí. Mi mamá me ha estado poniendo Quemadín, y un spray que compró mi hermano nada más eso me he estado poniendo y con eso sentí yo que se me fue secando, por eso me vine otra vez para acá (a la agencia)".

VI. CONCLUSIONES

VI. Conclusiones

1. Se constata con la revisión de los hallazgos de esta investigación, que el Capítulo III “Trabajo doméstico”, del Título Segundo “Del trabajo sujeto a Regímenes Especiales” del Código de Trabajo vigente en El Salvador viola la Constitución de la República, específicamente al principio y derecho a la igualdad de las trabajadoras, pues desde ahí se desprenden todas las violaciones a los derechos laborales consagrados para las trabajadoras y trabajadores.
2. El término “trabajo doméstico” y el enfoque que está detrás del mismo, amerita análisis profundo pues en sí mismo es producto de valores, actitudes, acciones discriminatorias injustificadas pues este es producto de normas, actitudes y enfoques no acordes a la equidad y a estándares de derechos humanos.
3. Existe “naturalización” desde las mismas trabajadoras sobre las condiciones precarias del trabajo doméstico, esto fue constatado cuando se preguntó acerca de si el salario es justo o injusto, el 53.27% de las encuestadas señalaron que es justo.
4. A pesar de algunos esfuerzos por erradicar el trabajo infantil, se ha verificado que sigue existiendo un alto número de niños y niñas que hacen actividades que podrían catalogarse como peores formas de trabajo infantil, tal y como lo señala el Artículo 3 del convenio 182 de la OIT: a) todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados; d) el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños y niñas. Sin duda es un dato que debe ser abordado e investigado con mayor profundidad.
5. Las mujeres en sus diferentes etapas de la vida (niñas, jóvenes, adultas y adultas mayores) se dedican al trabajo doméstico como única forma de obtener ingresos, a pesar de que las condiciones en las que se realiza, son precarias y no cumple con los estándares de respeto a los derechos humanos, incluidos los laborales por lo que tampoco cumple los requisitos de denominarse “trabajo decente”.
6. Se reconoce un avance en cuanto a la incorporación de las trabajadoras al régimen del Seguro Social, sin embargo este conlleva en sí mismo discriminación en cuanto a la inscripción “voluntaria” por parte del empleador, así como en la exclusión respecto de la cobertura de beneficios como invalidez, vejez y muerte.
7. En cuanto al nivel de educación se constata que entre menos edad tenga la trabajadora, su nivel escolar será más alto, al contrario a más edad (35 años en adelante), el nivel educativo baja. Las razones por las cuales no estudiaron, son producto de la construcción social de los géneros y la discriminación que hay hacia la mujer “no la mandaron a estudiar por ser niña (“solo para mandar cartas al novio”), debía asumir “la maternidad” y cuidado de los hermanos, solo se ponía a estudiar a los hombres y los quehaceres de la casa encomendados a las mujeres”. Es decir que en El Salvador el acceso de las mujeres a la educación ha sido limitado.

8. Se corrobora que las trabajadoras domésticas en su mayoría tienen multiplicidad de responsabilidades y bajo salario, constatándose así la condición de pobreza en las que viven las trabajadoras y sus hogares, lo cual entra en contradicción con la obligación del Estado en potenciar a la familia como base de la sociedad. Este salario, sirve para satisfacer las necesidades básicas y otros derechos humanos, si éste no logra cubrirlas, afecta el goce del resto de derechos. Tal limitación puede ocasionar graves daños a la salud emocional y por ende a la estabilidad y en algunos casos constituye violencia contra las mujeres.
9. Se confirma con los datos que se presentan en este documento, que el trabajo doméstico tiene a su base una relación laboral atípica pero que cumple los tres requisitos señalados por la OIT 1) La invisibilidad: El lugar donde se desarrolla queda fuera de la mirada del mundo exterior, inclusive de la inspección laboral y de otras formas de resolución de los conflictos 2) Desproporción entre el poder del empleador y la trabajadora: varios empleadores con exigencias en cuanto al tiempo y atención de una trabajadora, aunado a la inferioridad que tiene la mujer frente al hombre, las diferencias de clase social y educación. 3) Ausencia de una descripción precisa del trabajo y la disponibilidad a todas horas, principalmente de aquellas trabajadoras que duermen en el lugar donde trabajan.
10. El trabajo doméstico realizado por las trabajadoras domésticas remuneradas por “las amas de casa” permite que toda la fuerza de trabajo se reproduzca y pueda incorporarse al mercado laboral, contribuyendo al crecimiento de indicadores económicos como el PIB y el desarrollo humano.
11. Los datos de esta investigación, señalan que la violencia en el trabajo doméstico remunerado debe llamar la atención al Estado pues es un terreno del que poco se verifica, explora y cuida. De igual manera, es un ámbito que valdría la pena investigar y analizar más a fondo, muchas de ellas comentan que, hay trabajadoras que prefieren buscar trabajo en otros departamentos huyendo de la violencia en sus hogares y vienen a caer a espacios donde también son violentadas.¹¹²
12. Se puede afirmar que existe un bajo o nulo conocimiento de los derechos laborales por parte de las trabajadoras domésticas y que seguramente esta condición es generada por varios factores como son la baja escolaridad, sumada a la baja calidad educativa; la falta de interés del Estado en divulgar y promover el conocimiento de los derechos laborales de las personas que realizan este tipo de trabajo; y principalmente la desigualdad en la protección del trabajo doméstico en la normativa nacional, la cual reduce a éste sector los derechos que se le garantizan al resto de trabajadores y trabajadoras.
13. La existencia de agencias de empleo, que prestan el servicio de colocación, promueven la informalidad de la relación laboral doméstica, además de funcionar las mismas sin ningún tipo de regulación, por lo tanto desvinculadas totalmente de la relación laboral y de las obligaciones y responsabilidades que se derivan de este vínculo.

VII. RECOMENDACIONES

VII. Recomendaciones

1. El Gobierno de El Salvador debe firmar y la Asamblea Legislativa ratificar el Convenio 189 del trabajo decente para los trabajadores y trabajadoras domésticos, de la OIT.
2. Reforma integral a la legislación laboral a fin de equiparar las condiciones que permitan el establecimiento de la relación laboral como tal. Este proceso de reforma, debe incluir el Código de Trabajo, la Ley de organización y funciones del sector trabajo y previsión social; la Ley de prevención de riesgos en los lugares de trabajo, la Ley del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, Ley del sistema de ahorro para pensiones, entre otras. O en su defecto, una vía para lograr esta reforma, sería declarar el capítulo III del título segundo del Código de Trabajo inconstitucional.
3. Prohibir el trabajo infantil doméstico para personas menores de dieciocho años, para lo cual es preciso reformar la Ley de protección integral de la niñez y la adolescencia.
4. Establecer un esfuerzo coordinado entre las instituciones incluidas el Ministerio de Trabajo y Previsión Social especialmente la Dirección General de Inspecciones, Consejo Nacional de la Niñez y la Adolescencia, Instituto Salvadoreño de la Mujer, con la finalidad de monitorear algunas irregularidades que se cometen y que están dentro de la competencia de dichas instancias realizar.
5. Establecer el salario mínimo de acuerdo a los criterios que retomen las condiciones de las trabajadoras del hogar, considerando a las que trabajan puertas adentro y puertas afuera. Revisar el sistema de seguridad social que permita todos los beneficios que ello implica, pensando además en el derecho a pensión por vejez.
6. Establecer acciones afirmativas desde el MINTRAB, mientras se adecua la legislación salvadoreña, a fin de promover y aprobar la organización del Sindicato de Trabajadoras del Hogar.
7. Promover la educación y formación de las trabajadoras domésticas con acciones como:
 - 7.1. Definir un programa de becas para trabajadoras que desean concluir sus estudios académicos.
 - 7.2. Promover la educación a distancia.
 - 7.3. Promover la formación en otras habilidades que les permita abrir posibilidades y oportunidades de mejorar sus condiciones de vida, áreas como: computación, corte y confección, cocina, cuidado de niños, niñas y personas adultas mayores.
 - 7.4. Generar condiciones para que los empleadores y empleadoras no sean el obstáculo para que las trabajadoras continúen estudiando.
8. Promover a nivel nacional la valorización del trabajo doméstico y la responsabilidad compartida del mismo.

9. Es preciso profundizar e investigar:
 - 9.1. Condiciones de niñas y niños que viven con la empleada en el lugar de trabajo.
 - 9.2. Violencia contra las trabajadoras
 - 9.3. Trabajo infantil doméstico.
10. Promover la regulación e inscripción de las agencias de empleo o de colocación del trabajo doméstico que las obligue a formalizar el servicio que prestan, llevar registros de las trabajadoras y monitorear la relación laboral que promueven y facilitan.
11. Promover la formación y sensibilización dirigida a empleadores y empleadoras para el cumplimiento de las obligaciones y el reconocimiento de la relación laboral que existe entre ellos y la trabajadora doméstica.
12. Retomar como retos las aspiraciones de las trabajadoras domésticas con respecto a su organización, formación y la aplicación justa de la ley que garantice sus derechos como personas.

VIII. Bibliografía

1. Asha D'Souza. Organización Internacional del Trabajo (OIT), Documento de trabajo 2/2010. Camino del trabajo decente para el personal del servicio doméstico: panorama de la labor de la OIT. Primera Edición, 2010.
2. CARE, 2005 La aplicación del enfoque basado en derechos. Manual de técnicas participativas, San Salvador.
3. Corina Rodríguez Enríquez. Comisión Económica para América Latina y El Caribe - CEPAL. Naciones Unidas. Trigésima octava reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe Panel "Políticas de protección social, economía del cuidado y equidad de género". Economía del cuidado y política económica: Una aproximación a sus interrelaciones. Mar de Plata, Argentina, 7 y 8 de septiembre del 2005.
4. Conferencia Internacional del Trabajo, 99ª reunión, 2010, Informe IV (1) Trabajo decente para los trabajadores domésticos. Cuarto punto del orden del día. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza. 1ª. Edición, 2009.
5. Organización Internacional del Trabajo. María Elena Valenzuela y Claudia Mora. "Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente", 2009, Primera Edición.
6. Diario Oficial (DO) Decreto Legislativo No. 611, del 16 de febrero del 2005, No. 55, Tomo 366, del 18 de marzo del mismo año.
7. DIGESTYC. Ministerio de Economía. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2012.
8. Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) y Consejo Ministerial de la Mujer de Centroamericana del Sistema de Integración Centroamericana (COMMCA/SICA). La institucionalización sociocultural y jurídica de la desigualdad: el trabajo doméstico remunerado; resúmenes de estudios de la región de Centroamérica y República Dominicana. 1ª. Edición. San Salvador, El Salvador. Secretaría Jurídica del Sistema de la Integración Centroamericana (SG – SICA), 2010.
9. Fundación para la Paz y la Democracia. (FUNPADEM), "Equidad e igualdad de género en el trabajo de las mujeres... un compromiso de todos y todas". Estudio nacional sobre discriminación laboral femenina por razones de género, con énfasis en la maquila, 2008, San José, Costa Rica. 1ª. Edición.
10. Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de El Salvador y Organización de Mujeres por la Paz (ORMUSA). Gestión de conocimiento para la igualdad de género. Género y Economía 2008. Lecturas de apoyo al contenido modular, 2009. 1ª. edición
11. Guillermo Cabanellas de Torres. Diccionario de Derecho Laboral. Segunda Edición, Editorial Heliasta, 2001, Buenos Aires, Argentina.

12. Handal Martínez, Georgina Beatriz y Portillo Romero, Ivonne María. *Valoración económica desde una perspectiva de género del trabajo doméstico no remunerado de El Salvador*, Trabajo de graduación para optar al título de Licenciatura en Ciencias Jurídicas, Universidad de El Salvador, 2011.
13. ISDEMU, Informe nacional "Situación de la violencia contra las mujeres en El Salvador, 2012.
14. Katarina Tomasevski, ex relatora de Naciones Unidas para el derecho a la educación, 2006.
15. Magdalena de León, "Estrategias para entender y transformar las relaciones entre trabajo doméstico y servicio doméstico". S.F.
16. Organización Internacional del Trabajo. Los trabajadores domésticos en el mundo. Estadísticas mundiales y regionales y alcance de la protección jurídica, Resumen Ejecutivo, enero 2013.
17. Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA). *Mujer y mercado laboral El Salvador, 2008. Trabajo reproductivo: debates para un nuevo contrato social en El Salvador*, página 14. *Con la sartén, sin el mango. El trabajo doméstico, base invisible de la economía*. 1ª. Edición. Asociación Equipo Maíz, 2000.
18. Organización Internacional del Trabajo. Los trabajadores domésticos en el mundo. Estadísticas mundiales y regionales y alcance de la protección jurídica, Resumen Ejecutivo, enero 2013.
19. Organización Internacional del Trabajo. Los trabajadores domésticos en el mundo. Estadísticas mundiales y regionales y alcance de la protección jurídica, Resumen Ejecutivo, enero 2013.
20. Organización Internacional del Trabajo –OIT– Trabajo doméstico infantil: estimaciones mundiales 2012, consultada en línea.
21. Organización Internacional del Trabajo, Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) *Erradicar el trabajo Infantil en el trabajo doméstico*, 2013.
22. OIT, Panorama laboral 2012, temas especiales.
23. Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) "Principios del enfoque de derechos", *Gestión de conocimientos para la igualdad de género, AMÉRICALATINA genera*. Naciones Unidas, 2003.
24. PNUD. Informe sobre Desarrollo Humano El Salvador 2013. *Imaginar un nuevo país. Hacerlo posible. Diagnóstico y propuesta*. San Salvador: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Página 11, 2013.

Legislación revisada

1. Constitución de la República de El Salvador (1983).
2. Constitución Política de 1950.
3. Código de Trabajo de El Salvador.
4. Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, 2011.
5. Ley del Impuesto sobre la Renta.
6. Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones. Decreto Legislativo 927, del 20 de diciembre de 1996.
7. Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, 2009.
8. Ley Especial Integral para una vida libre de violencia para las Mujeres.
9. Ley del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (1953).
10. Reglamento de la Ley del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (1954).
11. Decreto Ejecutivo 74. "Régimen Especial de Salud y Maternidad para los trabajadores domésticos", (2010).
12. Constitución Política de la República de Guatemala (1985).
13. Código de Trabajo de la República de Guatemala (1961), Capítulo IV.
14. Programa Protección para la empleada de casa particular (PRECAPI) (Guatemala, 2009).
15. Ley de Protección Integral de la niñez y adolescencia (Guatemala 2003) Título IV, Capítulo Único.
16. Constitución Política de la República de Honduras (1982).
17. Código de Trabajo de la República de Honduras. De los servidores domésticos.
18. Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer (Honduras 2000).
19. Reglamento del Régimen Especial y de Afiliación Progresiva par los trabajadores(as) domésticos(as), Honduras, 2008.
20. Código de la Niñez y Adolescencia (Honduras 1996).
21. Constitución Política de la República de Costa Rica (1949).

22. Código de Trabajo de Costa Rica, 1946. Capitulo Octavo. Reformado bajo Ley nº 726 "Ley del trabajo doméstico remunerado".
23. Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, 1943.
24. Código de la Niñez y la Adolescencia (Costa Rica, 1997).
25. Constitución Política de la República de Nicaragua (1987).
26. Código de Trabajo de Nicaragua (1996) reformado por la Ley 666 (2008).
28. Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos (Entrada en vigor: 5 septiembre 2013). Adopción: Ginebra, 100ª reunión CIT (16 junio 2011) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Técnicos).
29. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979; entrada en vigor: 3 de septiembre de 1981, de conformidad con el artículo 27 (1). Serie Tratados de Naciones Unidas Nº 20378, Vol. 1246.
30. Ley de Seguridad Social (Nicaragua 2005).
31. Código de la Niñez y Adolescencia (Nicaragua 1998).

Bibliografía Digital

1. http://www.americalatinalgenera.org/es/index.php?option=com_content&view=article&id=390&Itemid=190
2. Jiménez Tostón, Gema. Servicio doméstico y desigualdad: http://bvirtual.ucol.mx/descargables/312_servicio_domestico.pdf
3. <http://www.parlamento.gub.uy/htmlstat/pl/convenios/convinternacionalamericana.htm>
4. UNESCO. Indicadores de la Educación. Especificaciones técnicas. pág. 5. recuperado de: <http://www.uis.unesco.org/Library/Documents/eiguide09-es.pdf>
5. Enseñanza y aprendizaje: lograr la calidad para todos: informe de seguimiento de la EPT en el mundo 2013-2014". UNESCO. Recuperado de: http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/ED/GMR/images/LAC_Press_release_SP.pdf
6. Asha D`Souza, Camino para el Trabajo decente para el personal del servicio doméstico: panorama de la labor de la OIT, primera edición, 2010 <http://ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/social-security/lang-es/index.htm>
7. OIT: "Hechos concretos sobre la seguridad social". Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067592.pdf

IX. Anexos

Anexo 1: Metodología.

La investigación se planteó como producto central la línea base sobre trabajo doméstico en El Salvador, ideada principalmente, para conocer la situación de las mujeres que se dedican a través del establecimiento de una relación laboral a realizar trabajo doméstico en El Salvador. Y, al mismo tiempo para que funcione como una herramienta de reivindicación para mejorar las condiciones laborales de este sector.

Se realizó una entrevista directa con la persona que labora como trabajadora doméstica. La selección de la muestra se hizo en varias etapas. La primera etapa consistió en la selección aleatoria de municipios; la segunda implicó la selección al azar de segmentos en los cuales se aplicó la entrevista en los municipios seleccionados en la primera etapa. Luego se recorrió el total de la muestra para entrevistar a las trabajadoras.

Las técnicas de investigación utilizadas fueron:

1. Encuesta a trabajadoras domésticas y empleadores
2. Documental
3. Entrevista a personas claves
4. Atención y selección de casos representativos.

1. De la encuesta a personas que realizan trabajo doméstico y empleadores.

Para obtener la información se recurrió a técnicas cuantitativas. El estudio implicó la realización de una encuesta que fue respondida por una muestra representativa de trabajadoras que laboran en hogares salvadoreños. Este ejercicio se llevó a cabo

bajo la responsabilidad directa de la Maestría en Estadística Aplicada a la Investigación del Departamento de Matemática de la Universidad Centroamericana "José Simeón Cañas" (UCA).

Tamaño de la muestra.

Para la línea base se sugirió un tamaño de muestra efectiva de 794 entrevistas a empleadas domésticas, pretendiendo obtener estimaciones generales con un error máximo del 3.5% a nivel nacional y una confianza del 95%. La muestra se distribuyó proporcionalmente según número de hogares urbanos por departamento que cuentan con trabajadora doméstica

tomando como referencia la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) del 2012.

Adicionalmente se entrevistó a un grupo de sesenta empleadores, para identificar el perfil que requieren de la persona que contratan para la realización de labores domésticas.

Selección de la muestra

A nivel mundial, la Organización Internacional del Trabajo (OIT)¹¹⁰ basándose en estadísticas oficiales de 117 países y territo-

rios estimó que el "número de trabajadores domésticos en el mundo es de 52,6 millones para el 2010". Esta instancia tam-

bién recalca que *“predominan las mujeres, que suman más del 80%”*, representando ésta ocupación el 3.5% de empleo para este sector de la población.

De acuerdo a la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) del 2012, en el país se tiene un universo de 111,780 personas dedicadas al trabajo doméstico, de las que 9,583 son hombres y 102,197 son mujeres, eso significa que “ellas” representan el 91.42% de dicho universo. De este total 62,105 pertenecen al área urbana y 40,092 al área rural. Otro dato que se extrae es que el departamento de San Salvador ocupa el primer lugar en el tema, pues hay 26,638¹¹¹ personas ocupadas en servicio doméstico; le sigue La Libertad con 13,558 y Santa Ana con 13,462 personas.

Para seleccionar las zonas a encuestar, se utilizaron mapas censales de cada uno de los municipios elegidos en la muestra; los mismos fueron segmentados en conglomerados de aproximadamente trescientas viviendas. Al interior de cada segmento se esperaba hubiese homogeneidad en lo relativo al nivel socioeconómico de sus habitantes. La elección de los municipios se hizo mediante un diseño aleatorio, con probabilidad proporcional al número de hogares en cada uno de ellos. Una vez seleccionados los municipios, se eligieron los segmentos al azar y según número de encuestas que le correspondían a cada uno. Así, el total de entrevistas a realizar en cada municipio fue proporcional al tamaño de la población sujeta de estudio; con un máximo de veinte entrevistas por segmento, una por vivienda.

A la persona encuestadora se le asignó la vivienda de arranque, en cada segmento que visitó y además el orden de su recorrido. La persona encuestada en cada vivienda es la persona que realiza

trabajo doméstico remunerado de acuerdo a los criterios establecidos por el artículo 77 del Código de Trabajo de El Salvador que expresa, que son las personas que “se dedican en forma habitual y continua a labores propias del hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular que no importe lucro o negocio para el patrono”.

Otro aspecto que se consideró, es el hecho de que el trabajo doméstico ha sido tradicional y culturalmente adjudicado a las mujeres, y que este es el grupo que mayoritariamente se encuentra en desventaja social y jurídica. El instrumento para la recolección de datos hace especial énfasis en la realidad de las mujeres que se desempeñan en el sector laboral objeto de esta investigación. Retomando dichas consideraciones se definió un perfil mínimo de las personas que contestarían el instrumento:

- Mujeres que se encuentren realizando trabajo doméstico remunerado.
- Trabajen en un hogar determinado.
- Realizado de manera permanente o esporádica.
- Que duerma en su lugar de trabajo o que tenga horario de entrada y salida (trabajadora de puertas adentro-interna y de puertas afuera-externa).
- Si trabaja en una o más viviendas durante la semana.
- Si lo hace por días o es permanente, inclusive si lo hace por horas.

No se establecieron límites o parámetros de edad porque se tiene conocimiento de

que muchas trabajadoras son niñas, adolescentes y jóvenes o han iniciado sus labores en alguna de las etapas mencionadas, tal y como se analiza en el apartado respectivo.

Se consideró para determinar el tamaño de muestra el proporcionado por el método aleatorio simple, bajo la siguiente expresión:

$$n = z^2 pq / e^2$$

Donde $z = 1.96$, corresponde al valor típico estándar de una distribución normal con área lateral de 0.025

$p = 0.5$, probabilidad de éxito cuyo valor proporciona la máxima varianza.

$q = 0.5$ probabilidad de fracaso ($q = 1 - p$)

$e = 0.035$, error máximo en la estimación.

Al sustituir se obtiene $n = 784$. Finalmente, la Maestría retomó diez encuestas adicionales pues la fase del procesamiento de la información conlleva los componentes

de control y verificación de la calidad de los datos recolectados en la fase de campo. Una de las estrategias rutinarias es la recolección extra de datos, en prevención de desconciertos con respecto a los criterios establecidos en los procesos de control de calidad. Esto se hace para evitar regresar al sitio de trabajo que se considere de difícil acceso en caso de que el control de calidad dictamine que una boleta debe ser discriminada, lo cual ocurre muy poco, pero es justamente una labor normal y rutinaria de control de calidad.

Algunos criterios generales para discriminar cuestionarios son:

- Ambigüedad en las respuestas
- Inconsistencia de respuestas, en relación a otras preguntas, dentro del mismo instrumento
- Respuestas incompletas.

La muestra para las trabajadoras fue aplicada en los municipios y departamentos de:

Tabla 0 Distribución de la muestra de trabajadoras encuestadas		
Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje (%)
Departamento de Ahuachapán		
Ahuachapán	20	2.52
Atiquizaya	14	1.76
Concepción de Ataco	1	0.13
San Francisco Menéndez	15	1.89
Departamento de Santa Ana		
Santa Ana	40	5.04
Chalchuapa	15	1.89
Metapán	15	1.89
Departamento de Sonsonate		
Sonsonate	15	1.89
Acajutla	15	1.89
Izalco	15	1.89
San Julián	15	1.89

Tabla 0		
Distribución de la muestra de trabajadoras encuestadas		
Departamento de Chalatenango		
Chalatenango	17	2.14
Concepción	3	0.38
El Paraíso	12	1.51
Departamento de La Libertad		
Santa Tecla	32	4.03
Colón	15	1.89
Huizúcar	1	0.13
La Libertad	14	1.76
Nuevo Cuscatlán	5	0.63
San Juan Opico	13	1.64
Quezaltepeque	15	1.89
Departamento de San Salvador		
San Salvador	60	7.56
Apopa	30	3.78
Ayutuxtepeque	13	1.64
Ciudad Delgado	15	1.89
Ilopango	19	2.39
Mejicanos	30	3.78
San Marcos	15	1.89
Soyapango	28	3.53
Departamento de Cuscatlán		
Cojutepeque	15	1.89
Suchitoto	15	1.89
Departamento de La Paz		
Zacatecoluca	20	2.52
Olocuilta	15	1.89
San Luis la Herradura	15	1.89
Departamento de Cabañas		
Ilobasco	20	2.52
Departamento de San Vicente		
San Vicente	20	2.52
Departamento de Usulután		
Usulután	20	2.52
Berlín	15	1.89
Jiquilisco	15	1.89
Departamento de San Miguel		
San Miguel	45	5.67
Ciudad Barrios	10	1.26
Lolotique	7	0.88
Departamento de Morazán		
San Francisco Gotera	15	1.89

Tabla 0 Distribución de la muestra de trabajadoras encuestadas		
Departamento de la Unión		
La Unión	15	1.89
Santa Rosa de Lima	15	1.89
TOTAL	794	100.00

Fuente: Encuesta "Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador", IDHUCA, 2014

El total de personas empleadoras a entrevistar fue determinado a conveniencia, y se aplicó así:

Distribución muestra de empleadores y empleadoras		
Departamento	Frecuencia	Porcentaje (%)
La Libertad	6	10.0
San Salvador	54	90.0
Total	60	100.0

Fuente: Encuesta "Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador", IDHUCA, 2014

Recopilación de información, Instrumento y control de calidad

El instrumento para obtener la información (anexo 2) consistió en dos cuestionarios estructurados y diseñados por el IDHUCA, la Maestría en Estadística Aplicada a la Investigación y la agencia cooperante. La recopilación de datos se llevó a cabo por un equipo de quince personas encuestadoras y tres supervisoras. La aplicación de la entrevista tuvo una duración máxima de quince minutos para la trabajadora y de cinco minutos para el empleador.

Ambos instrumentos, se estructuraron de la siguiente manera:

Sección	Encuesta aplicada a trabajadoras	Encuesta aplicada a empleadores
0	Generalidades de la Encuesta	Generalidades de la Encuesta
1	Perfil de la trabajadora <ul style="list-style-type: none"> - Edad - Nacionalidad - Estado Familiar - Nivel educativo 	Perfil del empleador <ul style="list-style-type: none"> - Edad - Estado Familiar - Nivel educativo
2	Condiciones familiares y de vida <ul style="list-style-type: none"> - Integrantes del grupo familiar - Dependientes económicamente de la trabajadora - Vivienda 	Condiciones laborales de la trabajadora doméstica <ul style="list-style-type: none"> - Tiempo de laborar con la trabajadora actual - Formas de contactar a la trabajadora - Jornada laboral de la trabajadora - Actividades que desarrolla la trabajadora - Contrato por escrito - Seguridad Social - Salario y forma de pago

Sección	Encuesta aplicada a trabajadoras	Encuesta aplicada a empleadores
0	Generalidades de la Encuesta	Generalidades de la Encuesta
3	<p>Condiciones laborales.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tiempo de trabajar en la vivienda actual. - Forma de obtener el empleo. - Actividades laborales que desarrolla. - Horas extras. - Tiempo de descanso. - Vacaciones anuales. - Aguinaldo. - Indemnización por despido. 	<p>Nivel de satisfacción con el trabajo doméstico.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nivel de satisfacción por el trabajo. - Permiso para que la trabajadora se forme.
4	<p>Derecho a la salud y previsión social</p> <ul style="list-style-type: none"> - Inscripción en el seguro social - Donde acude si se enferma 	
5	<p>Condiciones económicas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Salario y forma de pago - Ingreso mensual 	
6	<p>Violencia laboral contra la trabajadora</p> <ul style="list-style-type: none"> - Violencia y sus tipos - Búsqueda de apoyo 	
7	<p>Expectativas de futuro</p> <ul style="list-style-type: none"> - Interés de capacitarse en derechos y otras áreas. 	

Ambos instrumentos fueron validados en tres momentos:

- a) Con representantes de organizaciones de la sociedad civil que conocen de derechos laborales y en específico del trabajo doméstico.
- b) Con los encuestadores y encuestadora responsables de aplicar el instrumento a nivel nacional.
- c) La prueba piloto aplicada en los lugares cercanos a la UCA.

Si bien hubo observaciones como resultado de ese proceso, éstas fueron superadas e incorporadas al instrumento.

remunerado en El Salvador apoyado por la Fundación Friedrich Ebert e integrada por ORMUSA. Las Mélicas, Mujeres Transformando, FEASIES, el Departamento para la

Los resultados de la investigación se presentaron a un grupo de trabajadoras provenientes de la zona occidental del país, específicamente de Santa Ana, Sonsonate y Ahuachapán en coordinación con la Asociación Mélica Anaya Montes "Las Mélicas" y la Federación de Asociaciones o Sindicatos Independientes de El Salvador (FEASIES). La jornada de validación de resultados fue apoyada por las trabajadoras quienes además agregaron algunos elementos que se han incorporado al documento. De igual manera los resultados fueron presentados al grupo de trabajo por la regularización del trabajo doméstico

Equidad de Género de la Alcaldía Municipal de Santa Tecla y la Asociación de Sindicalistas de El Salvador.

Control de calidad.

El estudio se llevó a cabo con un equipo de quince encuestadores y encuestadoras y tres supervisores y supervisoras altamente capacitados. La coordinación del estudio cuantitativo estuvo a cargo de la Maestría en Estadística aplicada a la investigación del Departamento de Matemática de la UCA quien contó con el apoyo de personal académicamente calificado y con la infraestructura y equipo necesario de la UCA.

Todo el proceso de trabajo de campo, de control de calidad y de digitación, fue supervisado permanentemente a fin de garantizar la calidad de la información.

Antes de iniciar el levantamiento de la información en campo se realizó una capacitación intensiva al personal involucrado, donde encuestadores, encuestadoras, supervisores y supervisoras, coordinador del estudio y personal del IDHUCA discutieron y revisaron la forma de aplicar el cuestionario y definir el rol de cada quien en la investigación. Los supervisores y supervisoras se encargaron de cumplir con la cobertura de la zona previamente establecida en la distribución de la muestra, vigilando

que la labor se realizara con un comportamiento apropiado por parte del equipo de trabajo a su cargo. Además, verificaron que se cumpliera el perfil de las entrevistadas, garantizando calidad y autenticidad de la información recolectada; supervisaron el llenado completo y correcto de las boletas y tomaron las medidas correctivas pertinentes en los casos que se considero necesario.

Se aplicó una "prueba piloto" que permitió validar el instrumento y la logística o en su defecto, identificar elementos que requirieran revisión.

Los cuestionarios aplicados fueron examinados tanto en campo como en oficina para verificar la correcta y completa captura de datos y eliminar boletas mal aplicadas. Las boletas aceptadas pasaron al proceso de codificación y luego se procedió a la digitación.

Para la creación de la base de datos, se estableció un archivo con extensión ".sav", además, se utilizó el programa SPSS para evaluar la digitación y procesamiento de la información.

2. De la técnica documental.

La investigación documental se realizó en dos niveles:

- a) Se consideraron documentos y estudios previos sobre trabajo doméstico, en su mayoría desde el punto de vista económico. Este material se encuentra en bibliotecas de universidades, en Internet y en archivos de organizaciones de derechos humanos y de mujeres, así como en las de agencias cooperantes, tanto dentro del país como en Centroamérica.
- b) Estadísticas e información estatal, a partir de los registros de número de personas atendidas, se consultó en instituciones del Estado vinculadas al tema de los derechos laborales del sector de trabajo doméstico y otras que tienen información pertinente. En concreto se trabajó material del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS), de la Procura-

duría General de la República, del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) y del

Registro Nacional de las Personas Naturales (RNPN).

3. Entrevistas a profundidad.

Las entrevistas se diseñaron pensando complementar la información con casos ejemplarizantes desde las personas que hacen trabajo doméstico. Para llegar a ellas, se contactó con el Centro de Derechos Laborales de San Miguel perteneciente a la Alianza GMIES/CARITAS, quienes coordinan con un grupo de trabajadoras domésticas nicaragüenses; se consideró, además, a las trabajadoras domésticas que estaban en agencias de empleo.

Fue importante también entrevistar a representantes de agencias de empleo ya

que éstas a través de los periódicos e internet ofrecen colocar en un puesto de trabajo a personas que se dedican a labores domésticas. Inicialmente se elaboró una lista de treinta agencias de empleo. La idea principal era entrevistar a sus administradoras, propietarias o representantes con el fin de conocer a través de las mismas sus funciones, así como el nivel de intervención con relación a la contratación de la trabajadora y su opinión sobre el trabajo doméstico.

Las entrevistas que se realizaron fueron:

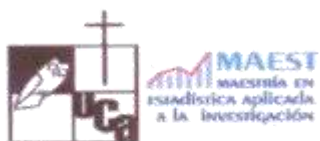
Entrevistas claves		
Personas	Mujeres	Hombres
Representantes y/o propietarias de agencias de empleo	3	1
Trabajadoras domésticas	10	0
Total	13	1

4. Atención y selección de casos ejemplarizantes.

El proyecto para el levantamiento de la línea base, incluyó la posibilidad de apoyar a trabajadoras que estuvieran siendo vulneradas en sus derechos. Las visitas casa por casa en el levantamiento de encuestas, las coordinaciones con las agencias de empleo, entre otras actividades, permitía

conocer casos y de esos seleccionar aquellos que por su gravedad pudieran ser retomados como ejemplo por otras trabajadoras domésticas, en el sentido de ilustrar violaciones a derechos o por acciones emprendidas para la reivindicación de los mismos.

Anexo 2: Encuesta dirigida a la trabajadora doméstica



PROYECTO RECONOCIENDO EL TRABAJO DOMÉSTICO EN EL SALVADOR

Cuestionario No. | _ | _ | _ | _ |

GENERALIDADES DE LA ENCUESTA TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

Fecha:	
Lugar:	
Departamento:	
Municipio:	Colonia (cantón):
Teléfono de la persona encuestada:	

INTRODUCCIÓN: Buenos días (tardes). Mi nombre es _____ y trabajo para la UCA, una Universidad que hace encuestas sobre diversos temas. En estos momentos estamos realizando una encuesta para conocer la labor que realizan las trabajadoras domésticas en El Salvador. La información que Usted nos proporcione es muy importante y será tratada confidencialmente. ¿Puedo pasarle la encuesta? Sólo le quitaré unos minutos.

PERFIL DE LA TRABAJADORA DOMÉSTICA

- ¿Cuál es su edad, en años cumplidos? _____
- ¿Cuál es su nacionalidad? _____
- ¿En qué departamento nació? _____ y ¿en qué municipio? _____
- Lugar de residencia habitual: País _____
Colonia/Barrío/Cantón/Caserío _____ Municipio _____
Depto. _____
- ¿Cuál es su país de origen? 1. El Salvador → **PASE A P9** 2. Otro: _____
- En cuál de las siguientes situaciones se encuentra usted, **LEER ALTERNATIVAS**
 - residente
 - permiso temporal de residencia
 - permiso de trabajo
 - documentación en trámite
 - no ha metido papeles
 - en tránsito a otro lugar/país
- ¿Vive alguien de su familia en El Salvador?
 - Sí. Especifique dónde vive: _____
 - No
- ¿Desea quedarse a vivir en El Salvador? 1. Sí 2. No
- ¿Cuál es su estado familiar?
 - soltera
 - casada
 - viuda
 - divorciada
 - acompañada
- ¿Sabe leer? 1. Sí 2. No
- ¿Sabe escribir? 1. Sí 2. No
- ¿Cuál es su último año de educación formal aprobado? _____
- ¿Sigue estudiando? 1. Sí → **PASE A P14** 2. No
¿Por qué no estudió/ no siguió estudiando?

...Continuación anexo 2

CONDICIONES FAMILIARES Y DE VIDA

14. ¿Cuántas personas integran su grupo familiar? _____
15. ¿Cuántas personas son menores de 5 años? Cuántas tienen entre 5 y 14 años, cuántas entre 15 y 19, cuántas entre 20 y 45 años, cuántas tienen 45 o más años de edad? **TABLA, COLUMNA P15 VIVEN**
16. De las personas de 5 a 14 años, de las de 15 a 19 años y de las 20 a 44 años, ¿cuántas estudian? **TABLA, COLUMNA P16 ESTUDIAN.**
17. De las personas de 5 a 14 años, cuántas trabajan remuneradamente? Y de 15 a 19? Y de 20 a 44, cuántas personas trabajan remuneradamente? Y de las de 45 o más años? **TABLA, COLUMNA P17 TRABAJAN.**

EDAD AÑOS	P15 VIVEN	P16 ESTUDIAN	P17 TRABAJAN \$
0 - 4			
5 - 14			
15 -19			
20- 44			
45 o más			

18. ¿Cuántas personas dependen de usted económicamente? _____
19. ¿Tiene hijos? 1. Sí 2. No → PASE A P21
20. ¿Quién cuida de sus hijos mientras Ud. trabaja? _____
21. Además de Usted, ¿cuántas personas de su grupo familiar trabajan como empleada doméstica? _____
22. ¿Cuál es la situación de tenencia de la vivienda que habita con su grupo familiar? **LEER ALTERNATIVAS**
 1. Propia 2. Alquilada 3. En proceso de pago 8. Otra _____
23. La casa en la que vive con su grupo familiar cuenta con los siguientes bienes o servicios: **LEER CADA UNO**

Servicios	SÍ	NO
1. Energía eléctrica	1	2
2. Agua por cañería domiciliar	1	2
3. Tren de aseo	1	2
4. Servicio sanitario	1	2
5. Teléfono móvil	1	2
6. Internet	1	2
7. Cable TV	1	2
8. Lavadora	1	2
9. Computadora	1	2
10. Cocina de gas o eléctrica	1	2
11. Vehículo de uso familiar	1	2

24. ¿Algún miembro de su grupo familiar recibe remesas? 1. Sí 2. No

CONDICIONES LABORALES

25. ¿A qué edad comenzó a trabajar como empleada doméstica? _____
26. Ser empleada doméstica, ¿es su trabajo habitual? 1. Si 2. No
27. Antes de hacer trabajo doméstico, ¿qué hacía? _____
28. ¿Cuánto tiempo tiene de trabajar en esta casa? (RU) _____ años/ _____ meses/ _____ días/

...Continuación anexo 2

29. ¿Cómo consiguió el empleo que actualmente tiene?

1. Por el periódico
2. Contactó al empleador
3. Por medio de amigos
4. Por medio de familiar
5. Por recomendación
6. Por medio de un aviso
7. Por medio de agencia de empleos

88. Otra: _____

30. En su trabajo actual, ¿se queda a dormir en la casa que trabaja? 1. Sí 2. No

31. Generalmente, ¿cuántas horas trabaja al día? _____ horas

32. Por lo general, en un día laboral, ¿a qué hora se levanta? _____

33. Y, ¿a qué hora se acuesta? _____

34. ¿Cuántos días a la semana trabaja como empleada doméstica? _____

35. Qué actividades desarrolla en su trabajo: **EXPÓNTANEO, NO LEER**

Actividad	SÍ	NO
1. Lavar ropa	1	2
2. Planchar	1	2
3. Cocinar	1	2
4. Lavar platos	1	2
5. Lavar carro	1	2
6. Limpieza de la casa	1	2
7. Cuidar niños y niñas	1	2
8. Cuidar personas adultas mayores	1	2
9. Sacar a pasear a los perros	1	2
10. Ir de compras	1	2
88. Otras (especifique): _____		

36. Para su actual trabajo, ¿firmó algún tipo de contrato de trabajo? 1. Sí 2. No

37. ¿Trabaja horas extras? 1. Sí 2. No → PASE P39

38. ¿Recibe pago por las horas extras trabajadas? 1. Sí 2. No

39. ¿Tiene algún descanso durante la jornada de trabajo? 1. Sí 2. No → PASE P41

40. ¿Cuánto tiempo descansa? _____

41. ¿Tiene días libres y/o de descanso? 1. Sí, qué días _____ 2. No

42. En su actual trabajo, ¿tiene vacaciones anuales establecidas? 1. Sí 2. No → PASE P46

43. ¿Generalmente, trabaja sus vacaciones? 1. Sí 2. No → PASE P45

44. ¿Recibe pago adicional al normal, cuando trabaja las vacaciones? 1. Sí 2. No → PASE P46

45. ¿Recibe su salario completo cuando se va de vacaciones? 1. Sí 2. No

46. ¿Ha recibido algún tipo aguinaldo? 1. Sí 2. No → PASE P48

47. ¿Qué recibió como aguinaldo? _____

...Continuación anexo 2

48. ¿Ha pedido algún tipo de permiso en su trabajo los últimos 30 días? 1. Sí 2. No → PASE P51
49. ¿Le concedieron el permiso? 1. Sí 2. No
50. ¿Para qué pidió permiso? _____
51. ¿Sabe que como persona trabajadora, Usted tiene derechos? 1. Sí 2. No → PASE A P53
52. ¿Cuáles son los derechos que Ud. conoce?

53. En su empleo actual o anteriores como trabajadora doméstica, ¿ha sufrido algún tipo de violencia o de acoso?
1. Sí 2. No → PASE P56
54. ¿Por parte de quién? _____
55. ¿De qué tipo? _____
56. Antes del trabajo actual, ¿cuántos empleos ha tenido como trabajadora doméstica? _____
SI RESPONDE NINGUNO → PASE A P59
57. De los otros lugares en donde realizó trabajo doméstico, ¿por qué se fue?

58. ¿Le dieron indemnización? 1. Sí 2. No

DERECHO A LA SALUD

59. ¿Está asegurada con el ISSS? 1. Sí 2. No → PASE P63
60. ¿En qué calidad, como trabajadora o como beneficiaria?
1. Trabajadora 2. Beneficiaria
61. ¿Alguna vez ha solicitado algún servicio o atención en el ISSS? 1. Sí 2. No → PASE P64
62. ¿Qué tipo de atención ha recibido?
1. Consulta general 2. Consulta externa 3. Consulta especializada 4. Maternidad
5. Incapacidad 88. Otra _____
→ PASE P64
63. ¿Por qué no tiene seguro social (ISSS)? _____
64. ¿Dónde acude cuando está enferma?
1. ISSS 2. Hospital/clínica privada 3. Clínica comunal 4. Unidad de salud
5. Curandero 6. Ningún lugar 88. Otra _____
65. En caso de que Usted se enferme o sufra accidente, ¿quién cubre los gastos? _____

CONDICIONES ECONÓMICAS

66. ¿Cuál es la forma de pago de su salario?
1. Por hora 2. Diario 3. Semanal 4. Quincenal
5. Mensual 88. Otro: _____
67. ¿Cuál es su ingreso mensual por el trabajo que realiza? \$ _____
68. Cómo considera el pago que recibe por el trabajo que realiza, ¿justo o injusto? 1. Justo 2. Injusto

...Continuación anexo 2

69. ¿Le hacen algún descuento de su salario? 1. Sí 2. No → PASE P71
70. ¿Por qué le descuentan? _____
71. Adicional a su salario en dinero, ¿recibe por parte del patrono, algún beneficio adicional?
1. Sí 2. No → PASE P73
72. ¿Qué recibe y cuánto recibe?

73. ¿En qué o cómo distribuye su salario?

74. ¿Utiliza uniforme en su actual trabajo? 1. Sí 2. No → PASE P77
75. ¿Es obligatorio el uso del uniforme? 1. Sí 2. No
76. ¿Quién cubre el costo del uniforme? _____
77. ¿Alguna vez ha solicitado ayuda por el no cumplimiento de sus derechos como trabajadora doméstica?
1. Sí 2. No → PASE P80
78. ¿A quién solicitó ayuda? _____
79. ¿Por qué motivo solicitó la ayuda? _____
80. Le gustaría recibir capacitación en lo relacionado a: **LEER CADA ALTERNATIVA**

Actividad	Le gustaría capacitarse	
1. Cocina	1. Sí	2. No
2. Cuidado de niños y niñas	1. Sí	2. No
3. Cuidado de personas mayores	1. Sí	2. No
4. Reparaciones domésticas	1. Sí	2. No
88. Otras (especifique): _____ _____		

81. SI A TODAS LAS ACTIVIDADES RESPONDIÓ "NO LE GUSTARÍA CAPACITARSE", PREGUNTAR :

¿Por qué no le gustaría capacitarse en alguna de las actividades anteriores?

82. ¿Estaría interesada en capacitarse sobre sus derechos como trabajadora doméstica? 1. Sí 2. No

83. ¿En cuántas casas trabaja actualmente como empleada doméstica? _____

ES TODO. MUCHAS GRACIAS POR TU TIEMPO E INFORMACIÓN

DOY FE QUE LA INFORMACIÓN REGISTRADA EN ESTE FORMULARIO CORRESPONDE A LAS RESPUESTAS DADAS POR LA PERSONA ENTREVISTADA, SEGUINDO LOS LINEAMIENTOS DADOS EN CUANTO A SELECCIÓN DE LA VIVIENDA Y DEL INFORMANTE. ACEPTO QUE CUALQUIER ALTERACIÓN POR MI PARTE EN CUANTO A CAPTURA Y REGISTRO DE DATOS, SELECCIÓN DE MUESTRA Y OTRAS INDICACIONES DADAS, SERÁ RAZÓN PARA INVALIDAR MI TRABAJO SIN DERECHO A PAGO.

Entrevistado/a:	Código (____/____)	Firma:
Supervisado por:		Firma:
Crítico por:		Firma:

Anexo 3: Municipios donde se aplicó la encuesta

Departamento	Municipio	Frecuencia	Porcentaje (%)
Ahuachapán	Ahuachapán	20	40.0
	Atiquizaya	14	28.0
	Concepción de Ataco	1	2.0
	San Francisco Menéndez	15	30.0
	Total	50	100.0
Santa Ana	Santa Ana	40	57.1
	Chalchuapa	15	21.4
	Metapán	15	21.4
	Total	70	100.0
Sonsonate	Sonsonate	15	25.0
	Acajutla	15	25.0
	Izalco	15	25.0
	San Julián	15	25.0
	Total	60	100.0
Chalatenango	Chalatenango	17	53.1
	Concepción Quezaltepeque	3	9.4
	El Paraíso	12	37.5
	Total	32	100.0
La Libertad	Santa Tecla	32	33.7
	Colón	15	15.8
	Huizúcar	1	1.1
	La Libertad	14	14.7
	Nuevo Cuscatlán	5	5.3
	San Juan Opico	13	13.7
	Quezaltepeque	15	15.8
	Total	95	100.0
San Salvador	San Salvador	60	28.6
	Apopa	30	14.3
	Ayutuxtepeque	13	6.2
	Ciudad Delgado	15	7.1
	Ilopango	19	9.0
	Mejicanos	30	14.3
	San Marcos	15	7.1
	Soyapango	28	13.3
	Total	21	100.0
Cuscatlán	Cojutepeque	15	50.0
	Suchitoto	15	50.0
	Total	30	100.0
La Paz	Zacatecoluca	20	40.0
	Olocuilta	15	30.0
	San Luis La Herradura	15	30.0
	Total	50	100.0
Cabañas	Ilobasco	20	100.0
San Vicente	San Vicente	20	100.0
Usulután	Usulután	20	40.0
	Berlín	15	30.0
	Jiquilisco	15	30.0
	Total	50	100.0
San Miguel	San Miguel	45	72.6
	Ciudad Barrios	10	16.1
	Lolotique	7	11.3
	Total	62	100.0
Morazán	San Francisco Gotera	15	100.0
La Unión	La Unión	15	50.0
	Santa Rosa de Lima	15	50.0
	Total	30	100.0

Anexo 4: Edad de la trabajadora al momento de la encuesta

Edad	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado (%)
13	1	.1	.1
14	1	.1	.3
15	2	.3	.5
16	5	.6	1.1
17	9	1.1	2.3
18	10	1.3	3.5
19	14	1.8	5.3
20	18	2.3	7.6
21	16	2.0	9.6
22	14	1.8	11.3
23	19	2.4	13.7
24	11	1.4	15.1
25	18	2.3	17.4
26	16	2.0	19.4
27	10	1.3	20.7
28	16	2.0	22.7
29	12	1.5	24.2
30	27	3.4	27.6
31	13	1.6	29.2
32	14	1.8	31.0
33	14	1.8	32.7
34	16	2.0	34.8
35	29	3.7	38.4
36	21	2.6	41.1
37	13	1.6	42.7
38	18	2.3	45.0
39	15	1.9	46.9
40	43	5.4	52.3
41	8	1.0	53.3
42	10	1.3	54.5
43	31	3.9	58.4
44	11	1.4	59.8
45	29	3.7	63.5
46	19	2.4	65.9
47	21	2.6	68.5
48	26	3.3	71.8
49	16	2.0	73.8
50	26	3.3	77.1

...Continuación anexo 4

Edad	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje
51	13	1.6	78.7
52	12	1.5	80.2
53	17	2.1	82.4
54	11	1.4	83.8
55	9	1.1	84.9
56	7	.9	85.8
57	9	1.1	86.9
58	13	1.6	88.5
59	6	.8	89.3
60	21	2.6	91.9
61	2	.3	92.2
62	3	.4	92.6
63	9	1.1	93.7
64	5	.6	94.3
65	2	.3	94.6
66	5	.6	95.2
67	5	.6	95.8
68	1	.1	96.0
69	2	.3	96.2
70	6	.8	97.0
71	4	.5	97.5
72	2	.3	97.7
73	2	.3	98.0
74	3	.4	98.4
75	2	.3	98.6
76	1	.1	98.7
78	1	.1	98.9
79	1	.1	99.0
80	3	.4	99.4
84	1	.1	99.5
86	2	.3	99.7
88	2	.3	100.0
Total	794	100.0	

Anexo 5: Edad en la que inicia como trabajadora doméstica

Edad	Frecuencia	Porcentaje
7	5	0.6
8	8	1.0
9	5	0.6
10	30	3.8
11	11	1.4
12	53	6.7
13	49	6.2
14	45	5.7
15	75	9.4
16	33	4.2
17	50	6.3
18	64	8.1
19	34	4.3
20	83	10.5
21	11	1.4
22	11	1.4
23	14	1.8
24	17	2.1
25	31	3.9
26	4	0.5
27	5	0.6
28	14	1.8
29	7	0.9
30	23	2.9
31	2	0.3
32	3	0.4
33	4	0.5
34	8	1.0
35	9	1.1
36	7	0.9
37	6	0.8
38	6	0.8
39	3	0.4
40	9	1.1
41	2	0.3
42	8	1.0
43	1	0.1
44	1	0.1
45	6	0.8
46	1	0.1
47	3	0.4
48	3	0.4
50	11	1.4
52	2	0.3
54	1	0.1
55	1	0.1
56	2	0.3
58	2	0.3
60	3	0.4
63	1	0.1
65	1	0.1
70	1	0.1
72	1	0.1
86	1	0.1
No responde	3	0.4
Total	794	100.0

Anexo 6: Lugar de residencia habitual

Departamento	Municipio	Frecuencia	Porcentaje (%)
Ahuachapán	Ahuachapán	22	34.9
	Atiquizaya	13	20.6
	Concepción de Ataco	6	9.5
	El Refugio	1	1.6
	Jujutla	2	3.2
	San Francisco Menéndez	12	19.0
	San Lorenzo	1	1.6
	San Pedro Puxtla	1	1.6
	Tacuba	4	6.4
	Turín	1	1.6
	Total	63	100.0
Santa Ana	Santa Ana	44	51.8
	Candelaria de la Frontera	2	2.4
	Coatepeque	4	4.7
	Chalchuapa	16	18.8
	El Congo	5	5.9
	Metapán	11	12.9
	San Antonio Pajonal	1	1.2
	San Sebastián Salitrillo	2	2.4
	Total	85	100.0
Sonsonate	Sonsonate	17	20.0
	Acajutla	11	12.9
	Armenia	4	4.7
	Caluco	2	2.4
	Cuisnahuat	1	1.2
	Izalco	21	24.7
	Juayúa	3	3.5
	Nahuizalco	10	11.8
	San Antonio del Monte	5	5.9
	San Julián	8	9.4
	Santa Catarina Masahuat	1	1.2
	Santo Domingo de Guzmán	1	1.2
	Sonzacate	1	1.2
	Total	85	100.0
Chalatenango	Chalatenango	11	27.5
	Arcatao	1	2.5
	Azacualpa	1	2.5
	Citalá	1	2.5
	Comalapa	1	2.5
	Dulce Nombre de María	2	5.0
	El Carrizal	1	2.5
	El Paraíso	5	12.5
	La Palma	2	5.0
	San José las Flores	1	2.5
	Las Vueltas	2	5.0
	Nombre de Jesús	2	5.0
	Nueva Concepción	1	2.5
	Nueva Trinidad	4	10.0
	Ojos de Agua	1	2.5
Potonico	1	2.5	

...Continuación anexo 6

Departamento	Municipio	Frecuencia	Porcentaje (%)
Chalatenango	San Ignacio	2	5.0
	Tejutla	1	2.5
	Total	40	100.0
La Libertad	Santa Tecla	13	14.3
	Antiguo Cuscatlán	2	2.2
	Ciudad Arce	3	3.3
	Colón	14	15.4
	Comasagua	1	1.1
	Chiltiupán	2	2.2
	Huizúcar	3	3.3
	Jayaque	1	1.1
	Jicalapa	1	1.1
	La Libertad	12	13.2
	Nuevo Cuscatlán	4	4.4
	San Juan Opico	5	5.5
	Quezaltepeque	15	16.5
	San José Villanueva	3	3.3
	San Pablo Tacachico	1	1.1
	Talnique	2	2.2
	Tamanique	2	2.2
	Teotepeque	4	4.4
	Tepecoyo	2	2.2
	Zaragoza	1	1.1
Total	91	100.0	
San Salvador	San Salvador	41	40.2
	Aguilares	1	1.0
	Apopa	6	5.9
	Ayutuxtepeque	2	2.0
	Cuscatancingo	2	2.0
	Ciudad Delgado	6	5.9
	El Paisnal	2	2.0
	Guazapa	5	4.9
	Ilopango	2	2.0
	Mejicanos	7	6.9
	Nejapa	7	6.9
	Panchimalco	3	2.9
	Rosario de Mora	1	1.0
	San Marcos	4	3.9
	Santiago Texacuangos	2	2.0
	Santo Tomás	3	2.9
	Soyapango	6	5.9
	Tonacatepeque	2	2.0
	Total	102	100.0
	Cuscatlán	Cojutepeque	13
Candelaria		1	2.6
El Carmen		1	2.6
Monte San Juan		1	2.6
San Pedro Perulapán		4	10.5
Santa Cruz Analquito		1	2.6
Santa Cruz Michapa		1	2.6
Suchitoto		13	34.2
Tenancingo		2	5.3
El Rosario		1	2.6
Total	38	100.0	

...Continuación anexo 6

Departamento	Municipio	Frecuenci	Porcentaje (%)
La Paz	Zacatecoluca	21	36.8
	Olocuilta	7	12.3
	San Francisco Chinameca	1	1.8
	San Juan Nonualco	2	3.5
	San Luis Talpa	3	5.3
	San Luis La Herradura	10	17.5
	San Miguel Tepezontes	1	1.8
	San Pedro Masahuat	3	5.3
	San Pedro Nonualco	2	3.5
	Santa María Ostuma	1	1.8
	Santiago Nonualco	6	10.5
	Total	57	100.0
Cabañas	Sensuntepeque	8	23.5
	Cinquera	2	5.9
	Ilobasco	17	50.0
	Jutiapa	1	2.9
	San Isidro	2	5.9
	Tejutepeque	2	5.9
	Victoria	2	5.9
	Total	34	100.0
San Vicente	San Vicente	13	52.0
	Apastepeque	2	8.0
	San Cayetano Istepeque	1	4.0
	San Esteban Catarina	1	4.0
	San Sebastián	2	8.0
	Santa Clara	1	4.0
	Tecoluca	4	16.0
	Verapaz	1	4.0
Total	25	100.0	
Usulután	Usulután	11	18.6
	Alegría	2	3.4
	Berlín	18	30.5
	California	1	1.7
	Concepción Batres	1	1.7
	Jiquilisco	9	15.3
	Nueva Granada	1	1.7
	Ozatlán	2	3.4
	Puerto El Triunfo	1	1.7
	San Agustín	3	5.1
	San Dionisio	1	1.7
	Santa Elena	1	1.7
	Santa María	1	1.7
	Santiago de María	5	8.5
	Tecapán	2	3.4
Total	59	100.0	
San Miguel	San Miguel	18	38.3
	Ciudad Barrios	9	19.1
	Chapeltique	2	4.3
	Chinameca	4	8.5
	Lolotique	9	19.1
	Nueva Guadalupe	1	2.1
	Nuevo Edén de San Juan	1	2.1
	San Gerardo	1	2.1
	Sesori	2	4.3
	Total	47	100.0

...Continuación anexo 6

Departamento	Municipio	Frecuencia	Porcentaje (%)
Morazán	San Francisco Gotera	7	23.3
	Arambala	1	3.3
	Cacaopera	5	16.7
	Corinto	1	3.3
	Chilanga	1	3.3
	Delicias de Concepción	1	3.3
	El Divisadero	2	6.7
	Joateca	1	3.3
	Meanguera	2	6.7
	Osicala	2	6.7
	Perquín	1	3.3
	San Isidro	3	10.0
	San Simón	2	6.7
	Yoloaiquin	1	3.3
Total	30	100.0	
La Unión	La Unión	6	22.2
	Anamorós	1	3.7
	Bolívar	1	3.7
	Concepción de Oriente	1	3.7
	Conchagua	3	11.1
	El Carmen	1	3.7
	El Sauce	1	3.7
	Intipuca	2	7.4
	San Alejo	2	7.4
	Santa Rosa de Lima	9	33.3
	Total	27	100.0
Otro país			
México	Tapachula	1	9.1
Nicaragua	Matagalpa, Ciudad Darío	1	9.1
	Nueva Segovia, Santa Clara	1	9.1
	Chinandega, Somotillo	2	18.2
	Chinandega, Santo Tomas	2	18.2
	Atlántico Sur, Bluefields	1	9.1
	Madriz, Somoto	1	9.1
Honduras	Lempira, Guarita	1	9.1
	Yoro, El Progreso	1	9.1
Total		11	100.0

Anexo 7: Salario de la trabajadora

Tabla 17-B Ingreso mensual por el trabajo que realiza (salario mensual)		
Ingreso mensual (\$)	Frecuencia	Porcentaje (%)
6	1	.1
12	1	.1
18	1	.1
24	1	.1
30	2	.3
32	2	.3

...Continuación anexo 7

Tabla 17-B Ingreso mensual por el trabajo que realiza (salario mensual)		
Ingreso mensual (\$)	Frecuencia	Porcentaje (%)
36	1	.1
40	6	.8
45	2	.3
48	3	.4
50	13	1.6
52	1	.1
60	23	2.9
64	1	.1
70	14	1.8
75	8	1.0
80	33	4.2
85	1	.1
90	11	1.4
92	1	.1
Hasta 100	153	19.3
104	2	.3
105	1	.1
108	1	.1
110	13	1.6
112	1	.1
115	2	.3
120	72	9.1
121	1	.1
125	18	2.3
130	33	4.2
132	1	.1
133	1	.1
135	2	.3
140	25	3.1
144	1	.1
145	2	.3
150	112	14.1
151	1	.1
155	1	.1
160	33	4.2
168	1	.1
170	8	1.0
175	5	.6
180	32	4.0
184	1	.1
188	1	.1
190	3	.4

...Continuación anexo 7

Tabla 17-B Ingreso mensual por el trabajo que realiza (salario mensual)		
Ingreso mensual (\$)	Frecuencia	Porcentaje (%)
195	1	.1
200	72	9.1
210	3	.4
212	1	.1
230	1	.1
231	1	.1
232	1	.1
235	1	.1
240	10	1.3
245	1	.1
250	9	1.1
260	1	.1
264	1	.1
270	1	.1
280	1	.1
300	8	1.0
400	1	.1
No responde	27	3.4
Total	794	100

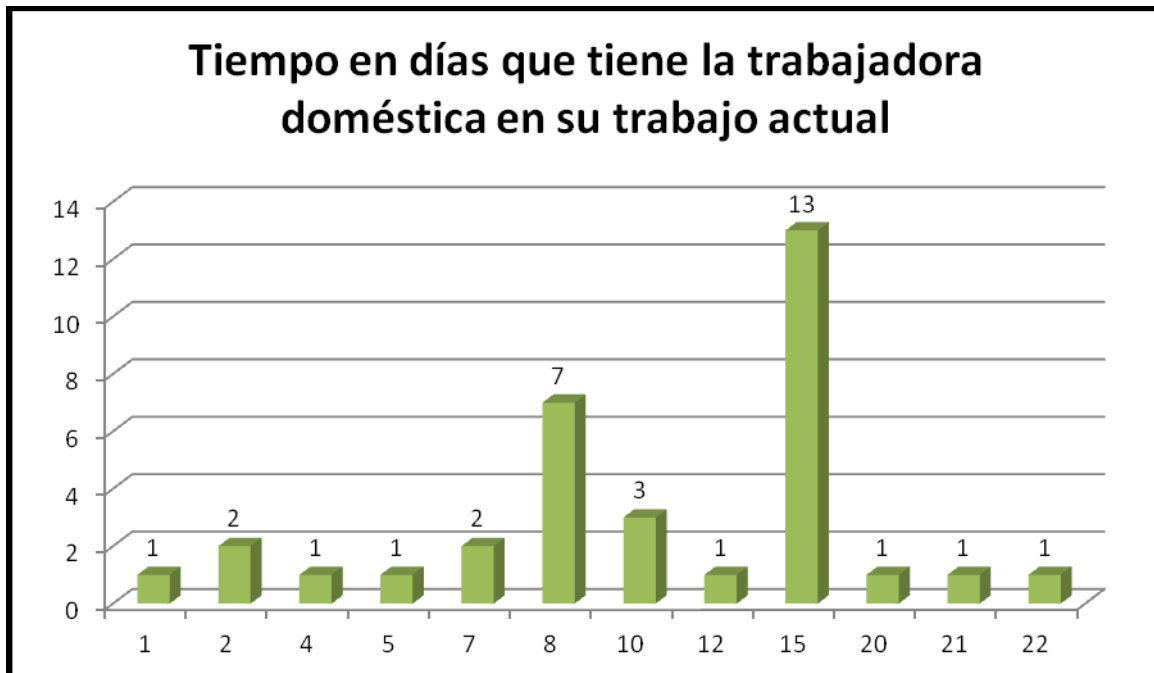
Anexo 8: Tiempo en años en el trabajo actual



Anexo 9: Tiempo en meses en el trabajo actual



Anexo 10: Tiempo en días en el trabajo actual

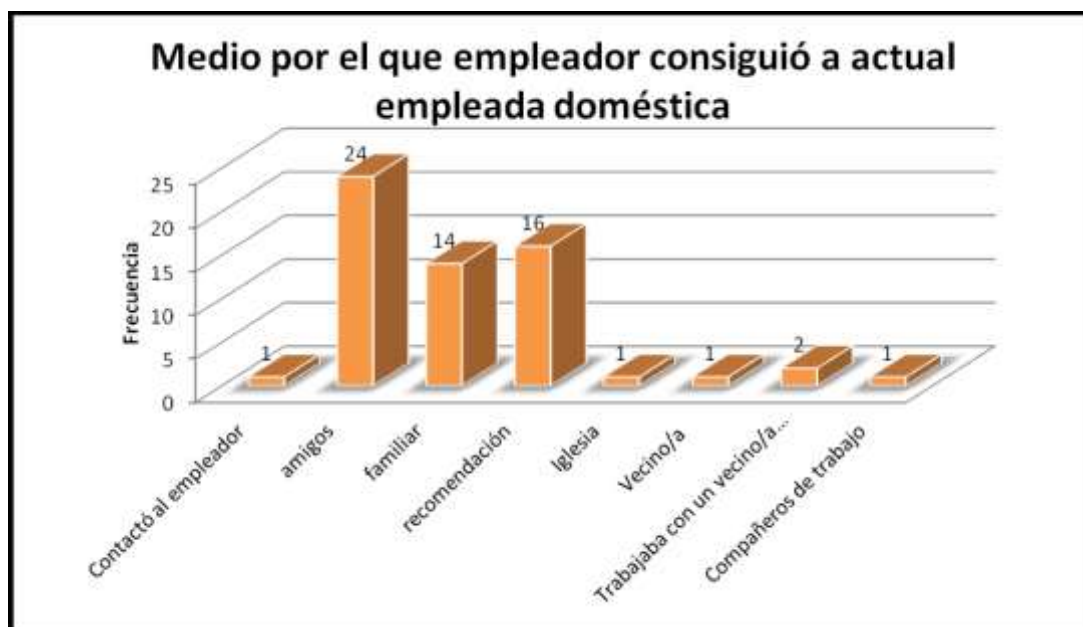


Anexo 11: De los empleadores y empleadoras

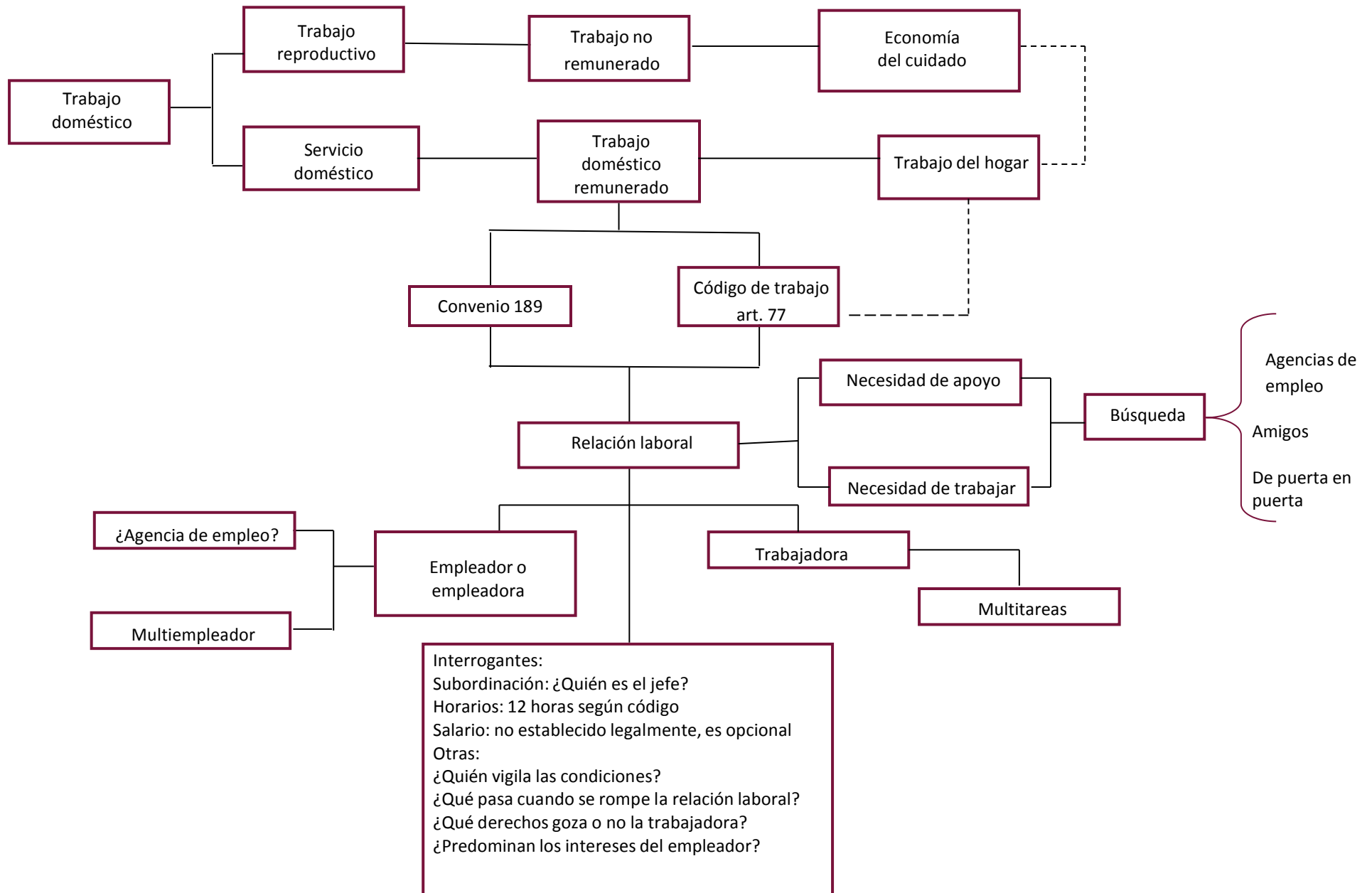
11.1. Persona que cubre el salario de la trabajadora

Persona	Frecuencia	Porcentaje(%)
Jefa de hogar	21	35.0
Jefe de hogar	23	38.3
Tía del entrevistado	1	1.7
Se reparte el costo entre el grupo familiar	2	3.3
Padres de entrevistado	1	1.7
Compartido entre cónyuges	12	20.0
Total	60	100.0

11.2. Medio por el que el empleador contactó a la trabajadora



11. Esquema de la Investigación



NOTAS AL FINAL DE PÁGINA

- 1 Conferencia Internacional del Trabajo, 99a. reunión, 2010, Informe IV (1) Trabajo decente para los trabajadores domésticos. Cuarto punto del orden del día. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza. 1ª. Edición, 2009.
- 2 Handal Martínez, Georgina Beatriz y Portillo Romero, Ivonne María. *Valoración económica desde una perspectiva de género del trabajo doméstico no remunerado de El Salvador*, Trabajo de graduación para optar al título de Licenciatura en Ciencias Jurídicas, Universidad de El Salvador, 2011.
- 3 Mujer y mercado laboral El Salvador, 2008. Trabajo reproductivo: debates para un nuevo contrato social en El Salvador, página 14. Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA).
- 4 Mujer y mercado laboral El Salvador, 2008. Trabajo reproductivo: debates para un nuevo contrato social en El Salvador, página 23. Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA).
- 5 Jiménez Tostón, Gema. Servicio doméstico y desigualdad. http://bvirtual.ucol.mx/descargables/312_servicio_domestico.pdf (consultado en mayo del 2014).
- 6 Idem.
- 7 Informe IV, Trabajo decente para los trabajadores doméstico. Conferencia Internacional del Trabajo, 99ª reunión, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2010.
- 8 Constitución de la República, 1872 consultada en línea en <http://www.jurisprudencia.gob.sv/VisorMLX/Documento/Documento.aspx?Data=EFxMtsyOl5w4cZ623JtwRQbck18dygaBCsEAqTdRYnejfyfCROQ88LPibomvCj9CfMPK1C6fr6Ft4pSboDimsnQjX5zbT+8zFL8s6GSJIZh1gay2t/R1Pk4fyKoUuTIDbUV2yWXBjcBCh1zE7b+eTP/C7cE08E23r3dYSONtHy4qC8SfrITJpRjPcyxfAgBC6w==>
- 9 Con la sartén, sin el mango. El trabajo doméstico, base invisible de la economía. 1ª. Edición. Asociación Equipo Maíz, 2000.
- 10 La incorporación de esta prohibición se da con la reforma del 2005. Decreto Legislativo No. 611, del 16 de febrero del 2005, publicado en el Diario Oficial No. 55, Tomo 366, del 18 de marzo del mismo año.
- 11 Reglamento para la aplicación del régimen del Seguro Social, Decreto ejecutivo Número 37, publicado en el Diario oficial número 88, tomo 163 , 12 de mayo de 1954.
- 12 Cuando se haga referencia a (\$) dólares es a dólares de los Estados Unidos de América que es la moneda de curso legal en El Salvador a partir del año 2001.
- 13 Proclamada por la IX Conferencia Internacional Americana de Río de Janeiro, 1947. Ver: <http://www.parlamento.gub.uy/htmlstat/pl/convenios/convinternacionalamericana.htm>
- 14 Documento de trabajo 2/2010. Camino del trabajo decente para el personal del servicio doméstico: panorama de la labor de la OIT. Asha D'Souza. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Primera Edición, 2010.
- 15 Artículo 101. "Deberán adoptarse todas las medidas apropiadas para garantizar a la mujer, casada o no, los mismos derechos que al hombre en la esfera de la vida económica y social, y en particular: b) El derecho a igual remuneración que el hombre y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor; c) El derecho a vacaciones pagadas, prestaciones de jubilación y medidas que le aseguren contra el desempleo, la enfermedad, la vejez o cualquier otro tipo de incapacidad para el trabajo; d) El derecho a recibir asignaciones familiares en igualdad de condiciones con el hombre".
- 16 Artículo 1 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979; entrada en vigor: 3 de septiembre de 1981, de conformidad con el artículo 27 (1). Serie Tratados de Naciones Unidas N° 20378, Vol. 1246, p. 14.
- 17 Panel "Políticas de protección social, economía del cuidado y equidad de género". Economía del cuidado y política económica: Una aproximación a sus interrelaciones. Corina Rodríguez Enríquez. Comisión Económica para América Latina y El Caribe - CEPAL. Naciones Unidas. Trigésima octava reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Mar de Plata, Argentina, 7 y 8 de septiembre del 2005. Página 5.

- 18 Documento de trabajo 2/2010. Camino del trabajo decente para el personal del servicio doméstico: panorama de la labor de la OIT. Asha D'Souza. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Primera Edición, 2010.
- 19 Lorena Fris, "los derechos humanos de las mujeres: aportes y desafíos", Seminario "Género y derechos: reflexiones desde la teoría y la práctica", FLACSO Ecuador, 2000.
- 20 Idem.
- 21 Idem.
- 22 Herramientas básicas para integrar la perspectiva de género en organizaciones que trabajan derechos humanos, Instituto Interamericano de Derechos Humanos, San José Costa Rica, 2009.
- 23 Lorena Fries, Los derechos humanos de las mujeres: aportes y desafíos". Seminario "Género y Derechos. Reflexiones desde la teoría y la práctica, FLACSO, Ecuador, 2000.
- 24 Principios del enfoque de derechos (Naciones Unidas 2003). AMÉRICALATINA genera. Gestión de conocimiento para la igualdad de género. Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) http://www.americalatina genera.org/es/index.php?option=com_content&view=article&id=390&Itemid=190 (consultado mayo del 2014).
- 25 Alda Facio "hacia otra teoría Crítica del derecho". Seminario "Género y derecho: reflexiones desde la teoría y la práctica", FLACSO Ecuador, 2000.
- 26 Idem.
- 27 Idem.
- 28 El sistema patriarcal como sistema de valoración de lo masculino y desvalorización de lo femenino. María Arcelia Gonzáles Butrón. Género y Economía 2008. Lecturas de apoyo al contenido modular. Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de El Salvador y Organización de Mujeres por la Paz (ORMUSA) 2009. 1ª. edición, página 17.
- 29 Marcela Lagarde, citada por Araceli González Saavedra. La perspectiva de género. Género y Economía 2008. Lecturas de apoyo al contenido modular. Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de El Salvador y Organización de Mujeres por la Paz (ORMUSA) 2009, página 13.
- 30 Alda Facio, Género, derecho y patriarcado, Lecturas de apoyo. Consultado en línea en junio de 2012. <http://es.scribd.com/doc/221451546/Genero-Derecho-y-Patriarcado-Alda-Facio>.
- 31 Equidad e igualdad de género en el trabajo de las mujeres... un compromiso de todos y todas. Estudio nacional sobre discriminación laboral femenina por razones de género, con énfasis en la maquila. Fundación para la Paz y la Democracia. (FUNPADEM), 2008 Pág. 46. San José, Costa Rica. 1ª. Edición.
- 32 Ibid.
- 33 Panel "Políticas de protección social, economía del cuidado y equidad de género". Economía del cuidado y política económica: Una aproximación a sus interrelaciones. Corina Rodríguez Enríquez. Comisión Económica para América Latina y El Caribe - CEPAL. Naciones Unidas. Trigésima octava reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Mar de Plata, Argentina, 7 y 8 de septiembre del 2005. Página 3.
- 34 Entrevistas realizadas a trabajadoras domésticas en agencias de empleo, 2014.
- 35 Con la sartén, sin el mango. El trabajo doméstico, base invisible de la economía. 1ª. Edición. Asociación Equipo Maíz, 2000.
- 36 Entrevistas realizadas a trabajadoras domésticas en agencias de empleo, 2014.
- 37 Con la sartén, sin el mango. El trabajo doméstico, base invisible de la economía. 1ª. Edición. Asociación Equipo Maíz, 2000.
- 38 Mujer y mercado laboral El Salvador, 2008. Trabajo reproductivo: debates para un nuevo contrato social en El Salvador, página 13. Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA).
- 39 Mujer y mercado laboral El Salvador, 2008. Trabajo reproductivo: debates para un nuevo contrato social en El Salvador, página 17. Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA).
- 40 Esta cita ha sido tomado, no necesariamente de manera textual del documento: Panel "Políticas de protección social, economía del cuidado y equidad de género". Economía del cuidado y política económica: Una aproximación a sus interrelaciones. Corina Rodríguez Enríquez. Comisión Económica para América Latina y El Caribe - CEPAL. Naciones Unidas. Trigésima octava reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Mar de Plata, Argentina, 7 y 8 de septiembre del 2005. Página 2.

- 41 Panel "Políticas de protección social, economía del cuidado y equidad de género". Economía del cuidado y política económica: Una aproximación a sus interrelaciones. Corina Rodríguez Enríquez. Comisión Económica para América Latina y El Caribe - CEPAL. Naciones Unidas. Trigésima octava reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Mar de Plata, Argentina, 7 y 8 de septiembre del 2005. Página 6.
- 42 La institucionalización sociocultural y jurídica de la desigualdad: el trabajo doméstico remunerado; resúmenes de estudios de la región de Centroamérica y República Dominicana. Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) y Consejo Ministerial de la Mujer de Centroamericana del Sistema de Integración Centroamericana (COMMCA/SICA). 1ª. Edición. San Salvador, El Salvador. Secretaría Jurídica del Sistema de la Integración Centroamericana (SG – SICA), 2010.
- 43 Panel "Políticas de protección social, economía del cuidado y equidad de género". Economía del cuidado y política económica: Una aproximación a sus interrelaciones. Corina Rodríguez Enríquez. Comisión Económica para América Latina y El Caribe - CEPAL. Naciones Unidas. Trigésima octava reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Mar de Plata, Argentina, 7 y 8 de septiembre del 2005. Página 10.
- 44 La institucionalización sociocultural y jurídica de la desigualdad: el trabajo doméstico remunerado; resúmenes de estudios de la región de Centroamérica y República Dominicana. Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) y Consejo Ministerial de la Mujer de Centroamericana del Sistema de Integración Centroamericana (COMMCA/SICA). 1ª. Edición. San Salvador, El Salvador. Secretaría Jurídica del Sistema de la Integración Centroamericana (SG – SICA), 2010.
- 45 La especialidad del trabajo doméstico es reflexionada en el marco jurídico de este documento.
- 46 El Código de Trabajo data de 1972 y usa el término "trabajadores". Aquí se ha citado de manera textual, a pesar de que el trabajo doméstico es realizado en su mayoría por mujeres.
- 47 Asha D`Souza, Camino del trabajo decente para el personal del servicio doméstico: panorama de la labor de la OIT, Documento de trabajo OIT 2/2010. Oficina para la Igualdad de Género, OIT.
- 48 Código de trabajo, Ley de igualdad, equidad y no discriminación contra la mujer y la Ley Especial para una vida libre de violencia para las mujeres.
- 49 Mujer y mercado laboral El Salvador, 2008. Trabajo reproductivo: debates para un nuevo contrato social en El Salvador, página 13. Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA).
- 50 Esta cita ha sido tomado, no de manera textual del documento Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos (Entrada en vigor: 05 septiembre 2013). Adopción: Ginebra, 100ª reunión CIT (16 junio 2011) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Técnicos). Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- 51 Gema Jiménez Tostón, Servicio doméstico y desigualdad.
- 52 La Ley Especial Integral para una vida libre de violencia para las mujeres en el art. 9, señala que la violencia psicológica y emocional: "es toda conducta directa o indirecta que ocasione daño emocional, disminuya la autoestima, perjudique o perturbe el sano desarrollo de la mujer; ya sea que esta conducta sea verbal, que produzca en la mujer desvalorización o sufrimiento, mediante amenaza, exigencia de obediencia o sumisión, coerción, culpabilización o limitaciones de su ámbito de libertad, y cualquier alteración en su salud que se desencadene en la distorsión del concepto de sí misma, del valor como persona, de la visión del mundo o de las propias capacidades afectivas, ejercidas en cualquier tipo de relación." En el mismo artículo dice que la violencia simbólica son "mensajes, valores, iconos o signos que transmiten y reproducen relaciones de dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales que se establecen entre las personas y naturalizan la subordinación de la mujer en la sociedad."
- 53 Documento de trabajo 2/2010. Camino del trabajo decente para el personal del servicio doméstico: panorama de la labor de la OIT. Asha D'Souza. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Primera Edición, 2010.
- 54 Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente. María Elena Valenzuela y Claudia Mora. Organización Internacional del Trabajo (OIT) 2009, 1ª. Edición.
- 55 Constitución Política de 1950, Art. 190.
- 56 Código de Trabajo, Art. 18.

- 57 Código de Trabajo, Art. 76.
- 58 Código de Trabajo, Art. 18, inc. 2º.
- 59 Decreto Ejecutivo N° 37-1954.
- 60 Ley del Impuesto sobre la Renta, Art. 32, num. 6.
- 61 Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones. Decreto Legislativo 927, del 20 de diciembre de 1996.
- 62 Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, 2009. Art. 64.
- 63 Ley de Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, 2011. Art. 25, letra h.
- 64 Organización Internacional del Trabajo. Los trabajadores domésticos en el mundo. Estadísticas mundiales y regionales y alcance de la protección jurídica, Resumen Ejecutivo, enero 2013.
- 65 Organización Internacional del Trabajo –OIT– Trabajo doméstico infantil: estimaciones mundiales 2012, consultada en línea.
- 66 Organización Internacional del Trabajo, Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) Erradicar el trabajo Infantil en el trabajo doméstico, 2013.
- 67 En el anexo 2 de este documento, encontrará el detalle por edades específicas de trabajadoras. Cuadro E04 de la EHPM del 2012. DIGESTYC.
- 68 Artículo 3 de la LEPINA: “Los derechos y garantías otorgados en la presente ley serán reconocidos a toda persona desde el instante de la concepción hasta los 18 años de edad. Para los efectos de esta ley, niña o niño es toda persona desde el instante mismo de la concepción hasta los 12 años cumplidos, y adolescente es la comprendida desde los doce años cumplidos hasta que cumpla los dieciocho años de edad”.
- 69 Cuadro B10 de la EHPM del 2012. DIGESTYC.
- 70 Para la EHPM de 2012 la persona a los 16 está en edad de trabajar y la ubica en la categoría de “Población en Edad de Trabajar (PET); También llamada población en edad activa, está integrada por las personas de 16 y más años de edad, que de acuerdo a la realidad socioeconómica del país se encuentran aptas para trabajar.
- 71 La institucionalización sociocultural y jurídica de la desigualdad: el trabajo doméstico remunerado; resúmenes de estudios de la región de Centroamérica y República Dominicana. Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) y Consejo Ministerial de la Mujer de Centroamericana del Sistema de Integración Centroamericana (COMMCA/SICA). 1ª. Edición. San Salvador, El Salvador. Secretaría Jurídica del Sistema de la Integración Centroamericana (SG – SICA), 2010.
- 72 Cuadro B10 Ocupados por categoría ocupacional, según sexo y grupos de edad. Encuesta de Hogares con propósitos Múltiples 2012, DIGESTYC.
- 73 Katarina Tomasevski, ex relatora de Naciones Unidas para el derecho a la educación. 2006.
- 74 UIS. UNESCO. Indicadores de la Educación. Especificaciones técnicas. pág. 5. recuperado de <http://www.uis.unesco.org/Library/Documents/eiguide09-es.pdf>
- 75 Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2012, DIGESTYC. Ministerio de Economía. Características educativas, pág. 3.
- 76 “Enseñanza y aprendizaje: lograr la calidad para todos: informe de seguimiento de la EPT en el mundo 2013-2014”. UNESCO. Recuperado de: http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/ED/GMR/images/LAC_Press_release_SP.pdf
- 77 Cuadro A02 “Población total por relación de parentesco con el jefe de hogar, según sexo y grupos de edad”, de la EHPM de 2012.
- 78 Según la EHPM de 2012 se entiende como jefe de hogar al miembro de un hogar que ejerce la autoridad para tomar las decisiones que involucra al grupo familiar y que es reconocido como tal.
- 79 La institucionalización sociocultural y jurídica de la desigualdad: el trabajo doméstico remunerado; resúmenes de estudios de la región de Centroamérica y República Dominicana. Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) y Consejo Ministerial de la Mujer de Centroamericana del Sistema de Integración Centroamericana (COMMCA/SICA). 1ª. Edición. San Salvador, El Salvador. Secretaría Jurídica del Sistema de la Integración Centroamericana (SG – SICA), 2010.
- 80 Guía de Capacitación en derechos humanos de las mujeres tejiendo el cambio, Instituto Interamericano de Derechos Humanos, San José, Costa Rica, 2008.
- 81 Las trabajadoras dijeron en la encuesta que le encomiendan el cuidado al hijo o hija mayor con respecto a los otros hijos, y no necesariamente este hijo es mayor de edad, es decir de 18 años.

- 83 PNUD (2013). Informe sobre Desarrollo Humano El Salvador 2013. Imaginar un nuevo país. Hacerlo posible. Diagnóstico y propuesta. San Salvador: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Pág. 11.
- 84 PNUD (2013). Informe sobre Desarrollo Humano El Salvador 2013. Imaginar un nuevo país. Hacerlo posible. Diagnóstico y propuesta. San Salvador: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Pág. 11.
- 85 Cuadro 0, Características e indicadores de los hogares. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, 2012, DIGESTYC.
- 86 Población Económicamente Activa, según la DIGESTYC, se entiende como PEA al grupo poblacional, constituido por las personas que estando en edad de trabajar, efectivamente forman parte de la fuerza de trabajo al mantenerse en una ocupación o buscarla activamente.
- 87 DIGESTYC, cuadro C02 Salarios e ingresos mensuales promedio en dólares por sexo, según rama de actividad económica, página 73. Encuesta de Hogares con Propósitos Múltiples, Ministerio de Economía, 2012.
- 88 Artículo 80 Código de Trabajo de El Salvador.
- 89 Guillermo Cabanellas de Torres, Diccionario de Derecho Laboral, Editorial Heliasta, Buenos Aires, 2001.
- 90 Motivos señalados por el grupo de trabajadoras participantes en la jornada de validación de la línea base, desarrollada el día 31 de mayo de 2014.
- 91 Mujer y Mercado Laboral 2008, ORMUSA, Trabajo reproductivo: debates para un nuevo contrato social en El Salvador, pág. 107.
- 92 Cuadro B35 referente a “Desocupados por categoría ocupación, según causas por las que dejó el empleo anterior”) de la EHPM del 2012.
- 93 La institucionalización sociocultural y jurídica de la desigualdad: el trabajo doméstico remunerado; resúmenes de estudios de la región de Centroamérica y República Dominicana. Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) y Consejo Ministerial de la Mujer de Centroamericana del Sistema de Integración Centroamericana (COMMCA/SICA). 1ª. Edición. San Salvador, El Salvador. Secretaría Jurídica del Sistema de la Integración Centroamericana (SG – SICA), 2010.
- 94 Informe nacional “situación de la violencia contra las mujeres en El Salvador, ISDEMU, 2012, página 54.
- 95 Asha D’Souza, Camino para el Trabajo decente para el personal del servicio doméstico: panorama de la labor de la OIT, primera edición, 2010.
- 96 Definición de la OIT, recuperado de: <http://ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/social-security/lang-es/index.htm>
- 97 Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2012, Cuadro B-08, Total País Urbano.
- 98 Información obtenida en las oficinas de OIR del ISSS.
- 99 OIT: “Hechos concretos sobre la seguridad social”. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067592.pdf
- 100 Camino del trabajo decente para el personal del servicio doméstico: Panorama de la labor de la OIT. Asha D’Souza. 2010. Pag. 31.
- 101 Diccionario de Derecho Laboral, Cabanellas De Torres, Guillermo, Segunda Edición, Editorial Heliasta, 2001, Buenos Aires.
- 102 Ibid
- 103 Hogar: de acuerdo a la EHPM se entenderá como: “personas o grupo de personas unidos por lazos familiares o amistosos que comparten una misma vivienda y que tienen una administración presupuestaria de alimentación común”.
- 104 Diccionario de Derecho Laboral, Cabanellas De Torres, Guillermo, Segunda Edición, Editorial Heliasta, 2001, Buenos Aires.
- 105 Estrategias para entender y transformar las relaciones entre trabajo doméstico y servicio doméstico. Magdalena León. S.F
- 106 Código de Trabajo. Capítulo VII de la terminación del contrato, artículos 48 y siguientes.
- 107 Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial, Informes presentados por los Estados partes en virtud del artículo 9 de la Convención Informes periódicos 16º y 17º que debían presentarse en 2012, El Salvador.

- 108 Al momento de la entrevista con las agencias, a excepción de la agencia Bethel, que dijo que justo en ese momento no tenía a ninguna trabajadora en espera, la Agencia Espíritu Santo tenía en el lugar a veinte empleadas. Por la modalidad de las agencias, mencionaron que tienen un flujo mensual de colocación entre 15, 20 y 35 empleadas mensuales.
- 109 Comentario surgido con en la jornada de validación de la línea base desarrollado en mayo de 2014 con un grupo de trabajadoras del hogar.
- 110 Organización Internacional del Trabajo. Los trabajadores domésticos en el mundo. Estadísticas mundiales y regionales y alcance de la protección jurídica, Resumen Ejecutivo, enero 2013.
- 111 Ministerio de Economía, Dirección General de Estadísticas y Censos (DIGESTYC), encuesta de hogares de propósitos múltiples, Cuadro B32, 2012.

