

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES  
UNIDAD DE ESTUDIOS DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN ESTUDIOS DE GÉNERO**



**TEMA DE INVESTIGACIÓN  
ANALISIS DE LA VIOLENCIA LABORAL QUE ENFRENTAN LAS TRABAJADORAS  
DEL HOGAR REMUNERADAS Y SINDICALIZADAS**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR AL TÍTULO DE  
MAESTRA EN ESTUDIOS DE GÉNERO**

**PRESENTADO POR:  
KARLA MARGARITA LUNA CUEVA**

**DOCENTE ASESORA:  
ANA MASSIEL MERINO MURCIA**

**CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, 30 DE ABRIL DE 2024**

**AUTORIDADES UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**

M.Sc. Juan Rosa Quintanilla

**RECTOR**

Dr. Evelyn Beatriz Farfán Mata

**VICERRECTORA ACADEMICA**

M.Sc. Roger Arias

**VICERRECTOR ADMINISTRATIVO**

Lic. Pedro Rosalio Escobar Castaneda

**SECRETARIO GENERAL**

**AUTORIDADES**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES**

M.Sc. Hugo Dagoberto Pineda

**DECANO**

M.Sc. Oscar Mauricio Duarte

**VICEDECANO**

Dr. José Humberto Morales

**DIRECTOR DE UNIDAD DE ESTUDIOS DE POSGRADO**

## AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, agradezco a la Colectiva Feminista para el Desarrollo Local y la Universidad de El Salvador, por la apertura y esfuerzo de coordinar la primera Maestría en Estudios de Género a nivel nacional, temática de vital importancia para lograr una verdadera igualdad dentro de la coyuntura actual del país. Asimismo, por brindarnos las herramientas técnicas necesarias para hablar de los temas con la autoridad epistémica correspondiente y poder multiplicar los conocimientos adquiridos dentro y fuera de la academia.

A título personal agradezco todo el apoyo brindado por la coordinadora de la maestría la maestra Diana Merino, ya que su apoyo y calidez humana en este proceso es invaluable tanto en trámites internos de la universidad en relación a la maestría y como persona ya que nunca dejó de motivarme. Y a mi asesora, Ana Massiel por su paciencia, sororidad y guía durante todo este proceso.

Agradezco el apoyo de la familia y amistades que muchas veces se vieron en segundo plano para lograr cumplir este proceso y por supuesto a mi pareja Rodrigo Rosa, mi compañero de vida ya que sin el apoyo de él y sus motivaciones fueron el motor para seguir cuando pensaba que no lo lograría.

Finalmente, a todas las mujeres que se dedican al trabajo del hogar remunerado o no remunerado, ya sea que estén plasmadas en este trabajo con las entrevistas o no, pues su trabajo representa un valor importante a la economía actual.

## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	vi
<b>CAPÍTULO 1 CONSTRUCCIÓN SOCIAL DEL GÉNERO EN EL TRABAJO DEL HOGAR REMUNERADO Y SINDICALIZADO .....</b>	<b>10</b>
1.1.1 Sistema sexo género.....	18
1.1.2 División Sexual del Trabajo.....	21
1.1. 3 Interseccionalidad.....	24
1.2 Aspectos básicos de violencia en el mundo laboral .....	26
1.3 Historia y conceptualización del trabajo doméstico .....	31
1.4 El Trabajo doméstico desde la perspectiva de la economía feminista.....	36
<b>CAPÍTULO 2 INSTRUMENTOS INTERNACIONALES Y SU RELACIÓN CON EL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO.....</b>	<b>40</b>
2.1 Aspectos básicos de la importancia de la perspectiva de género en el trabajo del hogar remunerado.....	41
2.2 Introducción a los Derechos Humanos .....	43
2.3 Aspectos básicos de la violencia contra la mujer.....	46
2.4 Marco Jurídico internacional del trabajo doméstico remunerado y sindicalizado.....	55
2.4.1 Organización Internacional del Trabajo.....	56
2.4.2 Conceptualización del Derecho de sindicación y negociación colectiva.....	57
2.4.3 Convenio 87 sobre la libertad sindical y protección de los derechos de sindicación (1948).....	59
2.4.4 Normas Internacionales de Trabajo con Perspectiva de Género.....	60
<b>CAPÍTULO 3 NACIMIENTO DE LOS SINDICATOS DE TRABAJADORAS DEL HOGAR REMUNERADAS Y RÉGIMEN ESPECIAL EN EL SALVADOR.....</b>	<b>74</b>
3.1. Nacimiento de los sindicatos de trabajadoras del hogar a nivel de Latinoamérica .....	74
3.1.1. La Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO).....	75

3.2 Nacimiento a la vida jurídica de los sindicatos de trabajadoras del hogar remuneradas en El Salvador .....	77
3.3 Discriminación que enfrentan las trabajadoras del hogar remuneradas en El Salvador (Régimen Especial regulado en el Código de Trabajo).....	81
3.3.1 Salario de la Trabajadora del hogar remunerado .....	83
3.3.2 Jornada y horario de trabajo .....	86
3.3.3 Descanso semanal, días de asueto y seguridad social.....	88
<b>CAPÍTULO 4 VIOLENCIA LABORAL QUE ENFRENTAN LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR REMUNERADAS Y SINDICALIZADAS .....</b>	<b>92</b>
4.1 Metodología.....	93
4.1.1 Técnicas e Instrumentos de Investigación .....	94
4.1.2 Descripción de las Mujeres Entrevistadas .....	95
4.2 Factores de discriminación que se cruzan con en el ámbito laboral de las trabajadoras del hogar remuneradas y sindicalizadas .....	97
4.2.1 Condición económica y edad .....	98
4.2.2 Principio de Igualdad de Remuneración .....	101
4.2.3 Jornada y Horario de Trabajo .....	102
4.2.4 Vacaciones, aguinaldo e indemnización por despido o retiro.....	103
4.2.5 Protección a la Maternidad.....	104
4.2.5. Derecho a Sindicación .....	104
4.3. Tipos de violencia que enfrentan las trabajadoras del hogar remuneradas y sindicalizadas.....	106
4.3.1. Violencia Física .....	107
4.3.2. Violencia Psicológica y Emocional.....	108
4.3.3. Violencia Sexual.....	110
4.3.4. Violencia Simbólica.....	111
4.4 Importancia de la Ratificación del Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 de la OIT.....	112
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>117</b>
<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>119</b>
<b>ANEXO 1. MATRIZ DE CONGRUENCIA .....</b>	<b>121</b>
<b>ANEXO 2. MATRIZ DE ANÁLISIS .....</b>	<b>123</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>128</b>

## LISTA DE TABLAS

1. Roles y estereotipos de género más comunes en niñas y niños
2. Roles de Género
3. Asignación de Títulos en el Trabajo
4. Comparativo de Jornadas Laborales en Latinoamérica
5. Comparativo de Condiciones laborales en el trabajo del hogar remunerado respecto a otros rubros.
6. Resumen de Mujeres Entrevistadas

## LISTA DE GRÁFICOS

1. Gráfica 1. Salario Promedio, trabajo doméstico remunerado y otras ocupaciones, según sexo, 2020.

## LISTA DE SIGLAS

1. Asociación Nacional de Empleadas de Casa Particular (ANECAP)
2. Asociación de Mujeres Progresistas de El Salvador (AMPES)
3. Asociación Movimiento de Mujeres Mélida Amaya Montes (Las Mélidas)
4. Asociación de mujeres sindicalistas “Febe Elizabeth Velázquez” (Las Febes)
5. Convención Interamericana para Prevenir, Sancional y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Convención Belém Do Pará)
6. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)

7. Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO)
8. Comisión de Expertos en Convenios y Tratados es (CEAR)
9. Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador (FEASIES)
10. Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS)
11. Ley Especial Integral para una vida libre de violencia para las mujeres (LEIV)
12. Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE)
13. Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
14. Organización Internacional del Trabajo (OIT)
15. Organización Mundial para la Salud (OMS)
16. Sindicato de Mujeres Trabajadoras del Hogar Remuneradas Salvadoreñas (SIMUTHRES)
17. Sistema de Información del Mercado Laboral (SIMEL)
18. Sindicato de Trabajadoras Domésticas de El Salvador (SITRADOMES)
19. trabajo del hogar remunerado (TDR)
20. Unidad Técnica Ejecutora (UTE)
21. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)
22. Unión de Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP)

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación abordará el tema de la violencia laboral que enfrentan las trabajadoras del hogar remuneradas y sindicalizadas en El Salvador desde una perspectiva de género.

La situación actual de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar remuneradas en El Salvador, es muy preocupante ya que se enfrentan a constantes discriminaciones y factores de violencia laboral, desde su reglamentación jurídica, ya que se desarrollan en un Régimen Especial, dentro del Código de Trabajo, estableciéndose legalmente jornadas laborales de hasta doce horas diarias, lo cual en la práctica llega a superar ese promedio, sin gozar de vacaciones, prestaciones de seguridad social, protección a la maternidad, no pago de horas extras o labores en días de asueto, entre otros.

Al ser el hogar, el lugar de trabajo y desarrollarse la relación de trabajo en el ámbito familiar, se deja a las trabajadoras domésticas remuneradas y sindicalizadas en una situación de vulnerabilidad en donde enfrentan diferentes tipos de violencia como lo son las violencias física, emocional y psicológica, simbólica, sexual, etc.

El derecho a la libertad de asociación, es otro de los derechos que ha sido difícil de conquistar para las trabajadoras del hogar remuneradas en El Salvador, este derecho se encuentra consignado en el artículo 7 de la Constitución de la República, la Organización Internacional del Trabajo menciona al respecto que, el derecho de constituir libremente organizaciones es un elemento integral de una sociedad libre y abierta. Sin embargo, fue hasta el día 13 de julio de 2014 que nace a la vida jurídica el primer sindicato de trabajadoras domésticas denominado: Sindicato de Mujeres Trabajadoras del Hogar Remuneradas Salvadoreñas (SIMUTHRES), a partir de ese momento se inician por parte de las trabajadoras domésticas una serie de acciones a fin de ratificar el Convenio 189 sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos de la OIT, del año 2011. El derecho a un trabajo decente, es un derecho humano, la Declaración

Universal de los Derechos Humanos, estipula en el artículo 23: “*Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo*”.

Es de vital importancia para el desarrollo de la investigación incorporar la perspectiva de género de manera interseccional en el desarrollo de la misma, ya que estas herramientas nos permiten dilucidar que la discriminación y la violencia en el ámbito laboral del trabajo doméstico o trabajo del hogar remunerado, afecta desproporcionadamente a niñas y mujeres, ya que han sido ellas quienes históricamente lo han realizado, sin gozar de los derechos humanos laborales fundamentales, esta situación se ha normalizado con el tiempo debido a los roles y estereotipos de género, ya que en ellas se deposita la responsabilidad del trabajo reproductivo y de cuidados ya que es el trabajo que “*por naturaleza les corresponde*” .

Es por ello, que en el desarrollo de la presente investigación se analizará y reflexionará sobre la discriminación y violencia laboral que enfrentan las trabajadoras del hogar remuneradas y sindicalizadas en El Salvador, se pretende además visibilizar la labor que en la actualidad realizan los sindicatos de mujeres trabajadoras del hogar remuneradas para obtener un reconocimiento de sus derechos humanos laborales dentro de las leyes de la República, para lograr lo anterior, se aplicará una metodología cualitativa de investigación, porque nos permitirá conocer a profundidad la historia de vida de quienes realizan este trabajo y los motivos por los cuales se dedican a realizarlo, tomando en cuenta los factores interseccionales que pueden llegar a producir múltiples discriminaciones cuando se cruzan.

Asimismo, brevemente se abordará las normas internacionales de trabajo con perspectiva de género emitidas por la Organización Internacional de Trabajo y constituyen el estándar mínimo que los países, incluido El Salvador, debe cumplir para garantizar el trabajo decente y la igualdad en el empleo y ocupación.

Todo lo anterior, es de vital importancia, para comprender la agenda sindical de las trabajadoras domésticas, estudiar los derechos humanos laborales y la violencia laboral que enfrentan a la luz de las normas internacionales de trabajo, con especial énfasis en el Convenio 189 y comparar las buenas prácticas que trae el reconocimiento en los derechos laborales en los países que han ratificado dicho convenio para contribuir desde la academia con una herramienta que abone al diálogo de la eventual ratificación del Convenio en comento.

# ANÁLISIS DE LA VIOLENCIA LABORAL QUE ENFRENTAN LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR REMUNERADAS Y SINDICALIZADAS

POR

KARLA MARGARITA LUNA CUEVA

## RESUMEN

El trabajo del hogar ha sido ejercido durante el desarrollo de la humanidad mayoritariamente por mujeres, trabajo que ha sido un recorrido difícil para gozar de los derechos humanos fundamentales, esta situación pone en condición de vulnerabilidad a las niñas y las mujeres que lo ejercen. Esta investigación tiene como fin abordar las diferentes aristas de violencia y discriminación que enfrentan las mujeres trabajadoras del hogar remuneradas y sindicalizadas.

Para lograr lo anterior, será desde la perspectiva jurídica con enfoque de género, herramienta que permitirá entender el por qué, a la fecha, las mujeres que se dedican a este rubro siguen siendo objeto de graves discriminaciones y cómo el conformar y ser parte de una organización sindical las empodera en el conocimiento de sus derechos y elegir la manera en que será su vida laboral.

Para ello, con base en las entrevistas realizadas de la mano con la teoría, se planteará la importancia que nuestro país ratifique el Convenio 189 sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos, 2011, con el fin de garantizar la dignidad humana de las personas que conforman este sector laboral, en especial las mujeres.

## CAPÍTULO 1

### CONSTRUCCIÓN SOCIAL DEL GÉNERO EN EL TRABAJO DEL HOGAR REMUNERADO Y SINDICALIZADO

Simone De Beauvoir, en su libro “El segundo sexo”, establece: *“no se nace mujer: se llega a serlo. Ningún destino biológico, psíquico o económico define la figura que reviste en el seno de la sociedad a la hembra humana; es el conjunto de la civilización el que elabora ese producto intermedio entre el macho y el castrado al que califica como femenino”*.<sup>1</sup>

La discriminación hacia la mujer es histórica y estructural, respaldada en instituciones como la familia, el Estado, la escuela, las religiones, la ciencia y el derecho. La Organización de las Naciones Unidas, a través del Comité para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en la Recomendación 33, señala que la discriminación puede estar dirigida contra las mujeres sobre la base de su sexo y género. El género se refiere a las identidades, los atributos y las funciones de las mujeres y los hombres construidos socialmente y el significado cultural impuesto por la sociedad a las diferencias biológicas, que se reproducen constantemente.

En el derecho positivo, se legalizó la discriminación hacia las mujeres, posicionándolas como ciudadanas de segunda categoría. Sin embargo, con el paso del tiempo, las mujeres han reivindicado sus derechos. No obstante, a pesar de los múltiples instrumentos de protección de derechos humanos las mujeres; siguen siendo objeto de importantes discriminaciones, las cuales son agravadas debido a factores interseccionales que afectan a algunas mujeres en diferente grado o de diferente forma que a los hombres y otras mujeres, estas causas se cruzan con la etnia, la raza, clase, el idioma, la religión, la opinión política, el origen nacional, el estado familiar, el origen urbano o rural, discapacidad, entre otros.

---

<sup>1</sup> Simone De Beauvoir, *El Segundo Sexo*, Traducción de Juan García Puente, (Editorial Gallimard, Buenos Aires Argentina, 2011) Tomo II.

El trabajo doméstico a lo largo de la historia ha sido ejercido mayoritariamente por mujeres, al ser un trabajo realizado por mujeres le restan valor, y el goce de los derechos laborales. Por tal motivo, la presente investigación será realizada a luz de los derechos humanos, derechos laborales y normas internacionales de trabajo, con el fin de evidenciar los tipos de violencia laboral que afectan desproporcionadamente a las mujeres, en especial aquellas que se dedican al trabajo doméstico remunerado.

El propósito del primer capítulo es evidenciar cómo la construcción social del género se intersecciona con el trabajo del hogar remunerado. Y conceptualizar el trabajo del hogar remunerado, la violencia y acoso laboral desde la perspectiva género y enfoque de derechos humanos. Respecto a la estructura, el contenido capitular se inicia con el tema: “El Género como una Construcción Social y su Relación con el Trabajo”, en la que se expone cómo se establecen y mantienen las expectativas y normas culturales con respecto a los roles y comportamientos de hombres y mujeres en la sociedad; en donde se explica a través del apartado “sexo-género”, y es que el género aparece como una construcción cultural, es decir, como el conjunto de propiedades y de funciones que una sociedad atribuye a los individuos en virtud del sexo al que pertenecen.

Bajo este mismo enfoque se explica la “División Sexual del Trabajo”, donde se enfatizan algunos estudios en los que analizan por qué las mujeres se encuentran tradicionalmente vinculadas al espacio doméstico y por qué los hombres están más vinculados al espacio público, lo que a su vez configura una identidad femenina en relación a los valores del cuidado.

Posteriormente, se profundiza en lo que se refiere a la “Interseccionalidad”, categoría que contempla un enfoque o un modelo de análisis que permite el reconocimiento de otras categorías sociales que se erigen, y cómo estas se cruzan con el género, y producen múltiples formas de discriminación y exclusión, tales como la etnia, la raza, la orientación sexual, la discapacidad, la edad, entre otras.

Finalmente, se contempla examinar la “Violencia en el mundo laboral”, para ello se desarrolla una línea de tiempo en la que se estudia la “Historia y conceptualización del trabajo doméstico”, abordando lo anterior desde la perspectiva de la economía feminista.

### 1.1 El Género como una construcción social y su relación con el trabajo

A lo largo de la historia de la humanidad ha existido una diferenciación dicotómica y jerarquizada que subordina a las mujeres en relación con los hombres, justificada en la diferencia biológica y construida estructuralmente a partir de las filosofías griegas y romanas precursoras de la jurisprudencia actual. Las cuales consideraban a las mujeres con una naturaleza distinta a la humana y, por tanto, inferiores a los hombres, creencias que fueron trasladadas a la organización social, las leyes y códigos de la época.<sup>2</sup>

La exclusión de las mujeres fue fundamentada en cuestiones biológicas, era el sexo el punto de partida para definir a quien se le otorgaba derechos y a quien no. Por ello, previo al análisis de la violencia laboral que enfrentan las trabajadoras del hogar remuneradas y sindicalizadas, es importante analizar la construcción social del género.

El sexo hace referencia al conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de las personas humanas y que las define como mujeres y hombres. Esto incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endocrinas que las sustentan y las diferencian relativas a la función de la procreación.<sup>3</sup> Es decir, a las características fisiológicas y sexuales que diferencian a mujeres y hombres, es lo que se conoce como "sexo".

De acuerdo a la Organización de los Estados Americanos:

---

<sup>2</sup> María Elena Carrera Lugo. «*Los Derechos Humanos de las Mujeres: Una Reflexión Histórica*». Corporación Universitaria Minuto de Dios. Edición en PDF. acceso el 11 de junio de 2023. <https://www.studocu.com/co/document/corporacion-universitaria-minuto-de-dios/derechos-humanos/los-derechos-humanos-de-las-mujeres-una-reflexion-historica-maria-elena-carrera-lugo-pdf/59005477>

<sup>3</sup> Fundación PRODEMU. Glosario de Género. (Chile, 2020). Edición en PDF, 5. Acceso el 11 de junio de 2023. <https://www.prodemu.cl/wp-content/uploads/2021/glosario/GLOSARIO-final-28abril.pdf>

El género se puede definir como una construcción cultural, social e histórica que, sobre la base biológica del sexo, determina valorativamente lo masculino y lo femenino en la sociedad, y las identidades subjetivas colectivas. También el género condiciona la valoración social asimétrica para hombres y mujeres y la relación de poder que entre ellos se establece.<sup>4</sup>

Es a partir de la concepción del género, que se enseña a ser hombre o ser mujer, dependiendo de las características fisiológicas del cuerpo y genitales externos. Este orden que se construye cultural, social, económica y políticamente sobre el sexo, pone a los hombres en una categoría de dominación y a las mujeres en una categoría de subordinación.<sup>5</sup>

Desde antes de nacer, al conocer el sexo de la persona, se inicia el proceso de socialización; si es niña, de inmediato se le asignará el color rosado y si es niño se asignará el color azul o celeste. A partir de ese momento, los vínculos familiares, amistades, y el entorno social estarán determinados por comportamientos, actitudes, valoraciones y expectativas, que la sociedad y la cultura asigna a cómo deben ser las mujeres y los hombres.<sup>6</sup> Hombres y mujeres contruyen su identidad a partir de la concepción del sexo y género. Estas ideas preconcebidas se trasladan a la economía con la división sexual del trabajo, en donde se otorga más valor al trabajo productivo sobre el trabajo reproductivo.

En el proceso de construcción del género, se define la identidad de las niñas y de los niños, en esta fase interiorizan los mensajes que reciben desde el momento de su nacimiento, haciéndolos propios, de su padre o madre aprenderán conductas que son socialmente aceptadas. El papel o rol de género se construye con los mandatos que la sociedad y la cultura transmiten a través de normas, valores, conductas y actividades que determinan lo aceptable para el comportamiento femenino o masculino.<sup>7</sup>

---

<sup>4</sup> Organización de los Estados Americanos. «Género, Derechos y Diversidad en la Secretaría General de la OEA». Acceso el 12 de junio de 2023. <https://www.oas.org/es/cim/docs/GPAP-ES.pdf>

<sup>5</sup> María Cecilia Alfaro, *Develando el género: elementos conceptuales básicos para entender la equidad* (Serie hacia la equidad). Acceso el 12 de junio de 2023. <https://portals.iucn.org/library/sites/library/files/documents/modulo9.pdf>

<sup>6</sup> Fundación Juan Vives Suriá, ed., *Lentes de género: lecturas para desarmar el patriarcado*, 23.

<sup>7</sup> Carol L. Martin, PhD, Arizona State University, EE.UU., *Género: socialización temprana*, 2014. Acceso el 12 de junio de 2023. <https://www.encyclopedia-infantes.com/pdf/complet/genero-socializacion-temprana>

Las instancias encargadas de mantener los roles de género son: la familia, la escuela, la iglesia, los medios de comunicación, la epistemología y el derecho; pues realizan la transmisión de dichas normas y consolidan las relaciones de poder. En la familia, aprendemos sobre el machismo y la división sexual del trabajo. La familia juega un papel importante al momento de transmitir, aprender y practicar los primeros valores culturales, normas, creencias, expectativas y sanciones, pues en ella se crean las relaciones sociales de autoridad, solidaridad y poder. Dentro de la familia se aprende a cómo ser niña y cómo ser niño, estos estándares van marcados por ideas preconcebidas. En el proceso de socialización, los mensajes fuertes que se reciben desde la niñez se interiorizan y se vuelven “propios”.<sup>8</sup>

A las niñas, se les forma para el trabajo de la reproducción, y entre los mandatos de la feminidad estarían: su rol de cuidadora y responsable del bienestar de otros/as (hasta el punto de que éste se convertiría en su rol central y su capacidad de entrega y servicio a los demás en la medida de su valor), desarrollando unas tareas de un cuidado que, además, se realizan sin reciprocidad, sin esperar nada a cambio e incluso renunciando a las propias necesidades o deseos, justificadas por naturaleza y lo hacen por *Amor*.<sup>9</sup>

A los niños, se les forma para el trabajo productivo y entre los mandatos de la masculinidad estarían la idea de ser racional, autosuficiente, controlador y proveedor, tener poder y éxito, ser audaz y resolutivo, ser seguro y confiado en sí mismo, no cuestionarse a sí mismo o a las normas e ideales grupales. Desde que nacen los juguetes

---

<sup>8</sup> Julio Antonio González-Pienda, «Los retos de la familia hoy ante los retos de la educación de sus hijos: a educar también se aprende» (Acta X del Congreso Internacional Galego-Portugués de Psicopedagogía 2009) Acceso 10 de junio de 2023.

<https://www.educacion.udc.es/grupos/gipdae/documentos/congreso/xcongreso/pdfs/cc/cc1.pdf>.

<sup>9</sup> Ferrer Pérez, Victoria; Bosch Fiol, Esperanza *Del Amor Romántico A La Violencia De Género. Para Una Coeducación Emocional En La Agenda Educativa* Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado, vol. 17, núm. 1, 2013. <https://www.redalyc.org/pdf/567/56726350008.pdf>

son diferenciados, mientras que a ellas se les dan muñecas a ellos les dan carritos, pelotas, entre otros.<sup>10</sup>

En el caso de la escuela, es fuente de socialización, al ser el lugar después de la casa donde las niñas y los niños conviven. La educación como derecho siempre fue limitada para las niñas, si se daba la única oportunidad era retirándose a un convento. Incluso, a comienzos del siglo XX, las niñas aún tenían un acceso limitado a la educación, materias como ciencias o matemáticas, se consideraban apropiadas para los niños. Hasta hoy en día, seguimos hablando de carreras profesionales feminizadas, ya que mayormente son estudiadas por mujeres, tales como la psicología, enfermería, sociología, entre otras; y carreras masculinizadas, ya que mayormente son estudiadas por hombres, tales como la ingeniería, la mecánica, entre otras.<sup>11</sup>

Se vuelven feminizadas y masculinizadas no solo por el hecho de ser predominantemente estudiadas por uno u otro sexo, sino que también corresponde a las características y cualidades que la sociedad asigna. Esta diferenciación también se ve reflejada en el mundo laboral. Las mujeres trabajan en sectores y puestos diferenciados y con menos remuneración que los hombres. Esto se denomina *segregación profesional horizontal*. En la segregación horizontal, las mujeres desempeñan funciones, como por ejemplo, secretarias, enfermeras, entre otros; trabajos normalmente peor pagados que aquellos principalmente realizados por hombres, como por ejemplo camioneros, maquinistas y mineros. Esto es resultado, a menudo, de estereotipos sexistas sobre el tipo de trabajos que son “idóneos” para las mujeres, los cuales desde la niñez se fueron separando y es la sociedad con su visión androcéntrica y patriarcal que decide a qué trabajo le da más valor, aún y cuando sean trabajos de igual valor.<sup>12</sup>

---

<sup>10</sup> Victoria Pérez, Esperanza *Del Amor Romántico A La Violencia De Género. Para Una Coeducación Emocional En La Agenda Educativa* Profesorado.

<sup>11</sup> Alexandra Black, Laura Buller, Emily Hoyle y Dra. Megan Todd, *Feminismo para mentes inquietas*, 2019, Penguin Random House, 16-17.

<sup>12</sup> Martín Oelz, Shauna Olney, Manuela Tomei, *Guía Introductoria Igualdad Salarial*, Organización Internacional del Trabajo, 2013.

Lo anterior, es un reflejo de cómo los roles y estereotipos de género interiorizados y respaldados por las normas, se trasladan al ámbito público. Estos roles y estereotipos de género, se reproducen en el mundo laboral, en la división sexual del trabajo, en donde el trabajo reproductivo (cuidado de personas, el trabajo del hogar) “le corresponde” a las mujeres y el productivo, a los hombres.

En cuanto a la religión, establece normas sociales y códigos morales que regulan las prácticas sexuales y reproductivas, pero al mismo tiempo, establece roles y estereotipos que las mujeres deben cumplir dentro de la sociedad, por lo que se le asignan características como docilidad, obediencia y el sostenimiento del patriarcado y el sistema patriarcal: “el hombre cabeza del hogar”.<sup>13</sup>

Durante mucho tiempo, la construcción tal y como se ha mencionado, fue de que existiera el ideal de familia nuclear heterosexual, donde “*el hombre cabeza del hogar*”, era el principal protagonista, lo que se fue desvaneciendo con el tiempo como consecuencia de cambios sociales, culturales, económicos y políticos. Dando paso a los movimiento feministas, y es que según Piñero<sup>14</sup>: “*el movimiento feminista comenzó en la Revolución Francesa y fue defendido por mujeres y hombres intelectuales y, a lo largo de los años, las mujeres, las personas trabajadoras y los conservadores continuaron avanzando hasta que las mujeres obtuvieron la igualdad de derechos*”.

Parafraseando a Nuria Varela, en el libro “*Feminismo para principiantes*”<sup>15</sup>, los estudios de género y feministas, sitúan la primera ola del feminismo, en el siglo XVIII con la Revolución Francesa y el nacimiento de los derechos del hombre. Previo a la Revolución Francesa no existían derechos, sino que privilegios. Las mujeres de la Revolución Francesa, no fueron observadoras pasivas de los cambios que se estaban dando; por el contrario, lucharon al lado de los hombres, convencidas que dichos

---

<sup>13</sup> Ibid.

<sup>14</sup> Aranza Hernández Piñero. Igualdad, diferencia: genealogías feministas. Revista del Centro de Estudios sobre la Mujer de la Universidad de Alicante 15, p. 3-5. 2010

<sup>15</sup> Nuria Valera, “*feminismo para principiantes*”, edición actualizada 2019, Penguin random house grupo editorial, Barcelona, España.

cambios mejorarían su situación y gozarían de derechos al igual que los hombres. Revindicaban derechos como: la educación, la propiedad privada, a heredar, a tener la autoridad parental, al sufragio, entre otros.

Las mujeres durante la Revolución Francesa, se reunían en Asambleas de mujeres, y escribían sus reivindicaciones en los *cuadernos de queja*, pero, al momento de la Asamblea, en donde se crea el primer instrumento sobre derechos humanos: *La Declaración del hombre y el Ciudadano*, a las mujeres no las dejaron participar y los cuadernos de queja no fueron tomados en cuenta. Naciendo a la vida jurídica un instrumento de derechos humanos únicamente para hombres.

De esta manera, se crea un nuevo paradigma, posicionando como parámetro de lo humano al hombre<sup>16</sup> y respaldando estas ideas mediante las normas jurídicas. En los estudios de género y feministas, se sitúa este momento histórico como la primera derrota de las mujeres en busca de su humanidad y ser reconocidas como sujetas de derecho. Las mujeres, fueron recluidas dentro de sus hogares y estaban bajo la tutela del padre, esposo, hermano o hijo.

Posterior a la Revolución Francesa, se crean leyes en donde se prohíbe a las mujeres participar en la política, reunirse con otras mujeres, el participar en los espacios públicos. Muchas mujeres, ante su nueva realidad, se revelaron, pero terminaron en la guillotina, otras, por temor a sus vidas y/o la vida de sus hijas, decidieron seguir con “el rol que por naturaleza les correspondía” y así educar a sus hijas y nietas. Se construye un nuevo orden social, legalizando la discriminación hacia la mujer.<sup>17</sup>

De acuerdo a la Fundación Juan Vives Sirá<sup>18</sup> respecto al estudio a través de la historia sobre la discriminación hacia la mujer con base a teorías biologicistas:

---

<sup>16</sup> Del hombre blanco y que poseía tierras, excluía a los hombres esclavos y a todas las mujeres sin distinción.

<sup>17</sup> Nuria Varela, *Feminismo para principiantes*. p. 47.

<sup>18</sup> La Fundación Juan Vives Sirá, es una institución que lleva el nombre del filósofo, escritor y humanista español Juan Luis Vives. Su objetivo es promover el estudio y la difusión de la filosofía, la cultura y el pensamiento humanista

A partir del sexo de las personas, las sociedades sustentan una organización del mundo que se despliega en normas y regulaciones estructurantes de dos mundos simbólicos: el mundo de las mujeres y el mundo de los hombres. Dentro de esta lógica genérica, las mujeres son educadas para ser femeninas y los hombres para ser masculinos, cumpliendo los roles de género de acuerdo a su sexo.<sup>19</sup>

Lo anterior, se desarrolla en un sistema patriarcal que posiciona todo lo masculino en una categoría de superioridad a todo lo que engloba lo femenino. Estas jerarquías de género están constituidas por las formas como se organizan las relaciones sociales, según las funciones y tareas que se exigen a los hombres y a las mujeres en la sociedad, basadas en la división sexual del trabajo.

En este sentido, de acuerdo a Joan Scott el Género es un elemento constitutivo de relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos.<sup>20</sup> Género alude a las formas históricas y socioculturales en que mujeres y hombres construyen su identidad, interactúan y organizan su participación en la sociedad. Formas que varían de una cultura a otra y se transmiten a través del tiempo.<sup>21</sup> En la misma línea, en la IV Conferencia Mundial sobre la mujer celebrada en Beijing, en el año de 1995, se estableció como concepto de género: “*Los papeles sociales construidos para la mujer y el hombre asentados en base a su sexo y dependen de un particular contexto socioeconómico, político y cultural, y están afectados por otros factores como son la edad, clase social, raza y etnia*”<sup>22</sup>.

### 1.1.1 Sistema sexo género

El sistema sexo-género como concepto, fue utilizado por primera vez por la antropóloga Gayle Rubin, en su artículo: “*El tráfico de mujeres: notas sobre la economía*

---

<sup>19</sup> Fundación Juan Vives Sirá, *Lentes de género: lecturas para desarmar el patriarcado*.2010, acceso 9 de junio de 2023. [http://biblioteca.clacso.edu.ar/Venezuela/fundavives/20170104031339/pdf\\_138.pdf](http://biblioteca.clacso.edu.ar/Venezuela/fundavives/20170104031339/pdf_138.pdf)

<sup>20</sup> Joan Scott, *El género: una categoría útil para el análisis histórico* (México: UNAM, Grupo Editorial Miguel Angel Porrua, 1997). p. 289.

<sup>21</sup> Fundación Juan Vives Suriá, *Lentes de género: lecturas para desarmar el patriarcado*. P. 35

<sup>22</sup> Naciones Unidas: Informe de la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer, acceso el 14 de julio de 2023, <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>

*política del sexo*", publicado en 1975<sup>23</sup>, y lo define como: "El sistema de relaciones sociales que transforman la sexualidad biológica en productos de actividad humana y en el que se encuentran las resultantes necesidades sexuales históricamente específicas"<sup>24</sup>

Entonces, en el sistema sexo-género, las personas tienen roles o papeles que se construyen social y culturalmente, a partir del sexo con el que nacen y de acuerdo con el género que la sociedad les asigna, constituye un conjunto de creencias, valores, costumbres, normas, prácticas, oportunidades y comportamientos sociales diferentes que inciden y regulan la vida de una persona, conforme a su sexo biológico.

La sociedad y todas sus asignaciones son culturalmente dadas e incluidas en la vida de los individuos. Esto quiere decir que los roles serán una serie de actitudes, habilidades, expectativas y valores que se le otorgan a las personas a través de la socialización, y las funciones sociales se transferirán al integrar patrones de conducta aprendidos de los sujetos que contribuyen al anclaje en el sistema social e interiorización de las necesidades sociales. Esto requiere hacer suposiciones que se acepten como verdad o la realidad cotidiana que se acepte como verdadera sin cuestionamientos.<sup>25</sup>

Los estereotipos de género expresados en el apartado anterior están influidos por los roles, que hacen referencia a un conjunto de creencias e ideas impuestas con las que la sociedad está de acuerdo y acepta firmemente determinadas características, rasgos, actitudes, capacidades que se asignan a las personas en razón de su género.<sup>26</sup> Los estereotipos de género generan desigualdad entre mujeres y hombres, impidiendo el pleno desarrollo de ser de cada persona. Privan a mujeres y niñas de su autonomía, limitando sus derechos e igualdad de oportunidades.

---

<sup>23</sup> Teresa Aguilar García, El sistema sexo-género en los movimientos feministas, p.4. acceso 12 de junio de 2023: <https://journals.openedition.org/amnis/537>

<sup>24</sup> Ibid.

<sup>25</sup> Coordinación Educativa y Cultural Centroamericana, (CECC/SICA), Equidad y Complementariedad de Género en la Educación Primaria, Vol. 15, p.8 pdf. acceso 11 de junio de 2023. [https://ceccsica.info/sites/default/files/content/Volumen\\_15.pdf](https://ceccsica.info/sites/default/files/content/Volumen_15.pdf)

<sup>26</sup> Varela, Nuria. *Feminismo para principiantes*. Barcelona ediciones B.S.A.

Los estereotipos tienen una función muy importante para la socialización del individuo: facilitan la identidad social, la conciencia de pertenecer a un grupo social, ya que el aceptar e identificarse con los estereotipos dominantes en dicho grupo es una manera de permanecer integrado en él<sup>27</sup>. Los roles y estereotipos de género dictan cómo debemos ser y cómo debemos comportarnos, separan a las mujeres y hombres y les asignan funciones y características diferentes. Desde que se nace, la sociedad nos asigna colores, juguetes y nos programa para reproducir “*el orden natural de las cosas*”.

*Tabla 1: Roles y estereotipos de género más comunes en niñas y niños:*

Cuando una persona se comporta así:	Si es niña se dice que es:	Si es niño se dice que es:
Activa	Nerviosa	Inquieto
Insistente	Terca	Tenaz
Sensible	Delicada	Afeminado
Desenvuelta	Grosera	Seguro de sí mismo
Desinhibida	Pícaro	Simpático
Obediente	Dócil	Débil
Temperamental	Histérica	Apasionado
Audaz	Impulsiva, actúa sin pensar	Valiente
Introvertida	Tímida	Piensa bien las cosas
Curiosa	Preguntona, cotilla	Inteligente
Prudente	Juiciosa	Cobarde
Si no comparte	Egoísta	Defiende lo suyo
Si no se somete	Agresiva	Fuerte
Si cambia de opinión	Caprichosa, voluble	Capaz de reconocer sus errores

Nota: La tabla muestra los roles y estereotipos de género comunes en niñas y niños, esto de acuerdo a Varela, Nuria (2019). p. 375.

La diferencia sexual, clasificó a mujeres y hombres en seres humanos de naturaleza distinta, asignando reglas que deben ser cumplidas, dando un valor mayor a lo masculino sobre lo femenino, estas normas dictan como debemos ser y actuar para encajar en la sociedad y reproducir el sistema.

<sup>27</sup> Blanca González Galvador, Estereotipo como factor de socialización de género, acceso 13 de junio de 2023: <https://www.redalyc.org/pdf/158/15801212.pdf>

### 1.1.2 División Sexual del Trabajo

En la división sexual del trabajo se espera que los hombres cumplan con la función productiva, lo cual asegura la incorporación al aparato productivo de un país, teniendo a su cargo el sustento económico de la familia. Esta forma de trabajo es siempre remunerado, lo que lo vuelve valorado socialmente, visibilizado y se le denomina **trabajo productivo**. A las mujeres se les adjudica principalmente **la función reproductiva**, esto incluye: las tareas domésticas y la atención del hogar, el cuidado de hijas e hijos, personas adultas mayores y la familia en general.<sup>28</sup>

Esta otra forma de trabajo es el denominado: trabajo del hogar, y está dentro del rol reproductivo asignado históricamente a las mujeres, siendo esencial para la reproducción de la fuerza laboral, pero sigue siendo desvalorizado, no es considerado un trabajo<sup>29</sup> (a pesar de la cantidad de esfuerzo que demanda), sino que se considera una “función femenina” (que por naturaleza les corresponde).

La Organización Internacional del Trabajo, a través del informe “*Guía introductoria a la igualdad salarial*”, sostiene que en la división sexual del trabajo, las mujeres se enfrentan a la *segregación profesinal horizontal* y a la *segregación profesional vertical*. En la primera, el trabajo de las mujeres es peor pagado que el de los hombres, pese que se considere un trabajo “de igual valor”, esto es el resultado de los estereotipos y el tipo de trabajo considerado idóneo para las mujeres.<sup>30</sup>

En la segunda, las mujeres se encuentran concentradas en los empleos de las escalas inferiores. Ejemplo es cuando mujeres y hombres ocupan categorías diferentes dentro de un mismo trabajo (cargos de dirección, coordinación de áreas, altos mandos y subordinados), donde ellos ocupan, por lo general, jerarquías más altas y con mejores

---

<sup>28</sup> Fundación Juan Vives Suriá, *Lentes de género: lecturas para desarmar el patriarcado*. P. 61-63.

<sup>29</sup> Es importante destacar que el trabajo doméstico históricamente ha sido invisibilizado. Sin embargo, en el artículo 27 de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, existe un reconocimiento del trabajo doméstico y de cuidado.

<sup>30</sup> Martin Oelz Shauna Olney Manuela Tomei, *Guía Introductoria Igualdad Salarial*, Organización Internacional del Trabajo, 2013, p.20.

salarios. Conocido también como *techo de cristal*, es cuando las mujeres no pueden acceder a determinados puestos de toma de decisión y cuando lo hacen, dudan de su capacidad intelectual, muchas veces se ven obligadas a elegir entre la vida familiar y la profesional. En el ámbito doméstico, siguen siendo las mujeres quienes llevan a cabo la mayor parte de las tareas.<sup>31</sup>

Dentro de los estudios de género, la división sexual del trabajo separa el trabajo productivo ejercido históricamente por hombres, del reproductivo, ejercido históricamente por mujeres; distingue la asignación diferenciada de papeles o roles de género que se reproducen en el ámbito público<sup>32</sup>.

*Tabla 2: Roles de Género*

ROLES DE GÉNERO	
Rol Productivo/ Hombres	Rol Reproductivo/Mujeres
Son aquellas actividades que se desarrollan en el ámbito público y que generan ingresos, reconocimiento, poder, autoridad y estatus	Está relacionado con la reproducción social y las actividades para garantizar el bienestar y la supervivencia de la familia, es decir, la crianza y educación de los hijos y las hijas, la preparación de alimentos y el aseo de la vivienda, entre otras.

*Nota:* La tabla muestra los de género para hombres y mujeres, esto de acuerdo a Organización Internacional del Trabajo (2023).<sup>33</sup>

Es la división sexual del trabajo la que define el valor social y económico de las tareas que realizan mujeres y hombres, estableciendo una serie de roles y mandatos sociales, políticos y económicos dicotómicos y jerarquizados, en los cuales se

<sup>31</sup> Organización Internacional del Trabajo, Guía Introductoria Igualdad Salarial, p. 20-23.

<sup>32</sup> Instituto Nacional de Mujeres INMUJERES, *Glosario de Género*, México 2007.

<sup>33</sup> Organización Internacional del Trabajo. ¿Qué son los roles de género? <https://www.oitcinterfor.org/en/p%C3%A1gina-libro/%C2%BFqu%C3%A9-son-roles-g%C3%A9nero#:~:text=Son%20los%20comportamientos%20aprendidos%20en,y%20valorizarlas%20de%20manera%20diferenciada.>

sobrevaloran (social y económicamente) las tareas que realizan los hombres y se desvalorizan las que realizan las mujeres. Sumando a ello, la injusta organización social de los cuidados que responsabiliza exclusivamente a las mujeres de las tareas domésticas y reproductivas. Estos mecanismos operando simultáneamente impiden que las mujeres puedan trabajar de forma remunerada jornadas completas, o permanecer de forma ininterrumpida en el mercado de trabajo para acceder a niveles salariales o a las oportunidades de crecimiento<sup>34</sup>.

Estas asignaciones son construcciones sociales interiorizadas, a tal punto que se considera que estos roles corresponden a la naturaleza y capacidades de mujeres y hombres. Las asignaciones tienen una distinta valoración social y económica, la división sexual del trabajo, se traduce en relaciones jerárquicas de poder, en desigualdad y discriminación. Siendo el trabajo ejercido por mujeres el que cuenta con menos remuneración económica y reconocimiento. La discriminación directa se produce cuando el mismo trabajo recibe títulos diferentes y mejor remuneración, dependiendo del sexo de la persona que lo ocupe. Normalmente, los trabajos designados con nombres femeninos están peor pagados que los designados con nombres masculinos<sup>35</sup>.

*Tabla 3: Asignación de títulos en el trabajo*

Títulos diferentes para el mismo trabajo	
Título masculino	Título femenino
Subgerente	Asistente de gerente
Sastre	Costurera
Auxiliar de vuelo	Azafata
Asistente personal/ administrativo	Secretaria
Jardinero	Trabajadora del Hogar

*Nota:* La tabla muestra la asignación de títulos por géneros, (2023). Fuente: Organización Internacional del Trabajo, Guía Introductoria Igualdad Salarial.

<sup>34</sup> Organización Internacional del Trabajo: *La Brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina. En el camino hacia la igualdad salarial*. OIT Américas, informes técnicos. 2019. Acceso 10 de junio de 2023.

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/--rolima/documents/publication/wcms\\_697670.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/--rolima/documents/publication/wcms_697670.pdf)

<sup>35</sup> Organización Internacional del Trabajo, Guía Introductoria Igualdad Salarial. P. 22.

La discriminación que enfrentan las mujeres en el mundo laboral también tiene efectos expresados en formas múltiples e interseccionales de discriminación y violencia, ya sea por raza, clase, orientación sexual, identidad de género, ascendencia nacional u origen social, ente otros; respaldas en la normativa legal, como es el caso de las trabajadoras del hogar remuneradas y sindicalizadas, quienes enfrentan barreras por el sexo, clase, edad, nivel educativo, etnia, entre otras; como se revisará más adelante.

El trabajo del hogar cuando no recibe remuneración se considera *motivado por amor*, y son las mujeres quien lo asumen casi en su totalidad; cuando es remunerado, es por debajo del salario mínimo<sup>36</sup>. Además, las mujeres que lo ejercen se encuentran en situación de vulnerabilidad ante los casos de violencia y acoso<sup>37</sup>, por no contar con normas legislativas claras de protección de los derechos laborales.

### 1.1. 3 Interseccionalidad

La interseccionalidad es un término acuñado en el año 1989 por la abogada afro estadounidense Kimberlé Crenshaw, que recurrió a la metáfora de la intersección o el cruce para explorar cómo la raza y el género pueden afectar a la vida de las mujeres en diferentes formas. Con dicha comparación, visibilizaba el hecho de que en Estados Unidos las mujeres negras estaban expuestas a violencias y discriminaciones por razones tanto de raza como de género También buscaba la creación de categorías jurídicas concretas para enfrentar discriminaciones en múltiples y variados niveles.<sup>38</sup>

La interseccionalidad es una herramienta analítica para analizar cómo el género se cruza con otras identidades y cómo estos cruces pueden producir experiencias

---

<sup>36</sup> Es importante mencionar que en la Sentencia 143-2015 (Corte Suprema de Justicia en la Corte Suprema de Justicia, San Salvador, 28 de febrero de 2020). La Corte, solicita al Consejo Nacional del Salario Mínimo que establezca un salario mínimo para las trabajadoras del hogar y que sea de conformidad a la industria y el comercio. Sin embargo, esta sentencia no se ha ejecutado al a fecha.

<sup>37</sup> Instituto Nacional de las Mujeres. Glosario para la Igualdad. (México, 2020). Edición en PDF, 5. Acceso el 9 de junio de 2023. <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/division-sexual-del-trabajo>

<sup>38</sup> Alexandra Black, Laura Buller, Emily Hoyle y Dra. Megan Tood, *Feminismo para mentes inquietas*, Penguin Random House, 2019. P 58-59.

individuales y únicas de discriminación.<sup>39</sup> La interseccionalidad sirve como una herramienta analítica que toma en cuenta los contextos históricos, sociales y políticos y reconoce las experiencias personales únicas que resultan de la combinación de diferentes formas de identidad<sup>40</sup>, crea políticas públicas y genera condiciones igualitarias en la sociedad en consideración a las similitudes y diferencias. En este orden de ideas, las mujeres que se dedican al trabajo del hogar y están sindicalizadas, pueden llegar a enfrentar discriminación por el hecho de ser mujeres, por la clase, por el lugar en donde viven, por el nivel de educación que poseen y por pertenecer a un sindicato.

La Recomendación 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer<sup>41</sup>, señala en el punto 12 lo siguiente:

La discriminación contra la mujer está inseparablemente vinculada a otros factores que afectan su ciclo de vida, estos factores incluyen: origen étnico o la raza de la mujer, la condición de minoría o indígena, el color, la situación socioeconómica, el idioma, la religión o creencias, la opinión política, el origen nacional, el estado civil, la maternidad, la edad, la procedencia urbana o rural, el estado de salud, la discapacidad, los derechos de propiedad, la condición de lesbiana, bisexual, transgénero o intersexual, analfabetismo, la solicitud de asilo, la condición de refugiada, desplazada interna o apátrida, la viudez, el estatus migratorio, la condición de cabeza de familia, así como la trata de mujeres, las situaciones de conflicto armado, la lejanía geográfica y la estigmatización de mujeres que luchan por sus derechos, en particular las defensoras de los derechos humanos, la condición de sindicalizada.

El Comité reconoce que las mujeres experimentan formas múltiples e interrelacionadas de discriminación, que tienen un agravante efecto negativo y puede afectar a las mujeres de distinta manera, en distintas formas, lo que significa que se requieren respuestas jurídicas y normativas adecuadas.

---

<sup>39</sup> Derecho de las mujeres y cambio económico, *Una herramienta para la justicia de Género y la justicia económica*, número 9 de agosto 2004 y disponible en:

<https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/interseccionalidad>

<sup>40</sup> "AWID: Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica, acceso el 10 de junio de 2023.

[https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/interseccionalidad\\_una\\_herramienta\\_para\\_la\\_justicia\\_de\\_genero\\_y\\_la\\_justicia\\_economica.pdf](https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/interseccionalidad_una_herramienta_para_la_justicia_de_genero_y_la_justicia_economica.pdf)

<sup>41</sup> Organización de las Naciones Unidas, Observación 35 (2017) sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general núm. 19, párrafo 12.

Cuando aplicamos la herramienta de la interseccionalidad para analizar el trabajo del hogar remunerado desde una perspectiva feminista, reconocemos que las mujeres que realizan este tipo de trabajo están influenciadas por múltiples dimensiones de su identidad, así como por las normas y expectativas de género, clase y raza que operan en la sociedad. Por ejemplo, las mujeres que se dedican al trabajo del hogar remunerado enfrentan no solo discriminación basada en género en el lugar de trabajo, sino también desigualdad racial y económica. Las mujeres afrodescendientes han sido históricamente relegadas a roles de servicio doméstico y han enfrentado salarios bajos, condiciones laborales precarias y falta de protecciones laborales.

Desde una perspectiva interseccional, se reconoce que las experiencias y desafíos de las mujeres en el trabajo doméstico remunerado no son homogéneas y están moldeadas por una variedad de factores interrelacionados, como la clase social, la etnia, la nacionalidad, la orientación sexual y la situación migratoria, entre otros.

Las teorías feministas que incorporan la interseccionalidad en el análisis del trabajo del hogar remunerado enfatizan la importancia de abordar las desigualdades estructurales y sistémicas que afectan a las mujeres en todas sus diversidades. Esto implica no solo reconocer las diferencias entre las experiencias de las mujeres, sino también abogar por políticas y prácticas que aborden las múltiples formas de opresión y discriminación que enfrentan las mujeres que realizan trabajo doméstico remunerado.

## 1.2 Aspectos básicos de violencia en el mundo laboral

Previo al análisis de la violencia en el mundo laboral, es importante reflexionar que la violencia contra la mujer está presente en todas las esferas públicas y privadas.

En el informe realizado por el Secretario General de las Naciones Unidas en el año 2006, denominado: *Estudio a fondo sobre todas las formas de violencia contra la mujer*, se revela que la violencia contra la mujer es universal y particular. Es universal porque no hay región, país, cultura en el mundo donde las mujeres estén libres de

violencia. La violencia contra la mujer trasciende las fronteras nacionales, culturales, raciales, de clase y religiosas y muestra sus raíces en el patriarcado.<sup>42</sup>

Históricamente, señala el informe antes citado, que los roles de género – los roles socialmente construidos de las mujeres y los hombres –han estado ordenados jerárquicamente, de tal modo que los hombres ejercen poder y control sobre las mujeres. La dominación masculina y la subordinación femenina tienen bases ideológicas y materiales, fomentando de manera estructural y cultural la violencia contra la mujer y opera como un mecanismo para mantener los límites de los roles de género masculino y femenino. Las normas que rigen esos roles pueden estar expresadas en códigos morales o en expectativas sociales generalizadas.

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, mejor conocida como Convención Belém Do Pará, define en el artículo 1 la violencia contra la mujer de la siguiente manera: “*Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer 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*”.<sup>43</sup>

La Ley Especial Integral para una vida libre de violencia para las mujeres (LEIV) establece los siguientes tipos de violencia: económica, feminicida, física, violencia psicológica y emocional, patrimonial, sexual y simbólica; en las siguientes modalidades: comunitaria, institucional y laboral.<sup>44</sup>

Ahora bien, en el caso de la violencia en el mundo laboral, la Organización Internacional del Trabajo, en la adopción del Convenio 190 sobre la violencia y el acoso en el mundo laboral, 2019, reconoce por primera vez el derecho que tiene toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. Asimismo, reconoce que la violencia y

---

<sup>42</sup> Asamblea General de las Naciones Unidas, Sexagésimo primer período de sesiones. Adelanto de la mujer: *Estudio a fondo sobre todas las formas de violencia contra la mujer*, julio 2006.

<sup>43</sup> Organización de Estados Americanos, Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Belém Do Pará), junio 1994.

<sup>44</sup> Decreto Legislativo N° 520, del 25 de noviembre de 2010 (Diario Oficial N°2, tomo n° 390, del 4 de enero de 2011), artículo 9.

el acoso afectan de forma desproporcionada a niñas y mujeres, y constituye una violación o abuso a los derechos humanos.<sup>45</sup>

El Convenio 190 en su artículo 1 establece una definición<sup>46</sup> de lo que es violencia y acoso en el mundo laboral:

- a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y
- b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.

Esta definición abarca todas las formas de violencia y acoso; se centra en la inaceptabilidad de la conducta, las prácticas o las amenazas, y su efecto en las víctimas.

El Convenio previene la violencia y el acoso en cualquier lugar y en cualquier momento durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, en todos los lugares, públicos y privados cuando son un lugar de trabajo, en donde se le paga a la persona trabajadora, en donde toma su descanso o donde se alimenta, en las instalaciones sanitarias o de aseo, vestidores, en viajes o eventos relacionados con el trabajo, en las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluso cuando son realizadas por medio de tecnologías de la información y comunicación, en el alojamiento proporcionado por la persona trabajadora. Es decir, en los lugares en donde se le paga a la persona trabajadora, en donde descansa, toma sus alimentos, independientemente de su estado contractual, incluidos los solicitantes de empleo,

---

<sup>45</sup> Organización Internacional de Trabajo, Convenio 190 sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 2019. Artículo 1.

<sup>46</sup> Es importante destacar que la Organización Internacional del Trabajo, establece los estándares de los derechos laborales, además al estar adscrita al Sistema Universal de Derechos Humanos, el concepto que proporciona de violencia y acoso es el que se tomará a nivel mundial.

voluntarios, aprendices y personas con poderes, deberes y responsabilidades, empresarios.<sup>47</sup>

Lo anterior, debido a que el Convenio 190 de la OIT abarca la violencia laboral de manera estructural, es decir, más allá del lugar de trabajo. La violencia en los lugares de trabajo se refiere a las acciones de violencia que ocurren dentro de la esfera física laboral en relación con las personas que laboran ahí, como oficinas, fábricas, tiendas, hospitales, bancos u otros lugares donde se lleva a cabo el trabajo. Esta violencia puede manifestarse en forma de agresiones físicas, amenazas, intimidación, acoso verbal, discriminación u otros comportamientos agresivos que afectan entre personas empleadas, clientes, pacientes u otras personas presentes en el lugar de trabajo.

En cambio, la violencia en el mundo laboral abarca un espectro más amplio y más allá del lugar de trabajo, tanto dentro como fuera de él. Esta violencia puede incluir la explotación laboral, el acoso sexual en el trabajo, la discriminación laboral, la violencia de género relacionada con el trabajo, la trata de personas con fines laborales, entre otros.

La violencia y el acoso como lo define la OIT, abarca una amplia variedad de acciones y comportamientos inaceptables e inoportunos que causen o sean susceptibles de causar daños a una persona o crear un ambiente hostil. La conducta de quien lo ejerce puede ser<sup>48</sup>:

- 1) Físico, psicológico o sexual
- 2) Verbal, por escrito o en línea (mediante tecnologías de la información y la comunicación, como medios electrónicos o redes sociales);
- 3) Incidentes aislado o repetidos
- 4) Conductas que van desde casos leves de falta de respeto, hasta actos graves de agresión física, psicológica o sexual, que pueden constituir un delito.
- 5) En el caso de las trabajadoras del hogar, puede ser realizado por cualquier miembro de la familia, amistades de la familia, etc.

La definición de violencia y acoso incluye el acoso sexual, como una grave discriminación sexual y una violación a los derechos humanos. En el informe “*El acoso*

---

<sup>47</sup> Organización Internacional del Trabajo *Violencia y Acoso en el Trabajo, Guía Práctica 2022*.

<sup>48</sup> Ibid.

*sexual en el mundo del trabajo*” de la OIT, se define como parte de los elementos esenciales del acoso sexual los siguientes<sup>49</sup>:

*Quid pro quo*: Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de naturaleza sexual u otro comportamiento basado en el sexo, que afecta la dignidad de las mujeres y de los hombres, el cual es no deseado, irrazonable y ofensivo para quien lo recibe y *Entorno de trabajo hostil*: es un comportamiento que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe.

El informe señala también que, el acoso sexual abarca una serie de comportamientos y prácticas de naturaleza sexual como comentarios, insinuaciones, insistencia a salir, bromas no deseadas, contacto físico no deseado que puede incluir (cosquillas, roces, tocamientos inapropiados, entre otros), preguntas invasivas sobre la vida privada o el cuerpo de la persona quien labora, exhibición de fotografías, inclusive en los casos más graves constituyen delitos como la violación. En este sentido, las trabajadoras del hogar remuneradas se encuentran más expuestas a enfrentar el acoso sexual, al ser el hogar el lugar de trabajo y no contar con redes de apoyo inmediato dentro de las casas.

Respecto a la clasificación de los tipos de violencia, la OMS<sup>50</sup>, divide la violencia en tres categorías generales, según las características de los que cometen el acto de violencia:

- ✓ La violencia autoinfligida (comportamiento suicida y autolesiones),
- ✓ La violencia interpersonal (violencia familiar, que incluye menores, pareja y ancianos; así como violencia entre personas sin parentesco),
- ✓ La violencia colectiva (social, política y económica).

El fenómeno que hoy conocemos como violencia adopta en los últimos años “el género”, y es que desde tiempos remotos, donde se asignaban roles de género dentro del patriarcado en los grupos sedentarios y se sometía con un poder abusivo a la mujer. Es importante deducir la situación actual de este fenómeno, ya que la violencia basada en género es el punto de partida, ser víctima de violencia por el simple hecho de ser

---

<sup>49</sup> Organización Internacional de Trabajo: *El acoso sexual en el mundo del trabajo*. acceso 19 de julio de 2023: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms\\_740225.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_740225.pdf)

<sup>50</sup> Organización Mundial para la Salud. Violencia y Salud Mental. <https://www.uv.mx/psicologia/files/2014/11/Violencia-y-Salud-Mental-OMS.pdf>

mujer. En los últimos años, se ha podido observar cómo el término “violencia de género” se ha ido desarrollando y que se define como todo acto de violencia basado en el género que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o mental para la mujer, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.<sup>51</sup>

Dentro del contexto, se encuentra que la visibilización de la violencia a través de los años ha sido cambiante, es decir, de pasar a reconocer inicialmente la violencia física, hoy en día se reconocen otros tipos de violencia que por muchos años las mujeres en El Salvador han enfrentado silenciosamente como: feminicidios, violencia psicológica, violencia económica, violencia social, violencia patrimonial, violencia comunitaria, violencia intrafamiliar, violencia laboral, entre otras. Los tipos de violencia más frecuentes en los años 2018, 2019 y 2020 fueron la violencia psicológica o emocional, violencia económica y violencia patrimonial en todo el país.<sup>52</sup>

### 1.3 Historia y conceptualización del trabajo doméstico

El trabajo doméstico a lo largo de la historia se ha vinculado con la esclavitud, el colonialismo, perpetúa las jerarquías y desigualdades basadas por raza, origen étnico, género, entre otras. El trabajo doméstico es indispensable para el funcionamiento de la sociedad, sin embargo, se encuentra invisibilizado y desvalorado, las habilidades que se requiere para realizarlo son consideradas innatas de la mujer, por lo que se considera un “trabajo de mujeres”. Como ya se ha venido desarrollando, en la división sexual del trabajo, el trabajo realizado por mujeres es considerado como *“no trabajo, como no productivo, lo que contribuye a su estigmatización y evidente discriminación hacia las mujeres trabajadoras domésticas remuneradas”*.<sup>53</sup>

---

<sup>51</sup> ONU Mujeres. *Feminicidio en Paraguay*. (PNUD: Asunción, 2021), p. 2-3

<https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/2021/12/Feminicidio%20en%20Paraguay%202017-2020-WEB.pdf>

<sup>52</sup> Andrea Sofía Calderón Barahona, "Las obligaciones emanadas de la normativa nacional sobre violencia de género, dirigidas al ministerio público, durante el período de 2018 a 2020, departamento de San Salvador " (Tesis doctoral, Universidad Evangélica de El Salvador, 2021), p. 15-20.

<sup>53</sup> Organización Internacional del Trabajo, IV *informe trabajo decente para los trabajadores domésticos*, Ginebra Suiza, 2010.

A nivel internacional, en el segundo encuentro Feminista Latinoamericano y del Caribe, en 1983 en Lima Perú, como acción al reconocimiento del aporte al trabajo doméstico y las largas horas que conlleva llevarlo a cabo, se aprobó el 22 de julio de cada año como Día Internacional del trabajo doméstico. Posteriormente, el Primer Congreso Latinoamericano de Trabajadoras del Hogar, desarrollado en Bogotá, Colombia en 1988, estableció el 30 de marzo el Día Internacional de las Trabajadoras del hogar, con el fin de visibilizar la situación que enfrentan las trabajadoras del hogar.<sup>54</sup>

El Salvador, con la entrada en vigencia de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE), en el artículo 27 realiza un reconocimiento del trabajo doméstico y de los cuidados de la siguiente manera:

Art. 27. Reconocimiento del trabajo doméstico y del cuidado:

El Estado reconoce el valor económico y la contribución esencial y equivalente del trabajo reproductivo, doméstico y del cuidado, respecto del trabajo productivo remunerado. El Estado, desarrollará de manera sostenida y permanente, políticas dirigidas a facilitar la corresponsabilidad de mujeres y hombres, en el ámbito del trabajo reproductivo y del cuidado familiar, lo cual comprende la atención de las exigencias de la vida doméstica y familiar. Se comprende dentro de las actividades de trabajo Reproductivo, actividades como la gestación y el cuidado de infantes, la preparación de alimentos, la recolección de agua, las compras de provisiones, los quehaceres domésticos y la atención de la salud familiar, incluido el cuidado y mantenimiento de la unidad doméstica y de sus miembros. El ISDEMU, desarrollará acciones de concientización de la población sobre la corresponsabilidad de ambos géneros en la atención a la producción y cuidado de la subsistencia humana y brindará asesoría a las instituciones que lo soliciten, para el desarrollo de políticas de corresponsabilidad<sup>55</sup>.

Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo, el 16 de junio de 2011, en la Conferencia Internacional de Trabajo, adoptó el Convenio 189 sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos, y sobre la contribución de los trabajadores mencionan<sup>56</sup>:

---

<sup>54</sup> Evangelina Lizbeth Martínez Munguía y Roxana Marroquín Hernández, *Investigación reconocimiento del trabajo doméstico remunerado en El Salvador*, IDHUCA con el apoyo de la OIT, 2013.

<sup>55</sup> la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (El Salvador, Asamblea Legislativa, 2011), artículo 27.

<sup>56</sup> Organización Internacional del Trabajo. C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189).

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C189](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189)

Reconociendo la contribución significativa de los trabajadores domésticos a la economía mundial, que incluye el aumento de las posibilidades de empleo remunerado para las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades familiares, el incremento de la capacidad de cuidado de las personas de edad avanzada, los niños y las personas con discapacidad, y un aporte sustancial a las transferencias de ingreso en cada país y entre países.

Estableciendo así las normas mínimas de cumplimiento de sus derechos laborales, como el estar informada de los términos y condiciones del empleo (contrato individual de trabajo), jornada y horario de trabajo, remuneración, seguridad social, entre otras. Establece también la promoción y el respeto a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, como la libertad de asociación y libertad sindical, reconocimiento de la negociación colectiva, eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

El Salvador, no ha ratificado el Convenio 189 sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos, 2011 de la OIT, cuyo artículo 1 reza así <sup>57</sup>:

A los fines del presente Convenio:

- a) la expresión «trabajo doméstico» designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos;
- b) la expresión «trabajador doméstico» designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo;
- c) una persona que realice trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional, no se considera trabajador doméstico.

Por su parte, el Código de Trabajo de la República de El Salvador, en su artículo 77 establece que: *“Trabajadores del servicio doméstico son los que se dedican en forma habitual y continua a labores propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono”*.

La OIT en el informe *“El trabajo doméstico remunerado en América Latina y El Caribe a 10 años del Convenio núm. 189”*, señala que la cobertura del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe contiene la inclusión en la legislación laboral

---

<sup>57</sup> Ibid.

general; creación de normativa específica o regulaciones de rango inferior o una combinación de ambas<sup>58</sup>. En la legislación salvadoreña, se tiene una cobertura en un régimen especial con una discriminación directa al resto de trabajo.

En la mayoría de países de la región, señala la investigación, la mayoría de las trabajadoras del hogar están cubiertas por la modalidad combinada, 12% en otro tipo de regulaciones de menor rango y el 4% están incluidas en la normativa legal general<sup>59</sup>. El garantizar la cobertura legal es un primer paso para garantizar el trabajo decente de las trabajadoras del hogar. Sin embargo, no siempre garantiza el acceso a todos los derechos y garantías en igualdad de condiciones con otros sectores de la economía. Esta diferencia la notamos en la falta de regulación de un salario mínimo, horarios de trabajo más extensos, falta de acceso al seguridad social, pensión por vejez, entre otros.<sup>60</sup>

Además, el trabajo doméstico se sitúa en los bordes de la economía mercantil y no mercantil, en el servicio doméstico se cruzan diferentes indentidades como el género, clase social, etnicidad, raza, nacionalidad, educación, edad, idioma y, en el caso que nos ocupa: el estar sindicalizadas, muchas veces genera obstáculos adicionales para la contratación. El trabajo del hogar es la principal fuente económica de muchas mujeres, es un trabajo feminizado y, por tanto, invisibilizado.

De acuerdo a María Elena Valenzuela y Claudia Mora existen características que distinguen el trabajo del hogar remunerado son las siguientes<sup>61</sup>:

- a) El lugar de trabajo es un hogar privado.

---

<sup>58</sup> Organización Internacional del trabajo en el informe *El trabajo doméstico remunerado en América Latina y El Caribe a 10 años del Convenio núm. 189*, 2021. Ginebra, Suiza.

<sup>59</sup> El Mostrador Braga. *Informalidad y precariedad, las dificultades que persisten en el trabajo doméstico*. p. 2. <https://www.elmostrador.cl/braga/2022/07/22/informalidad-y-precariedad-las-dificultades-que-persisten-en-el-trabajo-domestico/>

<sup>60</sup> Organización Internacional del trabajo en el informe *El trabajo doméstico remunerado en América Latina y El Caribe a 10 años del Convenio núm. 189*, p. 17, 2021. Ginebra, Suiza.

<sup>61</sup> María Elena Valenzuela Claudia Mora, *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*, Organización Internacional del Trabajo, 2009.

- b) Las tareas consisten en servicio a las personas del hogar, para su bienestar y convivencia.
- c) El trabajo se ejecuta bajo la autoridad, las órdenes y la supervisión directa del empleador y/o de la empleadora.
- d) Para constituir una relación laboral, el trabajo debe ser regular y con continuidad.
- e) El empleador no debe derivar beneficio pecuniario de la actividad de la empleada doméstica.
- f) El trabajo se hace a cambio de una remuneración en efectivo y/o especie (alimentos, alojamientos).
- g) El sitio de residencia de la parte empleadora no es determinante para la definición de la ocupación (puede ser dentro de casa o puertas afuera, sin embargo, para la presente investigación será puertas adentro).<sup>62</sup>

El hogar es el lugar de trabajo, no obstante, la labor que realizan no forma parte del “mercado de trabajo”, pues se considera que su aporte no contribuye a la economía. Si bien una trabajadora puede ser contratada para labores como cocinar, limpiar, cuidar niñas/os, sus tareas no se definen con precisión por lo que pueden sumarse tareas como: cuidado de la familia cuando se enferma, personas adultas mayores que de pronto necesitan cuidados y, por tal motivo, se trasladan a vivir con su familia, de limpiar la casa a limpiar los desechos de nuevas mascotas<sup>63</sup>.

Al estar en constante disposición laboral de su empleadora o empleador, sus servicios se requieren en horas nocturnas sin ser remuneradas como tales, las tareas parecen ser ilimitadas. En algunos casos, enfrentan situaciones de acoso sexual por parte de sus empleadores/hombres, de familiares o amistades de su empleadora o empleador, las cuales van desde miradas lascivas, comentarios con contenido sexual, hasta violaciones.

Al ser el hogar el lugar de trabajo, se genera la dicotomía: familia y trabajo, por lo que, en muchos de los casos, las trabajadoras prefieren callar. En otros casos, no conocen las instancias judiciales a las cuales pueden acudir, o las mismas instituciones, por omisiones normativas suman y normalizan la violencia laboral, acoso laboral y sexual que enfrentan las trabajadoras de hogar o domésticas remuneradas y sindicalizadas.

---

<sup>62</sup> María Elena Valenzuela Claudia Mora, *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*, Organización Internacional del Trabajo, 2009.

<sup>63</sup> Organización Internacional del Trabajo, *IV informe trabajo decente para los trabajadores domésticos*, Ginebra Suiza, 2010

#### 1.4 El Trabajo doméstico desde la perspectiva de la economía feminista

La economía como disciplina pretende dar cuenta de la realidad socio-económica, pero maneja una perspectiva parcial, ciega al sistema sexo/género que le impide incluir una perspectiva analítica sobre los trabajos que se realizan fuera de los límites del mercado. En consecuencia, sus análisis son sesgados y muchas veces erróneos, en el sentido que, una mirada que no tenga en cuenta las consideraciones de género, es probable que sus diagnósticos se equivoquen.

En la perspectiva de la economía feminista no se trata de añadir el trabajo doméstico y de cuidados a los modelos de la economía actual, como si fuese una variable actual, tampoco se trata de considerar ambos trabajos como parte de la economía sin relación jerárquica. Se trata de otorgarle centralidad al trabajo doméstico y de cuidados, es poner al centro la sostenibilidad de la vida, por estar dirigido directamente al cuidado de las personas. Esta nueva mirada permitirá, por una parte, un análisis mucho más adecuado del funcionamiento del sistema patriarcal capitalista y, por otra, cambiar el referente social: lo que significa que se dejará de considerar el mercado y su objetivo, el beneficio, como eje analítico para desplazarlo por el trabajo de cuidados y su objetivo, la vida humana. Se trata, por tanto, de poner al centro de la economía la sostenibilidad de la vida y la persona humana.<sup>64</sup>

En virtud de lo anterior, de acuerdo a lo planteado por Cristina Carrasco, desde la perspectiva de la economía feminista, es posible identificar tres ideas fundamentales: a) ampliar las fronteras de la economía más allá del mercado como manera de incorporar el trabajo doméstico no asalariado como parte del circuito económico; b) “descubrir” el trabajo de cuidados y su significado, y c) plantear que el objetivo no debiera ser el beneficio privado sino el cuidado de la vida<sup>65</sup>. Esto a fin de otorgarle valor al trabajo del hogar, que muchas veces no es remunerado y es ejercido mayoritariamente por mujeres.

---

<sup>64</sup> Cristina Carrasco Bengoa, Amaia Pérez Orozco, Mertxe Larrañaga Sarriegi, Yolanda Jubeto Ruíz, Paloma de Villota Gil-Escoín, Lina Gálvez Muñoz y Yayo Herrero López, *Con voz propia. La economía feminista como apuesta teórica y política*, 30.31 (La oveja roja, colección vientos del sur, 2014).

<sup>65</sup> Ibid

Resulta importante aclarar la diferencia entre trabajo doméstico y trabajo reproductivo, el primero excluye las tareas de gestación, parto y lactancia, que son propias del trabajo reproductivo biológico. Así pues, el trabajo doméstico incluye únicamente 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 –se amplían, reducen o complican– dependiendo de las condiciones económicas de la familia y si ésta vive en el área rural o urbana.<sup>66</sup>

Pese a que el trabajo reproductivo es condición *sine qua non* para la reproducción de la sociedad misma y, además, fundamental para la reproducción de la fuerza de trabajo, históricamente su desarrollo ha sido limitado al ámbito privado, específicamente a la esfera doméstica, que es otra de las razones por las que no sólo se le toma como sinónimo de trabajo doméstico o familiar sino que, además, no se le ha considerado nunca como trabajo propiamente dicho y como tal, no ha sido remunerado o, expresado de otra forma: nunca ha tenido valor económico. Es decir, ha sido totalmente subvalorado históricamente.

Según lo establece Zahira Valenzuela, al considerar tanto las actividades remuneradas como las no remuneradas, las mujeres trabajan más tiempo que los hombres. En países en desarrollo como en América Latina, las mujeres dedican 7 horas y 9 minutos a ambas actividades, mientras que los hombres dedican 6 horas y 16 minutos. Aunque los resultados globales son solo 1 hora más, la verdadera diferencia es que las mujeres dedican al menos 2,5 veces más horas que los hombres al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado.<sup>67</sup>

En los países en desarrollo, las mujeres le dedican 4 horas y 30 minutos diarios a esta actividad, frente a 1 hora y 20 minutos de los hombres. Estas diferencias de género se deben, por un lado, a la falta de servicios e infraestructuras que permitan reducir las

---

<sup>66</sup> Ibid. p. 24.

tareas domésticas y de cuidado no remuneradas, y por otro, a las normas sociales y de género, según las cuales se considera a las mujeres las principales proveedoras de atención primaria.<sup>68</sup>

Lo anterior lleva a crear la conceptualización de lo que significa la economía feminista, la cual según Zahira Valenzuela “es una corriente que ha puesto en discusión la necesidad de incorporar y visibilizar las diferencias de género en el funcionamiento de la economía y del sistema de producción y reproducción”.<sup>69</sup>

En este sentido, se caracteriza por poner en el centro el análisis de la sostenibilidad de la vida, y no en el centro del mercado como los estudios económicos tradicionales. La economía feminista contribuye al estudio de las condiciones económicas y laborales de las mujeres y revela las profundas desigualdades expresadas en los proyectos descritos en el apartado anterior. En este sentido, desarrolla conceptos relacionados con la feminización de la pobreza y tiene en cuenta sus múltiples dimensiones, alejándose de conceptos estrictamente monetarios para incluir conceptos relacionados con la pobreza secular.

Una de las principales contribuciones de la economía feminista según Zahira Valenzuela, es que esta enfatiza la distinción entre producción y reproducción y reúne debates de larga data sobre conceptos como la división del trabajo por género y la organización del cuidado social. La desigualdad relevante existe no solo en el trabajo remunerado, sino también en el ámbito doméstico, donde tradicionalmente las mujeres se han dedicado al cuidado y crianza. Estas desigualdades se pueden entrevistar en la remuneración salarial que ha logrado este trabajo y no paga por ellas para que participen en tales tareas de manera oportuna.<sup>70</sup>

---

<sup>69</sup> Zahira Valenzuela Garcés. *Trabajo, economía del cuidado y maternidad en la posmodernidad: Mujeres arañando el tiempo*. (Tesis de grado, Universidad Externado de Colombia, 2021), p. 26.

<sup>70</sup> Ibid. p. 27.

Se puede decir que desde una perspectiva económica feminista, el impacto en la vida de las mujeres es objeto de un escrutinio particular, y esta forma de organización del bienestar social continúa asumiendo que las mujeres son naturalmente mejores en la crianza de las hijas e hijos y en las responsabilidades del hogar. Esto explica el por qué el trabajo del hogar remunerado es realizado mayormente por mujeres, Y es que para Rodríguez Enríquez “El concepto de división sexual del trabajo como forma generizada de distribución de los tiempos y tipos de trabajo entre hombres y mujeres es un aporte esencial en este sentido”.<sup>71</sup>

Para entender la violencia laboral que enfrentan las trabajadoras del hogar remuneradas, es importante primero analizar cómo el hecho de ser mujer y las “características que por naturaleza les corresponden”, influyen al momento de reconocer los derechos y otorgar valor económico al trabajo desempeñado.

En este orden de ideas, se concluye que la economía feminista busca ampliar el análisis económico incluyendo la dimensión del género para proponer políticas públicas y prácticas que promuevan la igualdad y empoderamiento de las mujeres. Lo anterior se traduce para las trabajadoras del hogar, en el reconocimiento del valor económico de tales actividades, visibilizar la discriminación y violencia que enfrentan en los lugares de trabajo y reconocimiento de sus derechos en todas las legislaciones aplicables.

---

<sup>71</sup> Zahira Valenzuela Garcés. *Trabajo, economía del cuidado y maternidad en la posmodernidad: Mujeres arañando el tiempo*. (Tesis de grado, Universidad Externado de Colombia, 2021), p. 26.

## CAPÍTULO 2

### INSTRUMENTOS INTERNACIONALES Y SU RELACIÓN CON EL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO

El presente capítulo tiene por objeto conocer la perspectiva de género y el enfoque de los derechos humanos, con el fin de comprender la importante relevancia que tienen las normas internacionales de trabajo con perspectiva de género para comprender su relación con el trabajo del hogar remunerado. Lo anterior, servirá de insumo para el análisis de la realidad que enfrentan las mujeres trabajadoras del hogar remuneradas y sindicalizadas de la presente investigación.

Se iniciará abordando en qué consiste la perspectiva de género, la cual permite comprender el origen de la desigualdad entre hombres y mujeres, generando relaciones desiguales de poder que tuvieron como consecuencia ubicar en un plano de desventaja a las mujeres frente a los hombres, anulando los derechos que como ser humana le corresponden, debido a la histórica discriminación que enfrentan las mujeres por el hecho de ser mujer; así mismo se pretende cambiar dichos paradigmas, por una sociedad igualitaria.

Posteriormente, se realizará una breve introducción a los derechos humanos y aspectos básicos de la violencia contra la mujer con el fin de comprender la histórica desventaja que han tenido las mujeres por el simple hecho de ser mujeres, y cómo estas afectan de manera desproporcionada según la condición de vulnerabilidad, afectado otros derechos fundamentales como el acceso a la justicia.

Se describirá el enfoque de género relacionando diferentes estándares internacionales en los cuales los derechos humanos de las mujeres se fueron incorporando en dichos instrumentos, y cómo el derecho laboral ha sido más tardío.

Finalmente, se describirán, de manera breve las normas internacionales de trabajo con perspectiva de género, las cuales tienen una relación directa con el trabajo del hogar remunerado, ya que los estándares internacionales no hacen diferencia de las

personas trabajadoras independientemente su condición laboral, ya que uno del enfoque de la OIT es regular derechos incluso en los trabajos de la economía informal, ya que la meta es empezar el camino a la formalidad.

## 2.1 Aspectos básicos de la importancia de la perspectiva de género en el trabajo del hogar remunerado.

Al referirnos a la perspectiva de género, en el contexto de un marco jurídico internacional vigente sobre el trabajo del hogar remunerado, será para demostrar que las diferencias entre mujeres y hombres, no solo se dan por su determinación biológica, sino también por las diferencias socio-culturales, asignadas a los seres humanos. Incorporar la perspectiva de género permite entender que la vida de mujeres y hombres es una construcción, y por tanto parafraseando a Simone de Beauvoir, puede modificarse, en la medida que no está “naturalmente determinada”<sup>72</sup>.

El análisis con perspectiva de género, permitirá entonces cuestionar los estereotipos con que las personas son educadas y abre la posibilidad de elaborar nuevos contenidos de socialización y relaciones entre las personas, y reflexionar sobre fenómenos concretos de la cotidianidad como:

- 1) Distribución del trabajo entre los sexos (ámbito público y privado).
- 2) Asignación diferenciada de los diversos trabajos de mujeres y hombres, especialmente en la crianza de hijas e hijos, el cuidado de los enfermos y las tareas del hogar.
- 3) las estructuras sociales, instituciones, reglas, prácticas y valores que reproducen la desigualdad.
- 4) la posibilidad de comprender la raíz de la discriminación que enfrentan las mujeres y crear las vías, las políticas públicas para erradicarlas.<sup>73</sup>

La perspectiva de género<sup>74</sup>, permite comprender la complejidad social, cultural y política que existe entre mujeres y hombres, ignorada por otros enfoques, obstinados en presentar un mundo naturalmente androcéntrico. En ese sentido, otras visiones

---

<sup>72</sup> Gobierno de México, *¿qué es la perspectiva de género y por qué es necesario aplicarla?*, (noviembre 2018), acceso 10 de junio de 2022. <https://www.gob.mx/conavim/articulos/que-es-la-perspectiva-de-genero-y-por-que-es-necesario-implementarla>

<sup>73</sup> *Ibíd.*

<sup>74</sup> Marcela Lagarde, *“El género, fragmento literal: La perspectiva de género, en género y feminismo. Desarrollo humano y democracia”*. (Editorial horas y Horas, España. 1993)16

dominantes en la cultura salvadoreña bajo teorías biologicistas consideran que las diferencias entre mujeres y hombres son naturales y que lo que ocurre a las mujeres como mujeres y en las relaciones entre mujeres y hombres, no tiene la suficiente importancia como para impactar al desarrollo.

En ese sentido, la perspectiva de género exige deconstruir patrones socioculturales androcéntricos por comportamientos transformadores que permitan la igualdad formal y real entre hombres y mujeres, dicha transformación conduce a una evolución intelectual y cultural de las personas, a una redistribución de poderes sociales, para una construcción equitativa e igualitaria.

Desde los Estudios de Género, Julia del Carmen Chávez Carapia, define la perspectiva de género como una herramienta analítica que busca comprender las relaciones de poder y las desigualdades entre mujeres y hombres, y cómo estas desigualdades se suman a diferentes formas en que el género intersecciona con otras dimensiones de la identidad, como la raza, la clase social y la sexualidad<sup>75</sup>.

Incorporar la perspectiva de género en el análisis del rubro del trabajo doméstico, evidencia la discriminación y desigualdades que enfrentan las mujeres en relación a los hombres que realizan este trabajo, así como las discriminaciones que se interseccionan con el trabajo del hogar o doméstico. La OIT desglosa el trabajo doméstico en diferentes categorías, las cuales van en actividades como limpiar la casa, lavar ropa, cocinar, barrer, hasta actividades como jardinería, motoristas, mantenimiento de piscinas, entre otras. Observamos que existe una segregación horizontal en las primeras actividades que además se remuneran peor que aquellas actividades en donde se concentran los hombres, esto debido a los roles y estereotipos de género.<sup>76</sup>

Desde una perspectiva de género es de vital importancia reconocer y valorar el trabajo del hogar remunerado, como un trabajo que aporta a la sociedad, por ende garantizar el respeto a los derechos laborales esto implica la creación de políticas

---

<sup>75</sup> Julia del Carmen Chávez Carapia, *Perspectiva de Género: Género y Trabajo Social*, (Universidad Nacional Autónoma de México, Primera Edición, 2004), 13-19.

<sup>76</sup> Organización Internacional del Trabajo: "*Guía introductoria a la igualdad salarial*", acceso el 7 de marzo de 2024: [https://www.ilo.org/global/publications/WCMS\\_223157/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_223157/lang--es/index.htm)

públicas y medidas que promuevan la igualdad salarial, horarios y jornadas de trabajo dentro de los parámetros establecidos en la Constitución, acceso igualitario a la seguridad social, licencias laborales, entre otras si no se incorpora perspectiva de género se le resta valor y perpetua las desigualdades sociales y de género.

## 2.2 Introducción a los Derechos Humanos

El presente apartado, de manera concisa, se refiere a la teoría de derechos humanos y su evolución, el cual no ha sido un regalo, sino producto de las arduas luchas de las organizaciones y grupos de mujeres, que permitieron el reconocimiento de derechos humanos de estas, siendo uno de los más relevantes el derecho al trabajo, a una vida libre de violencia y discriminación para las mujeres, pues de esta se deriva una serie de garantías y libertades que los Estados deben respetar y velar por su cumplimiento.

Las primeras nociones de derechos humanos, tuvieron como origen los derechos naturales (*ius natural*) que considera los derechos parte inherente a la persona humana, según la visión de los griegos y romanos; planteamientos que fueron retomados por filósofos de la ilustración, en la tradición positivista, la cual reconoce como derechos humanos todos aquellos que se encuentran escritos en las legislaciones pertinentes, y es así, como nace el primer instrumento jurídico de derechos denominado: *Declaración de los Derechos del Hombre y el Ciudadano*, dejando de lado desde mil setecientos ochenta y nueve, los derechos de las mujeres.

La terminología “*derechos humanos*”, nace posterior a la II Guerra Mundial, en las Naciones Unidas, por Eleonor Roosevelt, quien planteó las interrogantes si los *derechos humanos reconocidos como tal, aplicaban o no a todos los hombres, mujeres y niños de todo el mundo, independientemente de su raza, religión, etnia, nacionalidad, edad, país de origen, nivel de ingresos y condición social. ¿Cuál era la base filosófica para los derechos humanos? ¿Cómo se reconocían y protegían los derechos humanos de las mujeres, como el derecho al trabajo, al salario y los ingresos, a reunirse libremente, a los alimentos, a la vivienda, a la educación, a disentir, a votar y participar en el gobierno, derecho a la nacionalidad y las garantías contra la tortura y la discriminación? ¿Cómo*

funcionaría la garantía de trato igualitario en el lugar de trabajo<sup>77</sup>, evidenciando que el concepto “derechos del hombre”, únicamente se refieren a los hombres, de esta manera se incorpora de manera explícita los derechos de las mujeres: humanos, en plural y en neutro es abarcador de los dos géneros, las mujeres y los hombres.<sup>78</sup>

Los derechos humanos surgen de los esfuerzos por cambiar de manera sustancial esas condiciones genéricas entre mujeres y hombres, y sus relaciones sociales, a fin de que se reconozcan derechos propiamente de las mujeres, eliminando la invisibilización de todo lo relacionado con lo femenino que a lo largo de la historia se ha realizado, tanto a nivel social, político, comunitario, económico, histórico, etc.

Sin embargo, a pesar del cambio de la palabra hombre a humano, y de los diversos instrumentos de protección de derechos humanos, las mujeres seguían siendo objeto de importantes discriminaciones. Es por ello, que, en el año 1979, gracias a los esfuerzos de las diversas organizaciones de mujeres, diferentes países del mundo firman la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), primer instrumento jurídico internacional que reconoce la discriminación contra la mujer de manera estructural.

“Discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país, que constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y que entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país y a la humanidad”<sup>79</sup>.

El artículo 11 de la CEDAW es destinado para el derecho al trabajo en donde reconoce que la igualdad de condiciones para acceder a un empleo digno, igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, jubilación, protección a la maternidad, estabilidad en el empleo, licencia pagada por maternidad, entre otros importantes

---

<sup>77</sup> “Naciones Unidas-Crónicas ONU: Obligada a actuar: Eleanor Roosevelt, un mundo temeroso y una visión internacional de los derechos humanos”, acceso 17 de abril de 2024, <https://www.un.org/es/cr%C3%B3nica-onu/compelled-act-eleanor-roosevelt-fearful-world-and-international-vision-human-rights>

<sup>78</sup> Marcela Lagarde. *“Identidad de Género y Derechos Humanos. La Construcción de Humanas”*. El feminismo en mi vida: hitos, claves y utopías. México: Inmujeres DF, 2012

<sup>79</sup> Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, Organización de las Naciones Unidas

derechos laborales. Es de vital importancia destacar, que la CEDAW aplica a todas las mujeres sin distinción del rubro laboral, por ende, reconoce los derechos humanos laborales de las trabajadoras del hogar remunerado y reconoce el derecho de sindicación; y al haber nacido en el seno de las Naciones Unidas tiene el carácter de obligatoriedad de cumplimiento a nivel internacional por los Estados partes, entre ellos, El Salvador, que la ratificó el 27 de diciembre de 1981.

En ese orden de ideas, los derechos humanos se enfocaban a partir de las necesidades que los hombres tenían, sin tomar en cuenta por supuesto a la niñez y mujer. La Conferencia Internacional sobre Derechos Humanos celebrada en Viena en 1993 trató de cambiar esa percepción de que las mujeres son un “sector” diferente al modelo de lo humano declarando oficialmente que los derechos de las niñas y las mujeres son derechos humanos, parafraseando a Alda Facio: *“las niñas y mujeres nos volvimos humanas en el año 1993”*.<sup>80</sup>

Los derechos humanos y el trabajo del hogar remunerado se relacionan, ya que el reconocimiento y la protección de los derechos humanos son fundamentales para garantizar condiciones laborales justas y dignas para las personas que realizan trabajo del hogar remunerado. Según la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, todas las personas tienen derecho a trabajar en condiciones justas y favorables. Esto incluye el derecho a un salario justo, horas de trabajo razonables, descanso y vacaciones remuneradas, así como protección contra la discriminación y el acoso en el lugar de trabajo. Para las personas que realizan trabajo doméstico, esto significa que deben tener acceso a condiciones laborales mínimas, dignas y respetuosas de sus derechos laborales fundamentales.

---

<sup>80</sup>Alda Facio. *“Los Derechos de las Mujeres son Derechos Humanos”*. (Instituto Interamericano de Derechos Humanos, 2010)35

### 2.3 Aspectos básicos de la violencia contra la mujer

Rita Segato, considera la violencia contra las mujeres como una manifestación de las estructuras sociales que perpetúan la opresión de las mujeres. Es decir, que la violencia contra la mujer no se limita a las agresiones físicas, psicológicas o sexuales, sino que es resultado de sistemas de poder que subordinan y controlan a las mujeres en todas las esferas de la vida. Esta violencia se manifiesta también en formas más sutiles de dominación y coerción, como la exclusión social, la discriminación laboral y la objetivación sexual. Por tanto, la violencia contra la mujer es ejercida de manera estructural y sistemática, arraigada a las normas culturales y sociales que perpetúan la desigualdad de género y refuerzan los roles tradicionales de masculinidad y feminidad. Reproducida y legitimada a través de instituciones sociales y prácticas culturales<sup>81</sup>.

En el triángulo de la violencia de Johan Galtung<sup>82</sup>, explica las diferentes formas en que se manifiesta la violencia en la sociedad. Este modelo proporciona una estructura para comprender cómo la violencia puede surgir y perpetuarse a través de interacciones complejas entre diferentes elementos.

El triángulo de la violencia de Galtung consta de tres componentes interrelacionados:

1. **Violencia directa:** Esta es la forma más visible y reconocible de violencia, que implica acciones físicas o verbales dirigidas directamente contra una persona o grupo. Incluye actos como golpear, abusar verbalmente, amenazar o matar. La violencia directa es fácilmente identificable y a menudo provoca una respuesta inmediata.

---

<sup>81</sup> Rita Laura Segato, Estructuras Elementales de la Violencia: “*Ensayos sobre género entre la antropología, el psicoanálisis y los derechos humanos*”, (Buenos Aires, Argentina: Universidad Nacional de Quilmes, 2003), 131-140.

<sup>82</sup> Percy Calderón Concha, “Teoría de conflictos de Johan Galtung” *Revista Paz y Conflictos*, núm. 2, (2009), pp. 60-81. <https://www.redalyc.org/pdf/2050/205016389005.pdf>.

2. **Violencia estructural:** Esta forma de violencia se refiere a las condiciones sociales, políticas y económicas que perpetúan la desigualdad y la opresión en la sociedad. La violencia estructural se manifiesta a través de instituciones, normas y políticas que discriminan y marginan a ciertos grupos de personas, creando condiciones de injusticia y privación. A diferencia de la violencia directa, la violencia estructural es menos visible pero igualmente perjudicial y duradera.
3. **Violencia cultural:** Este tipo de violencia se relaciona con las creencias, valores y normas culturales que legitiman y justifican la violencia directa y estructural. La violencia cultural incluye actitudes, estereotipos y prácticas que perpetúan la discriminación y la desigualdad de género, raza, clase u otras identidades sociales. Estas normas culturales pueden normalizar la violencia y crear un clima que la tolera o incluso la promueve.

En virtud de lo anterior, el triángulo de la violencia de Galtung destaca cómo estas tres formas de violencia están interconectadas y se refuerzan mutuamente. La violencia directa puede surgir como resultado de condiciones estructurales injustas y ser justificada por normas culturales que la legitiman. A su vez, la violencia estructural y cultural pueden ser mantenidas por la violencia directa, que actúa para mantener el statu quo y reprimir cualquier desafío a las estructuras de poder existentes.

En relación de lo anterior, la violencia contra la mujer debe analizarse de manera interseccional con otros factores que se cruzan y generan diferentes y múltiples formas de discriminación como lo puede ser: el racismo, la clase social y la discriminación sexual, ya que estas estructuras de poder intersectan y se refuerzan entre sí. Para Rita Segato, abordar la violencia contra las mujeres requiere un enfoque integral que desafíe las estructuras de poder y promueva la igualdad de género en todas las dimensiones de la vida social y política.

Históricamente, se ha normalizado la violencia contra la mujer, sobre todo si esta se ejerce en el ámbito privado. Sin embargo, gracias al esfuerzo de diferentes organizaciones de mujeres que denunciaban la violencia contra la mujer en todas las esferas de la vida y que esta se incrementa debido a diferentes condiciones de

vulnerabilidad, se logra reconocer y reconocer la violencia ejercida hacia la mujer por el hecho de serlo, ratificándose la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención Belém Do Pará), primer instrumento jurídico vinculante que estableció el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia mediante la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra la mujer tanto en ámbito público y privado, así como mecanismo de protección ante la violencia, instrumento que ha sido ratificado por diversos Estados, en el caso de El Salvador, la ratificó el 8 de marzo de 1996, comprometiéndose a modificar, adecuar o crear legislación interna que garantice el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, pues este último es un derecho humano.

El artículo 1 de la Convención de Belém Do Pará define la violencia contra la mujer de la siguiente manera: *Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer 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*<sup>83</sup>.

La Recomendación General No. 35 sobre la violencia contra la mujer, adoptada por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) establece que la violencia por razón de género contra la mujer constituye discriminación contra la mujer<sup>84</sup>.

En este orden de ideas, la violencia contra la mujer y el trabajo doméstico remunerado están estrechamente relacionados, por lo que es indispensable que se analice de manera conjunta con las desigualdades de género y las injusticias estructurales que las sostiene. Esto incluye garantizar la protección de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar, combatir la violencia doméstica en todas sus formas y promover la igualdad de género en la sociedad en su conjunto. ORMUSA

---

<sup>83</sup> Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer “Convención Belém do Para”, Organización de las Naciones Unidas. Artículo 1.

<sup>84</sup> “Recomendación general número 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW), acceso el 18 de abril de 2024: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2017/11405.pdf?file=fileadmin/Documentos/BDL/2017/11405>

sostiene que, al ser el hogar, el lugar de trabajo y desarrollarse la relación de trabajo en el ámbito familiar, deja a las trabajadoras domésticas remuneradas y sindicalizadas en una situación de vulnerabilidad en donde enfrentan diferentes tipos de violencia laboral por parte de sus empleadores.

1. Violencia laboral: Las trabajadoras del hogar remuneradas pueden enfrentar diferentes formas de violencia laboral, como lo son largas jornadas y horarios de trabajo, salario bajo, muchas veces más bajo que el salario mínimo vigente, falta de descanso adecuado, condiciones laborales inseguras y abuso verbal, físico o sexual por parte de las personas que las contrata e incluso de familiares y amistades.
2. Violencia económica: Las trabajadoras del hogar remuneradas se encuentra en una condición de vulnerabilidad que las puede llegar a colocar en explotación económica, debido a la falta de protección legal y la dependencia económica de sus empleadores o empleadoras. Esto puede manifestarse en salarios injustos, retención de pagos, negación de prestaciones laborales y limitaciones en el acceso a oportunidades de desarrollo laboral y educativo.
3. Violencia doméstica y laboral: La violencia doméstica puede extenderse al ámbito laboral, donde las trabajadoras del hogar remuneradas pueden enfrentar abuso por parte de los empleadores o de otros miembros de la familia en cuyo hogar trabajan. Esto puede incluir abuso físico, sexual, emocional o económico.
4. Desigualdad de poder: debido a la dicotomía de hogar y lugar de trabajo la desigualdad de poder entre las trabajadoras del hogar remuneradas y sus empleadores puede contribuir a la normalización de la violencia y el abuso en el lugar de trabajo. Las trabajadoras pueden tener limitado su acceso a recursos y apoyo, lo que dificulta su capacidad para denunciar y escapar de situaciones de violencia y explotación, esta limitación puede ser por ejemplo prohibir salir de la casa-lugar de trabajo.

5. Falta de protección legal y social: Las trabajadoras del hogar remuneradas pueden enfrentar dificultades para acceder a la protección legal y buscar justicia en casos de violencia en el trabajo o en el hogar, esto debido a diferentes barreras al acceso a la justicia como puede ser desconocimiento a los procedimientos, a las instancias judiciales, desconfianza en las autoridades, falta de recursos económicos para trasladarse o pagar algún profesional, entre otras. La falta de reconocimiento legal de sus derechos laborales, la discriminación sistémica y los obstáculos en el sistema judicial pueden dificultar la denuncia y las visitas de inspección.
6. Perpetuación de estereotipos de género: El trabajo doméstico remunerado está fuertemente estereotipado como un trabajo "femenino" y subvalorado en la sociedad. Esta percepción puede contribuir a la normalización de la violencia contra las mujeres en este sector y perpetuar las desigualdades de género en el lugar de trabajo y en el hogar<sup>85</sup>.

En este orden de ideas, es importante mencionar, uno de los pilares fundamentales de los derechos humanos es el derecho al acceso a la justicia de manera general, derecho que tiene toda persona a poder acceder a los tribunales o sistema judicial cuando se le ha violentado algún derecho. Al respecto, el artículo 8 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos establece que *“Toda persona tiene derecho a un recurso efectivo, ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la constitución o por la ley”*.<sup>86</sup>

Además de lo anterior, también se cuenta con el artículo 8, de la Convención Americana sobre Derechos Humanos referente a garantizar este derecho de forma general tanto de víctima y victimario para poder acceder a la justicia, ya el artículo 25 de la misma convención establece de forma específica una protección en caminata a la víctima, estableciendo que, “toda persona tiene derecho a un recurso sencillo y rápido o

---

<sup>85</sup> Jorge Vargas Méndez Alejandro Ramírez, “El Salvador. Percepción de la violencia laboral contra las mujeres en los sectores público y privado”, Investigación realizada por ORMUSA (2017), 26-30.

<sup>86</sup> Declaración Universal de los Derechos Humanos, del 10 de diciembre de 1948 (Diario Oficial No. 108, Tomo 307, del 09 de mayo de 1990). Art. 8.

a cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, la ley o la presente Convención, aun cuando tal violación sea cometida por personas que actúen en ejercicio de sus funciones oficiales”.<sup>87</sup>

Sumado a lo anterior, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos en su informe temático referente al acceso a la justicia para mujeres víctimas de violencia sexual en Mesoamérica determina que:

1. la adecuada protección judicial es fundamental para lograr la erradicación del problema de la violencia y la discriminación contra las mujeres. Este artículo se refiere a las obligaciones inmediatas del Estado en casos de violencia contra las mujeres, que incluyen procedimientos, mecanismos judiciales, y legislación encaminada a prevenir la impunidad, incluyendo medidas para proteger a las mujeres de actos de violencia inminentes. Además, identifica como obligaciones de los Estados:
2. Incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso.
3. Adoptar las medidas apropiadas, incluyendo iniciativas de tipo legislativo, para modificar o abolir leyes y reglamentos vigentes, o para modificar prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia o la tolerancia de la violencia contra la mujer.
4. Establecer procedimientos legales justos y eficaces para la mujer que haya sido sometida a violencia, que incluyan, entre otros, medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos.
5. Establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces.
6. Adoptar medidas de protección judicial para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad.<sup>88</sup>

De manera conjunta, con colaboración de instituciones nacionales e internacionales, se realizó en segundo Ciclo de Diálogos Nacionales y Locales que es organizado por la Comisión Coordinadora del Sector Justicia, a través de la Unidad Técnica Ejecutora (UTE) y con el apoyo del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), y se enmarca en la Iniciativa *Spotlight*, un asocio entre las Naciones Unidas y la Unión Europea para eliminar toda forma de violencia contra las mujeres y las

---

<sup>87</sup> Convención Americana sobre Derechos Humanos, de 22 de noviembre de 1969, (Diario Oficial No. 82, Tomo No. 327, de fecha 5 de mayo de 2007). Art. 25

<sup>88</sup> Comisión Interamericana de Derechos Humanos. *Informe Temático Referente al Acceso a la Justicia para Mujeres Víctimas de Violencia Sexual en Mesoamérica*. (Organización de Estados Americanos) Apartado 27.

niñas. En el tercer foro, denominado “Control de convencionalidad y estándares de debida diligencia en casos de violencia contra las mujeres y las niñas”, se puede extraer una serie de estándares base para establecer el acceso a la justicia:

“Para la administración de justicia e investigación de casos de violencia contra la mujer, señaló, algunos estándares internacionales tienen especial relevancia: los relacionados con el acceso a la justicia en general, y para grupos en situación de vulnerabilidad; la obligación de investigar, especialmente las graves violaciones de derechos humanos y la violencia contra la mujer; el estándar de debida diligencia reforzada en casos de violencia contra mujeres y niñas; y la no utilización de estereotipos en decisiones judiciales”.<sup>89</sup>

También, siguiendo el mismo orden de ideas y con el objetivo de poder dejar de manera más clara, cuáles serían los parámetros que debe cumplir todo Estado para poder brindar un real acceso a la justicia a las mujeres víctimas, Claudia Hasanbegovic menciona que, *“para facilitar el acceso de mujeres y sus hijos/as víctimas de violencia de género a la justicia, dicen las Naciones Unidas, los/as funcionarios/as judiciales deberán tratarlas con compasión y respeto por su dignidad, brindándoles mecanismos de justicia y una pronta reparación del daño sufrido de conformidad con la legislación, asegurarse que cuenten con accesibilidad a la información escrita en términos sencillos, mediante intérpretes si es necesario, garantizando la accesibilidad física al edificio para todas las personas, informando sobre el proceso judicial, que su seguridad esté garantizada, proteger su intimidad y la reserva de las actuaciones, y contar los/as funcionarios/as con formación adecuada para responder a los casos de violencia”*.<sup>90</sup>

Aunado a lo anterior, es menester traer a colación el instrumento internacional denominado “Reglas de Brasilia Sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condición de Vulnerabilidad”, las cuales contienen significativas recomendaciones y con relación al tema objeto de investigación, correspondiente al acceso efectivo a la justicia de las mujeres víctimas de violencia intrafamiliar, es importante destacar lo detallado en el apartado 4 que determina una atención especial en los casos de mujeres víctimas de

---

<sup>89</sup> Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Estándares internacionales de Derechos Humanos: clave para el acceso a la justicia de las mujeres, 2020 [25 de mayo de 2022]: disponible en [https://www.sv.undp.org/content/el\\_salvador/es/home/presscenter/articles/2020/10/estandares-internacionales-de-derechos-humanos-son-clave-para-el.html](https://www.sv.undp.org/content/el_salvador/es/home/presscenter/articles/2020/10/estandares-internacionales-de-derechos-humanos-son-clave-para-el.html)

<sup>90</sup> Claudia Hasanbegovic. «Violencia basada en el género y el rol del Poder Judicial» (Revista de Facultad de Derecho, ISSN 0797-816/ el SSN 2301-0665)1 (Hasanbegovic 2016)128

violencia dentro de la familia o de pareja, así mismo en el apartado 8 determina la discriminación que la mujer sufre en determinados ámbitos y condiciones, el cual supone un obstáculo para el acceso a la justicia.

En ese orden de ideas, se establece en el apartado 1 que el género es una condición de vulnerabilidad, para el caso concreto en la regla 11 es considerada en tal condición la víctima de violencia doméstica o intrafamiliar; por lo cual tales reglas establecen una exigencia para que los sistemas de justicia de los Estados sean instrumentos efectivos para la defensa de los derechos de las y los ciudadanos, tal exigencia es determinada para los que conforman dicho sistema, considerando a los jueces, juezas, fiscales, defensores públicos, defensoras públicas, procuradoras, procuradores y demás personas servidoras pública que laboren en la administración de justicia, así como todos los que intervienen de una u otra forma en su funcionamiento.

En el apartado 2 reconocen la edad como causa de vulnerabilidad, por lo que deben ser objeto de una tutela especial por parte de las instituciones del Estado; considera niña, niño y adolescente, a las personas menores de dieciocho años, al menos que de conformidad a las legislaciones de cada país la persona llegue a la mayoría de edad antes de los dieciochos años.

Asimismo, reconocen que el envejecimiento como una causa de vulnerabilidad cuando la persona adulta mayor, enfrente dificultades debido a sus capacidades funcionales, para ejercer o hacer valer sus derechos ante el sistema de justicia.

El envejecimiento también puede constituir una causa de vulnerabilidad cuando la persona adulta mayor encuentre especiales dificultades, atendiendo a sus capacidades funcionales, para ejercitar sus derechos ante el sistema de justicia.

Los estándares en relación a la protección de los derechos laborales son: Convención sobre los derechos del niño, en donde el tenor del artículo 32 establece<sup>91</sup>:

1. Los Estados Partes reconocen el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser

---

<sup>91</sup> Convención de los derechos del niño, UNICEF, art. 32.

peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.

2. Los Estados Partes adoptarán medidas legislativas, administrativas, sociales y educacionales para garantizar la aplicación del presente artículo. Con ese propósito y teniendo en cuenta las disposiciones pertinentes de otros instrumentos internacionales, los Estados Partes, en particular: a) Fijarán una edad o edades mínimas para trabajar; b) Dispondrán la reglamentación apropiada de los horarios y condiciones de trabajo; c) Estipularán las penalidades u otras sanciones apropiadas para asegurar la aplicación efectiva del presente artículo.

Convenio 138 sobre la edad mínima, 1973 OIT regula el compromiso que los Estados tienen en elevar gradualmente la edad mínima para iniciar a trabajar no debe ser menor de quince años; además, establece la obligación que tienen los Estados de elevar progresivamente la edad mínima.

Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 OIT, señala la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación.

En El Salvador, La Ley Crecer Juntos, para la protección integral de la primera infancia, niñez y adolescencia, consigna en el artículo 87 la edad mínima para iniciar labores a los 14 años de edad.

El estándar de protección de los derechos de la persona adulta mayor es: la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores y legislación nacional está la Ley de Atención Integral para la Persona Adulta Mayor.

Establecido lo anterior, es importante mencionar, que los convenios, tratados internacionales con carácter vinculante etc, prevalecen en su aplicación a la legislación secundaria de nuestro país, es decir, en caso de contradicción entre la norma internacional y la nacional, prevalecerá lo establecido en los instrumentos internacionales de conformidad al artículo 144 de la Constitución de la República.

A pesar de los avances en cuanto al reconocimiento de los derechos laborales, en la práctica, las trabajadoras del hogar remuneradas, enfrentan diversas barreras para el goce de sus derechos fundamentales. En este sentido, la Recomendación general número 33 sobre el acceso de las mujeres a la justicia de la CEDAW, ha observado una

serie de obstáculos y restricciones que impiden a la mujer realizar su derecho de acceso a la justicia en pie de igualdad, incluida una falta de protección jurisdiccional efectiva. Esos obstáculos se producen en un contexto estructural de discriminación y desigualdad, debido a factores como los estereotipos de género, las leyes discriminatorias, los procedimientos interseccionales o compuestos de discriminación y las prácticas y los requisitos en materia probatoria, y al hecho de que no ha asegurado sistemáticamente que los mecanismos judiciales son física, económica, social y culturalmente accesibles a todas las mujeres. Todos estos obstáculos constituyen violaciones persistentes de los derechos humanos de las mujeres.

El Comité de la CEDAW ha observado también que, cuando las mujeres en tales condiciones de vulnerabilidad plantean reclamaciones, las autoridades con frecuencia no actúan con la debida diligencia para investigar, enjuiciar y castigar a los perpetradores y/o aplicar medidas correctivas, esta experiencia limita posteriores denuncias por temor a ser humilladas, estigmatizadas, juzgadas o simplemente no se les da trámite a lo solicitado.

#### 2.4 Marco Jurídico internacional del trabajo doméstico remunerado y sindicalizado

El derecho históricamente ha sido una de las instituciones que respalda el patriarcado y lo reproduce. Desde que la palabra derecho se escribió posterior a la Revolución Francesa, las mujeres quedaron fuera de toda regulación, a pesar de estar a la vanguardia de todos los acontecimientos. Misma suerte corrieron a la hora de regular el mundo laboral.

El trabajo del hogar remunerado en la legislación salvadoreña se encuentra regulado en un Régimen especial, que al analizarlo con perspectiva de género y en relación a los instrumentos internacionales, constituye una discriminación directa a las mujeres. En este apartado se analizarán los estándares internacionales de los derechos laborales, para comprender la discriminación que existe del trabajo del hogar remunerado en el régimen especial del Código de Trabajo en relación a los derechos laborales de las demás personas trabajadoras.

### 2.4.1 Organización Internacional del Trabajo

La OIT fue creada con el Tratado de Versalles que dio fin a la Primera Guerra Mundial, es el organismo especializado de las Naciones Unidas que se encarga de los temas laborales y es el único conformado desde su gobernanza de manera tripartita, es decir, cuenta con representación del sector trabajador (Sindicatos), sector empleador y gobierno. Conjuntamente, se reúnen una vez al año en el mes de junio para estudiar y crear las Normas Internacionales de Trabajo<sup>92</sup> en el desarrollo de la Conferencia Internacional de Trabajo.

La OIT nace con el fin de mejorar las condiciones laborales, en lo concerniente a la reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y horario de trabajo, contratación de la mano de obra, lucha contra el desempleo, garantía de un salario digno, protección de la persona trabajadora contra las enfermedades profesionales y accidentes del trabajo, protección de la niñez y adolescencia y el trabajo de las mujeres<sup>93</sup>.

Es importante mencionar que, en el derecho internacional se utiliza la palabra “instrumento” para referirse a documentos producidos en instancias internacionales que se relacionan con el derecho internacional, es una categoría que incluye acuerdos internacionales vinculantes, así como documentos no vinculantes. Un instrumento vinculante es aquel que tiene fuerza jurídica, es decir, establece obligaciones para los Estados que lo ratifican<sup>94</sup>. Un instrumento no vinculante es aquel que no tiene fuerza

---

<sup>92</sup> Organización Internacional del Trabajo, «Historia de la OIT». Acceso 10 de junio de 2023.

<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang-es/index.htm#:~:text=La%20OIT%20fue%20creada%20en,una%20paz%20universal%20y%20permanent e.>

<sup>93</sup> Organización Internacional del Trabajo, Constitución de la OIT. Acceso el 10 de junio de 2023. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO::P62\\_LIST\\_ENTRIE\\_ID:2453907](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO::P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907)

<sup>94</sup> Los compromisos adquiridos son éticos políticos, ya que parten del principio *pacta sunt servanda*, que la locución latina que lo pactado se cumple. Sin duda, entre las obligaciones más importantes se encuentra la de reformas legislativas.

jurídica, por tanto, no establece obligaciones. Por ejemplo, las recomendaciones de la OIT que acompañan a los convenios, si bien es cierto no son de carácter vinculante, pero generan directrices para mejorar las condiciones laborales de los países miembros<sup>95</sup>.

El Salvador, es uno de los países fundadores de la OIT en 1919, pero se retiró en el año 1939, volviéndose a integrar el 21 de junio de 1948<sup>96</sup>, en su trayectoria tiene un total de 35 Convenios ratificados y un Protocolo<sup>97</sup>.

Las normas internacionales del trabajo son instrumentos legales desarrollados por la OIT de manera tripartita (gobiernos, parte empleadora y representantes sectoriales de las trabajadoras y los trabajadores) para articular principios y derechos fundamentales en el lugar de trabajo y para regular otras áreas del mundo del trabajo. Si bien estas normas toman principalmente la forma de convenios y recomendaciones, la OIT también adopta otros instrumentos legales, como declaraciones y resoluciones, que contienen declaraciones formales y solemnes que confirman la importancia que los votantes otorgan a ciertos principios y valores.<sup>98</sup>

#### 2.4.2 Conceptualización del Derecho de sindicación y negociación colectiva

La Declaración Universal de los Derechos Humanos<sup>99</sup>, reconoce en el artículo 20 el derecho asociación, base del derecho de sindicalización y negociación colectiva, de la siguiente manera:

---

<sup>95</sup> Florentín Meléndez, *Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos Aplicables a la Administración de Justicia. Estudio Constitucional Comparado*. (Universidad del Rosario 2012) acceso 15 de junio de 2023. 21-28. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/28737.pdf>

<sup>96</sup> Organización Internacional del Trabajo OIT, acceso 20 de abril de 2024, [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110\\_COUNTRY\\_ID:102835](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102835)

<sup>97</sup> Ibid

<sup>98</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Normas Internacionales de Trabajo*. Acceso 15 de junio de 2023. <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/organigramme/jur/legal-instruments/lang-es/index.htm>

<sup>99</sup> Asamblea General de las Naciones Unidas Declaración Universal de los Derechos Humanos, (París 1948)

1. Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas.
2. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación.

Sumando a lo anterior, el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos<sup>100</sup> establece en el artículo 20 lo siguiente:

1. Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses.
2. El ejercicio de tal derecho sólo podrá estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad pública o del orden público, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás. El presente artículo no impedirá la imposición de restricciones legales al ejercicio de tal derecho cuando se trate de miembros de las fuerzas armadas y de la policía.
3. Ninguna disposición de este artículo autoriza a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, a adoptar medidas legislativas que puedan menoscabar las garantías previstas en él ni a aplicar la ley de tal manera que pueda menoscabar esas garantías

La Organización Internacional de Trabajo adoptó en los años 1948 y 1949 los convenios: Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalismo y Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (ambos ratificados por El Salvador en el año 2006). Convenios fundamentales de la Organización Internacional de Trabajo<sup>101</sup>.

La libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva son la base de un proceso en el que las personas trabajadoras y la parte empleadora discuten sus reivindicaciones, las cuales se resuelven mediante un proceso de negociación que tiene como resultado el establecimiento de convenios colectivos beneficiosos para ambas partes (negociación colectiva)<sup>102</sup>. En este

---

<sup>100</sup> Asamblea General de las Naciones Unidas, Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, (1976), acceso el 13 de junio de 2023:  
<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>

<sup>101</sup> Jean Michel Servais, *Derecho Internacional del Trabajo*, (Buenos Aires: Heliasta, 2011) 23-24.

<sup>102</sup> Lamentablemente en El Salvador, a la fecha no existe un contrato colectivo que beneficie a las trabajadoras del hogar.

proceso se concilian intereses diferentes. Por un lado, para las personas trabajadoras, la sindicación supone la posibilidad de entablar diálogo acerca de las condiciones de empleo, jornadas y horarios de trabajo, licencias, seguro social, entre otras. Y para la parte empleadora, la posibilidad de mejorar la productividad<sup>103</sup>.

La libertad sindical implica el derecho que tiene toda persona trabajadora para asociarse libremente en gremios o sindicatos profesionales, cada persona tiene la libertad de afiliarse al sindicato que sea afín a sus ideas. La libertad sindical se extiende también al derecho de no afiliarse a ningún sindicato<sup>104</sup>.

Al respecto, el artículo 2 del Convenio 87 establece: *Los trabajadores y empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el afiliarse a esas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de la misma.*

#### 2.4.3 Convenio 87 sobre la libertad sindical y protección de los derechos de sindicación (1948)

El estándar internacional sobre la libertad sindical es el Convenio 87 sobre la libertad sindical y protección de los derechos de sindicación (1948), el cual fue ratificado por El Salvador en el año 2006<sup>105</sup>. Este convenio es la norma básica de la libertad sindical, establece como principales derechos: el derecho que tiene toda persona trabajadora y empleadora de constituir organizaciones que estimen pertinentes sin autorización previa, así como afiliarse; la libertad de redacción de estatutos, elegir libremente a sus representantes, organizar la administración, no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa, y tienen el derecho de constituir

---

<sup>103</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Informe: Organizarse en pos de la Justicia Social*, (Ginebra, 2004), acceso el 14 de junio de 2023. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_publ\\_9223130301\\_sp.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_publ_9223130301_sp.pdf)

<sup>104</sup> Manuel Osorio. *Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales*. (Buenos Aires: Heliasta, 2011). 577

<sup>105</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Ratificaciones El Salvador*. Acceso el 15 de junio de 2023. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200\\_COUNTRY\\_ID:102835](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102835)

federaciones y confederaciones, al igual que afiliarse a las mismas, incluso a las internacionales.

El Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva (1949), ratificado por El Salvador en el 2006, nace con el propósito de completar aspectos del convenio 87. Tiene tres objetivos fundamentales: 1) Garantizar las medidas de protección contra actos de discriminación sindical tanto en el momento de la contratación como durante el período de empleo, incluido en el momento de la terminación de la relación laboral; 2) garantizar medidas de protección contra todo acto de injerencia en los asuntos internos de las organizaciones de trabajadores y parte empleadora; 3) adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntario a fin de reglamentar las condiciones de trabajo a través de los contratos colectivos.<sup>106</sup>

La Constitución de la República en el artículo 47 establece el derecho a asociarse, excluyendo a la Fuerza Armada, Policía Nacional Civil y funcionariado con cargos de confianza. Es importante mencionar que, no existen disposiciones legales que directamente restrinjan el derecho de sindicalización de las trabajadoras del hogar. Sin embargo, existen obstáculos de carácter legislativo que afectan el libre ejercicio, que por una parte son de la naturaleza del trabajo del hogar y otras, son a raíz de cómo está configurada la legislación salvadoreña y se analizará en el capítulo final de la presente investigación.

#### 2.4.4 Normas Internacionales de Trabajo con Perspectiva de Género.

La transversalización de género se refiere a una visión inclusiva que comprende las necesidades y los derechos de mujeres y hombres. Sin embargo, debe reconocerse

---

<sup>106</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Convenio 98 sobre el derecho a la sindicación y negociación colectiva, 1940*, acceso el 15 de junio de 2023.  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312243](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312243)

que, debido tanto a las relaciones de poder desiguales, las mujeres se colocan en una posición débil y subordinada; es necesario enfatizar el trabajo en la eliminación de la discriminación y en especial el trabajo en la protección y promoción de los derechos humanos de las mujeres. El derecho de hombres y mujeres a igual remuneración por igual trabajo se denomina comúnmente "igual remuneración por igual trabajo" y es un principio para lograr la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres.<sup>107</sup>

En ese sentido, se abordan en este apartado aquellas normas internacionales de trabajo, creadas para dar un trato justo a las mujeres y hombres, y que aportan el equilibrio necesario en este ámbito, las cuales se detallan a continuación:

C 100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951.

C 111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

C 156 Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981.

C 183, Convenio sobre la protección a la maternidad, 2000.

C 189, Convenio sobre el trabajo doméstico, 2011.

C 190, Convenio sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, 2019.

#### 2.4.4.1 Convenio 100 sobre la igualdad de remuneración, 1951

El Convenio 100 sobre igualdad de remuneración fue ratificado por El Salvador, en el mes de octubre del año 2000<sup>108</sup>. Este Convenio nace tras la Segunda Guerra Mundial en 1951, en donde las mujeres habían participado en la producción laboral durante la guerra en muchos países, y por primera vez se imaginaban más allá de ser madre de, esposa de, hija de, ya que habían salido de los hogares a ocupar puestos en el ámbito público que por siglos les fue negado.

---

<sup>107</sup> Martin Oelz Shauna Olney Manuela Tomei. Guía introductoria Igualdad salarial. (Organización Internacional del Trabajo: OIT, 2013)

<sup>108</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Ratificación del C 100- Convenio sobre Igualdad de Remuneración, 1951*, acceso 15 de junio de 2023.

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312245](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312245)

Para la OIT, la igualdad salarial entre mujeres y hombres fue el primer paso importante hacia una mayor igualdad en la sociedad, ya que la diferencia en los salarios constituye una forma de discriminación.<sup>109</sup>

La OIT, ha determinado que la diferencia salarial, se fundamenta en estereotipos y prejuicios de género. Debido al rol tradicional de la mujer, dentro de los hogares, se consideraba el salario de las mujeres como un salario complemento, ya que eran los hombres eran los encargados “de llevar pan a casa” (rol proveedor). Pensamiento, que dio partida a salarios diferenciados para justificar los salarios inferiores de las mujeres.<sup>110</sup>

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, sostiene que son las actitudes históricas en relación con la función de las mujeres en la sociedad, junto con los estereotipos sobre la identidad, aspiraciones a futuro, preferencias, entre otras, de las mujeres en lo que respecta a ciertos trabajos; lo que ha contribuido a la segregación por motivos de sexo en el mercado de trabajo. Como resultado de ello, ciertos trabajos son realizados básicamente o exclusivamente por mujeres y otros por hombres. Estos puntos de vista y actitudes también suelen conducir a que no sean valorados los ‘trabajos de mujeres’ en comparación con los que realizan los hombres que realizan trabajos diferentes y utilizan calificaciones diferentes, cuando se determinan las tasas salariales.<sup>111</sup>

Este es el caso del trabajo del hogar remunerado, al ser actividades que históricamente realizan las mujeres, sigue siendo un sector con más presencia femenina empleada a nivel mundial, según datos de la OIT 57,7 millones de mujeres, es decir, el 76,2 por ciento de las personas que se dedican a esta ocupación son mujeres<sup>112</sup>. Y en el caso de los hombres que se dedican al trabajo doméstico remunerado, lo harán en

---

<sup>109</sup> Martin Oelz, Shauna Olney, Manuela Tomei. *“Igualdad Salarial, Guía Introductoria”*, Organización Internacional de Trabajo, 2013, acceso en febrero 2020: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_223157.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_223157.pdf).

<sup>110</sup> Ibid.

<sup>111</sup> Ibid

<sup>112</sup> Organización Internacional del Trabajo: *“diez años después, las trabajadoras y trabajadores domésticos siguen luchando por la igualdad y trabajo decente”*, última consulta 9 de marzo de 2024: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_802521/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_802521/lang--es/index.htm)

actividades como jardinería, conductores, pero no ocupándose del cuidado y mantenimiento de las casas como las mujeres, aparte de esta diferencia en trabajo realizado, los trabajos ejecutados por hombres son mejor remunerados que el realizado por mujeres trabajadoras del hogar remuneradas.

Respecto al convenio 100, parte de las interrogantes es qué regula y qué relación tiene con las trabajadoras del hogar remuneradas y sindicalizadas. En primer lugar, es importante referirse al alcance del Convenio 100, al referirse “*todos los trabajadores*”, incluye a las personas trabajadoras migrantes, ya sean permanentes o temporales, regulares o irregulares. También cubre a las personas trabajadoras del sector agrícola, empresas familiares y de servicio doméstico. El principio debe aplicarse de forma muy amplia para que estén cubiertos todos los grupos de todos los sectores. Se aplica a los sectores público y privado, incluida la industria manufacturera, los servicios y la agricultura, ya sea formal o informal<sup>113</sup>.

La igualdad de remuneración por trabajo de igual valor es un derecho fundamental, aunque la forma en que se aplica en la práctica puede variar de un país a otro y con el tiempo. El Convenio permite a los Estados promover y garantizar la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor de la manera que mejor se adapte a sus circunstancias nacionales. El método de implementación puede ser flexible, pero debe respetarse el principio de igual salario por igual trabajo y las medidas deben ser efectivas. Este principio está relacionado con la igualdad de género.<sup>114</sup>

La “igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor” es el principio diseñado para alcanzar la “igualdad salarial”. Es decir, una remuneración justa. Sin embargo, estos dos términos a menudo se emplean indistintamente. Ambos términos tienen que ver con corregir la no valorización de los empleos desempeñados habitualmente por mujeres. La igualdad salarial implica asegurarse de que: a) los

---

<sup>113</sup> Ibid.

<sup>114</sup> Martin Oelz Shauna Olney Manuela Tomei. Guía introductoria Igualdad salarial. (Organización Internacional del Trabajo: OIT, 2013)

trabajos iguales o similares se remuneren igual; y b) que los trabajos que no son iguales, pero que tienen igual valor, se remuneren igual. Es decir, toma en cuenta el valor del trabajo independientemente los roles, a tal punto que la OIT asemeja el trabajo del hogar con el trabajo de construcción, sostiene que quien ha decidido el valor del trabajo, lo ha hecho desde el punto de vista patriarcal y androcéntrico, en donde da más valor a aquellos trabajos que requieran fuerza y se han ejercido históricamente por hombres.<sup>115</sup>

El concepto de “trabajo de igual valor” incluye el “trabajo igual”, pero va más allá. Una remuneración igual por un trabajo igual implica que mujeres y hombres de que tengan una preparación profesional similar recibirán una remuneración igual cuando realicen trabajos similares, o prácticamente el mismo, en condiciones equivalentes. Esto limita la aplicación del principio de igualdad de remuneración a los trabajos realizados por mujeres y hombres en el mismo ámbito de actividad dentro de la misma empresa.<sup>116</sup>

La igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor cubre no solamente casos en los que mujeres y hombres desempeñan un trabajo igual o similar, sino también en la que desempeñan trabajos diferentes. Cuando mujeres y hombres llevan a cabo un trabajo de contenido diferente, que requiere de capacidades o cualificaciones diferentes y que se desempeña en condiciones diferentes, pero que en general es de igual valor, deberían recibir una remuneración igual.<sup>117</sup>

El Convenio en mención, señala en el artículo 3:

*Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.*

*Este principio se deberá aplicar sea por medio de:*

- a) la legislación nacional;*
- b) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación;*
- c) contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o*

---

<sup>115</sup> Daina Z. Green. ¿Qué es la equidad salarial? <http://www.dzgreen.ca/equidadsalarial.html>.

<sup>116</sup> Ibid.

<sup>117</sup> Ibid.

d) *la acción conjunta de estos diversos medios*<sup>118</sup>.

#### 2.4.4.2 Convenio 111 sobre discriminación (empleo y ocupación). 1958

Este convenio fue ratificado por El Salvador en el año 1995, y establece los principios fundamentales que los Estados miembros se comprometen de manera ética política a respetar y promover en sus legislaciones nacionales, basados en la eliminación de toda forma de discriminación en el ámbito laboral e incluye el principio fundamental de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación. Estableciendo en su artículo 1 lo siguiente:

Artículo 1:

A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende: Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados<sup>119</sup>.

El Convenio, establece la obligación de los Estados de formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y prácticas nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto. Asimismo, promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política, derogar disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política. Este convenio es importante en cuanto establece el no tener como criterio de aceptación para el empleo el sexo.

---

<sup>118</sup> Convenio 100 sobre la igualdad de remuneración, 1951. Organización Internacional del Trabajo. Art. 3

<sup>119</sup> Convenio 111 sobre la Discriminación en el Empleo y Ocupación 195. Organización de las Naciones Unidas, Organización Internacional del Trabajo. Artículo 1.

El Convenio 111 de la OIT sobre discriminación en el empleo y la ocupación y el Convenio 189 de la OIT sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos -que se profundizará más adelante-, se relacionan en que ambos promueven la igualdad de oportunidades y son instrumentos jurídicos internacionales destinados a combatir la discriminación en el ámbito laboral, incluido el trabajo doméstico<sup>120</sup>. Algunos puntos importantes a destacar en los Convenios son:

- a) Prohibición de la discriminación: El Convenio 111 establece este principio de manera general para todas las personas trabajadoras, en el caso del Convenio 189 se centra específicamente en garantizar condiciones laborales justas y decentes para las trabajadoras y trabajadores domésticos, quienes históricamente han enfrentado discriminación y explotación en el lugar de trabajo, afectado desproporcionadamente a las niñas y mujeres que se dedican a este rubro.
- b) Igualdad de oportunidades: Ambos convenios promueven la igualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación. El Convenio 111 consigna el principio que todas las personas tengan acceso al empleo sin discriminación por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social. Sumado a ello, el Convenio 189 reconoce el valor que aporta el trabajo doméstico a la economía y le da un valor de empleo, y busca garantizar que las trabajadoras y trabajadores domésticos tengan las mismas oportunidades y derechos laborales que otros trabajadores.
- c) Derecho a la igualdad de trato: Ambos convenios protegen el derecho a la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Es decir, garantizan que toda persona trabajadora independientemente su condición debe ser tratada de manera justa y equitativa, sin discriminación por motivos de género, origen étnico, religión u otras características personales.

---

<sup>120</sup> Convenio 111 sobre la Discriminación en el Empleo y Ocupación, 1958, Convenio 189 sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos, 2011. Organización de las Naciones Unidas, Organización Internacional del Trabajo.

- d) Protección contra la discriminación indirecta: Ambos convenios también abordan la discriminación indirecta, que puede surgir de políticas o prácticas laborales aparentemente neutrales pero que tienen un impacto desproporcionado en ciertos grupos de personas trabajadoras. Esto sucede de manera peculiar y preocupante en el trabajo doméstico remunerado, ya que es común que las mujeres sean contratadas con salarios bajos y falta de protección.

#### 2.4.4.3 Convenio 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares, 1981

Este convenio fue ratificado por El Salvador en el año 2000, reconoce la importancia de la conciliación entre la vida familiar y laboral,<sup>121</sup> este convenio es que no hace referencia expresa a las distinciones fundadas en las responsabilidades familiares, el convenio se refiere a otorgar consideraciones a las personas que tengan a su cargo otras personas, es con perspectiva de género en cuanto a que menciona los cuidados indiferentemente de la persona responsable, es decir, quita el papel tradicional e histórico de que las mujeres deben ejercer los cuidados. Reconociendo desde su preámbulo: *“la necesidad de instaurar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre personas trabajadoras de uno y otro sexo con responsabilidades familiares, al igual que entre éstos y los demás trabajadores”*.<sup>122</sup>

El Convenio, también señala la responsabilidad de crear políticas de igualdad efectiva de oportunidades y permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales. Este convenio da paso a la creación de políticas de cuidado.

Aplica a trabajadoras y trabajadores con responsabilidades hacia los hijos e hijas a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para

---

<sup>121</sup> Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981. Organización de las Naciones Unidas, Organización Internacional del Trabajo. Artículos: 3, 4 y 6.

<sup>122</sup> Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981. Organización de las Naciones Unidas, Organización Internacional del Trabajo.

la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella, incluyendo a las trabajadoras del hogar remuneradas. Aplica también a los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa, que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

Este es un convenio muy importante en cuanto a la conciliación de la vida privada con el mundo laboral. Sin embargo, debido a los horarios extensivos de las trabajadoras del hogar remuneradas, no se logra aplicar a pesar que el convenio las contempla.

#### 2.4.4.4 Convenio 183 sobre la Protección a la maternidad, 2000.

Este Convenio fue ratificado por El Salvador, en el año 2022. La maternidad ha sido un tema central desde la constitución de la OIT, el primer convenio sobre protección a la maternidad fue el Convenio 3 de 1919, la segunda revisión en 1952 y la tercera en el año 2000. Dicho Convenio establece importantes disposiciones para garantizar el bienestar de las trabajadoras embarazadas y las trabajadoras que han dado a luz recientemente. Algunos aspectos importantes de este convenio son:

- a) **Derecho a la licencia de maternidad remunerada:** El convenio reconoce un mínimo de 14 semanas de licencia de maternidad remunerada, a fin de garantizar la salud de la madre y la del recién nacido. Este período de licencia debe incluir tiempo antes y después del parto, así como también tiempo para el cuidado del recién nacido<sup>123</sup>. Lo anterior se encuentra consignado en el artículo 309 del Código de Trabajo.
- b) **Prohibición del trabajo nocturno y trabajo peligroso durante el embarazo y la lactancia:** El Convenio establece que no serán obligadas a realizar trabajos

---

<sup>123</sup> Convenio 183 sobre la protección a la maternidad, 2000 Organización Internacional del Trabajo. Art. 4

nocturnos ni a realizar trabajos que puedan ser perjudiciales para su salud o la del niño o niña que están amamantando.

- c) **Protección contra el despido:** El convenio prohíbe el despido de las trabajadoras debido a su estado de embarazo, así como también durante un período de tiempo después del parto. Esta garantía a la estabilidad laboral se encuentra en el artículo 113 del Código de Trabajo de El Salvador.

Este Convenio es de aplicación a todas las mujeres sin distinción de su rubro de trabajo, por lo que abarca a las mujeres trabajadoras del hogar remuneradas.

#### 2.4.4.5 Convenio 189 sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos, 2011.

El Convenio 189 busca garantizar que las trabajadoras del hogar remuneradas cuenten con condiciones no menos favorables que los demás rubros o categorías laborales; es un instrumento crucial que busca garantizar la protección y promoción de los derechos laborales de las personas que se dedican al trabajo doméstico, el cual lo define en el artículo 1 de la siguiente manera:

A los fines del presente Convenio:

- a) la expresión trabajo doméstico designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos; 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
- b) la expresión trabajador doméstico designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo;
- c) una persona que realice trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional, no se considera trabajador doméstico

Algunos de los aspectos fundamentales que regula el Convenio son:

- a) **Igualdad de trato y no discriminación:** El Convenio 189 retoma el fin del Convenio 111 de la OIT, de igualdad de trato y no discriminación para las trabajadoras y trabajadores domésticos, asegurando que gocen de los mismos derechos y condiciones laborales que los demás trabajadores.

- b) Condiciones de empleo justas y decentes: El Convenio regula horarios de trabajo razonables, es decir, similar a la jornada laboral en las otras categorías de trabajo, salarios dignos (al menos mínimo vigente), períodos de descanso adecuados entre jornadas, vacaciones y protección social.
- c) Derechos laborales básicos: como seguridad y salud en el trabajo, protección contra el despido injustificado, y acceso a la seguridad social y la atención médica.
- d) Protección en casos de violencia y/o acoso laboral o sexual: El Convenio prohíbe cualquier forma de abuso, explotación o violencia contra las trabajadoras y trabajadores domésticos, incluyendo el abuso físico, sexual, emocional y económico.
- e) Reconocimiento del trabajo doméstico como empleo: El Convenio reconoce el trabajo doméstico como una forma de empleo legítima y valiosa, destacando su contribución al funcionamiento de los hogares y la economía en general. Este reconocimiento es de vital importancia debido a la histórica discriminación que han enfrentado las mujeres que se dedican al trabajo del hogar remunerado.
- f) Promoción de la negociación colectiva: Se alienta a los Estados miembros a promover la negociación colectiva para asegurar condiciones de trabajo justas y mejorar sus derechos laborales.
- g) Aplicación efectiva y supervisión: Los Estados miembros que ratifican el Convenio 189 se comprometen a adoptar medidas efectivas para garantizar su aplicación y supervisión, incluyendo la promulgación de leyes nacionales y la realización de inspecciones laborales para hacer cumplir sus disposiciones

Este convenio constituye un avance fundamental en el reconocimiento del derecho humano al trabajo de las trabajadoras del hogar, lamentablemente El Salvador, no lo ha ratificado y la aplicación de la legislación salvadoreña está muy distante a los principios fundamentales que establece el estándar internacional contenido en este instrumento. Es por ello, que es el punto de agenda más importante a nivel internacional como nacional de los Sindicatos de trabajadoras del hogar remuneradas.

#### 2.4.4.6 Convenio 190 sobre la violencia y el acoso en mundo del trabajo, 2019

Este convenio fue ratificado en El Salvador, en el año 2022, y es el primer instrumento internacional que reconoce el derecho que tiene toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. En su preámbulo reconoce que *la violencia y el acoso también afecta tanto en el ámbito público como privado, y privados, y que pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente, afectando desproporcionadamente a niñas y mujeres.*<sup>124</sup>, Para ello, promueve la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género que aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este convenio define en el artículo 1:

- a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y
- b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

Algunas formas de violencia laboral son: intimidación, amenazas, abuso, hostigamiento, insultos, burlas, humillaciones, contacto físico no deseado, envío de palabras o imágenes ofensivas, utilización de lenguaje ofensivo, mostrar palabra o imágenes ofensivas, formular comentarios sarcásticos o maliciosos, difundir palabras o imágenes ofensivas, abuso de una posición de poder, bromas inapropiadas o burlas, mostrar comportamientos provocativos, hacer insinuaciones sexuales indeseables, entre otros.

Protege a las personas trabajadoras independientemente su situación contractual ya sea en el ámbito público o privado, las personas en formación, incluidos

---

<sup>124</sup> Convenio 190 sobre la Violencia y el Acoso, 2019, Organización Internacional del Trabajo.

los pasantes y los aprendices, los trabajadoras/es despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleado que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, en el lugar de trabajo, en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios, en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, en el alojamiento proporcionado por el empleador, y en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

El convenio 190 reconoce que para poder prevenir y eliminar la violencia y el acoso por motivo de género en el mundo del trabajo, los países ratificantes deben abordar las causas profundas tales como:

1. Formas múltiples e interseccionales de discriminación.
2. El abuso de las relaciones de poder por razón de género.
3. Los estereotipos de género, y
4. Las normas de género, sociales y culturales que apoyan la violencia y el acoso. Lo anterior mediante un enfoque que tenga en cuenta las consideraciones de género<sup>125</sup>.

Tanto el Convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y el Convenio 189 de la OIT sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos, se deben estudiar de manera relacionada, ya que ambos están destinados a promover entornos laborales seguros, dignos y libres de violencia para todas las personas, incluidas las trabajadoras domésticas.

El Convenio 190 tiene como objetivo principal prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en todas sus formas, teniendo como bandera “tolerancia cero” ante cualquier manifestación de violencia y/o acoso, mientras que el Convenio 189 busca garantizar condiciones laborales justas y decentes para las trabajadoras domésticas. Al

---

<sup>125</sup> Convenio 190 (Organización Internacional del Trabajo, 2019), preámbulo.

ser la violencia en el lugar de trabajo un problema significativo para las trabajadoras domésticas, el Convenio 190 proporciona un marco importante para abordar esta cuestión y protegerlas contra cualquier forma de violencia o acoso en aquellos países que tienen ratificados ambos convenios.

## CAPÍTULO 3

### NACIMIENTO DE LOS SINDICATOS DE TRABAJADORAS DEL HOGAR REMUNERADAS Y RÉGIMEN ESPECIAL EN EL SALVADOR

El presente capítulo tiene como objeto conocer la historia de las organizaciones de trabajadoras del hogar remuneradas. En particular, el nacimiento a la vida jurídica de los primeros sindicatos de trabajadoras del hogar remuneradas en El Salvador.

Esta sección se fundamenta en la base histórica de los sindicatos de trabajadoras del hogar en El Salvador, mostrando el camino recorrido por estos entes a través de la historia, de cómo el trabajo del hogar remunerado se convirtió en la base de la economía familiar y nacional, para lo que fue necesario crear este tipo de instituciones.

#### 3.1. Nacimiento de los sindicatos de trabajadoras del hogar a nivel de Latinoamérica

Sin duda, cuando las mujeres se incorporan al mundo laboral enfrentan formas múltiples e interseccionales de discriminación, ya sea estas por raza, clase, etnia, origen, orientación sexual, entre otras. Son las que se dedican al trabajo del hogar remunerado, las que se encuentran en niveles elevados de informalidad. Y con altos números de niñas y adolescentes en situación de trabajo infantil. Por tal motivo, en muchos países no se logran los requisitos para conformar sindicatos o entablar un diálogo social que mejore sus condiciones. En América Latina y el Caribe los primeros intentos de organización de las trabajadoras del hogar datan desde los inicios de la década de los noventa, siendo los primeros:

Argentina, en el año 1901, la Unión de Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP), luego de ese sindicato en 1944 se crea el Sindicato del Personal de Casas de Familia, en la capital Federal y en 1963 el Sindicato de Córdoba. En Chile, en el año 1929 nace el Sindicato de Autónomo de Empleados de Casa Particular; en 1947 se crea la Asociación Nacional de Empleadas de Casa Particular (ANECAP). En Brasil, en el año 1936 se crea la Associacao de Trabalhadoras Domésticas do Brasil. Posteriormente,

entre los años 60 surgió en Brasil la Associação Profissional dos Empregados Domésticos do Rio de Janeiro (1961). En 1963, se creó la Asociación Nacional de Empleadas de Casas Particulares (ANECAP) de Uruguay<sup>126</sup>.

En la actualidad, casi todos los países de la región cuentan con organizaciones y sindicatos de trabajadoras del hogar. En la misma línea, aún se reconoce la destacada labor y sostenibilidad en el tiempo de la Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar en Brasil que tiene una historia de 70 años y que actualmente tiene una presencia de 45 sindicatos en el ámbito nacional<sup>127</sup>.

A nivel de la región destaca la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO), fue fundada en Bogotá, Colombia, el 30 de marzo de 1988. Dicha instancia ha tenido logros muy importantes como la creación y presencia de la Confederación que ha permitido visibilizar la realidad de este sector de mujeres, el intercambio regional y las alianzas entre países.<sup>128</sup>

### 3.1.1. La Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO)

La Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO), se conformó en el año 1988, en el Primer Encuentro Latinoamericano y del Caribe de Trabajadoras del Hogar que se realizó del 23 al 30 de marzo de 1988, en Bogotá Colombia, con el lema: “*No basta tener derechos, hay que tener conciencia para defenderlos*”. Participaron delegaciones de once países (México, Venezuela, República Dominicana, Colombia, Brasil, Paraguay, Uruguay, Bolivia, Perú, Argentina y Chile).<sup>129</sup>

---

<sup>126</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Organización de las Trabajadoras del Hogar en las Américas, Buenas prácticas y desafíos en función del Convenio 189 de la Oit*, cap. 3. (Turín), acceso 5 de mayo de 2023. <http://www.relats.org/documentos/Genero.Thogar.Bastidas.pdf>

<sup>127</sup> *Ibíd.* Cap. 3

<sup>128</sup> *Ibíd.* Cap. 3

<sup>129</sup> *Ibíd.* Cap.3

En este primer encuentro la CONLACTRAHO elaboró sus estatutos, su plataforma de lucha y un plan de acción. Además, dos acuerdos de suma importancia y de carácter histórico: 1) la constitución de una instancia latinoamericana de trabajadoras del hogar; y 2) la conmemoración cada 30 de marzo como Día de la Trabajadora del Hogar<sup>130</sup>.

Las primeras reivindicaciones consistían en: reforma de leyes a fin que se incorporen cláusulas a favor de las trabajadoras del hogar, en lo relativo a: contratos individuales de trabajo, salario mínimo, jornada de 8 horas, vacaciones, estabilidad laboral, licencia para la mujer embarazada; no discriminación racial y a la persona adulta mayor. Asimismo, redactaron las denuncias ante el Comité de libertad Sindical de la OIT sobre vulneración a sus derechos sindicales<sup>131</sup>.

Uno de los principales logros de la CONLACTRAHO es haber logrado que se sustituya el término “trabajadoras domésticas”, a “trabajadoras del hogar”, considerando dicha terminología adecuada, de respeto y valoración del trabajo. Es así que durante su Congreso de 2006, se decidió erradicar las denominaciones “trabajadoras domésticas”, “trabajadora de casa particular” y “trabajadora del servicio doméstico”, dado que presentaban vestigios de relaciones feudales y de servidumbre.<sup>132</sup>

Es así, que, con la organización de mujeres trabajadoras del hogar sindicalizadas, se han logrado importantes reformas y la visibilización de realidades de las trabajadoras del hogar remuneradas y sindicalizadas a nivel regional.

---

<sup>130</sup> *Ibíd.* Cap 3.

<sup>131</sup> *Ibíd.* Cap. 3

<sup>132</sup> *Ibíd.* Cap. 3

### 3.2 Nacimiento a la vida jurídica de los sindicatos de trabajadoras del hogar remuneradas en El Salvador

El derecho a la libertad de asociación es reconocido en el artículo 7 de la Constitución de la República, la OIT menciona al respecto que, el derecho de constituir libremente organizaciones es un elemento integral de una sociedad libre y abierta.

La incorporación de las mujeres en los sindicatos data de 1986, las primeras organizaciones son conformadas por obreras ligadas al Partido Comunista Salvadoreño, de forma directa o indirecta como esposas o compañeras de destacados dirigentes, también elaboraron reivindicaciones y estrategias de acción propias ligadas a la esfera doméstica<sup>133</sup>. Algunas destacadas organizaciones de mujeres en El Salvador en esta temática, son:

1956: Destaca la creación de Fraternidad de Mujeres Salvadoreñas (Ligada al Partido Comunista).

1969: Surge el Comité de Mujeres Sindicalistas.

1970: Se crea el Comité provisional de Mujeres Salvadoreñas.

1975: Las dos organizaciones anteriores constituyen la Asociación de Mujeres Progresistas de El Salvador (AMPES) que inicialmente concentró su atención en las mujeres trabajadoras.<sup>134</sup>

La Fraternidad de Mujeres Salvadoreñas, sin duda fue una de las organizaciones mejor posicionadas en su época. En su desarrollo participaron mujeres sindicalistas, mujeres de los mercados, algunas profesionales y maestras simpatizantes de las ideas de izquierda; sus actividades más destacadas estuvieron relacionadas con este sector. Fraternidad de Mujeres estaba constituida principalmente por mujeres de la clase trabajadora, en sus estatutos establecieron principios como: a) *Que la mujer campesina*

---

<sup>133</sup> Candelaria Navas, *Sufragismo y Feminismo Visibilizando el protagonismo de las mujeres salvadoreñas*, (Editorial Universitaria, 2012). 67-70

<sup>134</sup> Ibid

*pueda organizarse y luchar por sus derechos; b) Que las mujeres que se dediquen al servicio doméstico tengan derecho a la seguridad social y ser protegidas por las leyes laborales; c) Que las mujeres puedan asegurar el principio de “igual pago por igual trabajo” y que el Estado establezca guarderías infantiles*<sup>135</sup>. Sin embargo, fue hasta el día 13 de julio de 2014<sup>136</sup> después de un largo proceso que inició en el año 2009, que nace a la vida jurídica el primer sindicato de trabajadoras del hogar denominado: Sindicato de Mujeres Trabajadoras del Hogar Remuneradas Salvadoreñas (SIMUTHRES), a la fecha cuenta con apoyo nacional e internacional.<sup>137</sup>

El SIMUTHRES nace con el propósito de representar y defender los derechos laborales de las mujeres que trabajan como trabajadoras del hogar remuneradas en el país, ya que el sector del trabajo doméstico enfrenta numerosos desafíos como la falta de protección laboral, salarios justos, condiciones de trabajo dignas, entre otras.

La creación de SIMUTHRES, fue un largo trabajo de campo para organizar a mujeres junto con el apoyo técnico de la Asociación Movimiento de Mujeres Mérida Amaya Montes, “Las Méridas”, quienes se encargaron de capacitar en materia de género y derechos laborales a sus integrantes; contaban con apoyo jurídico de la Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador (FEASIES), en cuanto a la redacción de sus Estatutos.

Es importante mencionar, que, dentro de los obstáculos que enfrentan muchas mujeres trabajadoras del hogar remuneradas desde el momento de conformar sindicatos y una vez ya constituidos estos, son aquellos dados por los roles y estereotipos de género, y por la naturaleza del trabajo, ya que, les resulta difícil movilizarse en su día libre, algunas son madres, y ese tiempo lo destinan a sus hijas e hijos o a su familia en general, sin contar el tiempo destinado para los quehaceres de sus propios hogares.<sup>138</sup>

---

<sup>135</sup> Ibid, 140-145.

<sup>136</sup> Jefe del Departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, entrevistado vía telefónica por Karla Luna, junio 2022.

<sup>137</sup> Aida Rosales, entrevistada por Karla Luna, junio de 2022.

<sup>138</sup> Aida Rosales, entrevistada por Karla Luna, mayo 2022.

En virtud de lo anterior, la Organización Internacional del Trabajo mediante la Comisión de Expertos en Convenios y Tratados<sup>139</sup>, ha realizado una serie de recomendaciones para facilitar el derecho de sindicación, por ejemplo reformar ciertos artículos en la legislación laboral, ya que llegan a afectar el libre ejercicio del derecho de sindical, como fue el caso de SIMUTHRES, entre ellos tenemos<sup>140</sup>:

Reformar los artículos 211 y 212 del Código de Trabajo que establecen respectivamente la necesidad de un mínimo de 35 personas para constituir un sindicato de personas trabajadoras, en el caso del trabajo del hogar ese número es muy elevado, ya que muchas veces solo es una empleada la que está en casa. Por tal motivo, el sindicato se inscribe bajo la figura de sindicato de gremio, que es aquel que la persona trabajadora ejerce una misma profesión, arte, oficio o especialidad (Artículo 209 del Código de Trabajo).<sup>141</sup>

Por otro lado, la reforma del artículo 219 del Código de Trabajo en cuanto que, en el proceso de registro del sindicato, la persona empleadora certifique la condición de asalariadas de las miembras fundadoras, de manera que se garantice la no comunicación al empleador de la lista de los afiliados al sindicato en formación. Para el caso de los eventuales sindicatos de trabajadoras del hogar, dificulta notificar personalmente a 35 personas empleadoras, por eso muchas veces ellas son acompañadas a notificar. En cuanto a certificar la condición de asalariadas o de trabajadoras, les es difícil ya que no cuentan con ningún documento que acredite la

---

<sup>139</sup> La Comisión de Expertos en Convenios y Tratados es (CEAR) es la instancia técnica dentro de la OIT que se encarga de supervisar la aplicación de convenios y recomendaciones internacionales de trabajo, se dedica a analizar los informes presentados de manera periódica por los Estados sobre los convenios y recomendaciones ratificadas o no, las observaciones emitidas generan directrices técnicas a fin de mejorar la aplicación de estos en los países miembros de la OIT.

<sup>140</sup> Organización Internacional del Trabajo, Observación (CEACR) Adopción: 2020, Publicación 109 reunión (CIT), acceso junio 2022  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID,P13100\\_COUNTRY\\_ID:4056434,102835:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P13100_COUNTRY_ID:4056434,102835:NO)

<sup>141</sup> Decreto Legislativo N° 449, de fecha 30 de junio de 1972, Publicado en el Diario Oficial número 142, tomo 236 de fecha 31 de julio de 1972.

relación laboral, ya que, si la persona se niega a emitir dicha constancia, no existe un procedimiento alterno<sup>142</sup>.

El surgimiento de SIMUTHRES marca un hito importante en la lucha por los derechos de las trabajadoras del hogar remuneradas en El Salvador. Desde sus inicios el sindicato se ha encargado de replicar por medio de taller de sensibilización sobre temas relacionados a género y derechos laborales, así como la realización y acompañamiento a campañas que abogan por leyes y políticas que protejan sus derechos y mejorar sus condiciones de trabajo en general. A través de campañas de concientización, acciones de incidencia política y actividades de empoderamiento, SIMUTHRES ha trabajado para elevar la voz de las trabajadoras del hogar y garantizar que sean tratadas con dignidad y justicia en el lugar de trabajo, su participación es fundamental en la promoción de la igualdad de género y ha contribuido significativamente a mejorar las condiciones de vida y laborales de diferentes trabajadoras del hogar remuneradas a nivel nacional.

Lo anterior, se logró con el apoyo técnico de la Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar, quien se encargó y se encarga a la fecha de promover la formación sindical, liderazgo, el empoderamiento de las trabajadoras del hogar, legislación nacional e internacional incluido el Convenio Número 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, y participación en espacios para el intercambio de experiencias y la solidaridad entre trabajadoras del hogar de todo el mundo. Este apoyo, se extendió durante la Pandemia por COVID-19, ya que recibieron canastas básicas. A nivel nacional, recientemente cuentan con el apoyo de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, con quien se encuentran recolectando datos para la conformación de un censo que contenga el total de trabajadoras del hogar remuneradas<sup>143</sup>.

---

<sup>142</sup> Organización Internacional del Trabajo, *La Legislación Salvadoreña a la luz del Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos*, 2015.

<sup>143</sup> Aida Rosales, entrevistada por Karla Luna, 22 de abril 2024.

Las organizaciones sindicales de trabajadoras del hogar nacen con trabajo de campo aproximadamente en el año 2008, pero como se ha mencionado, es hasta el año 2014 que se constituye por primera vez de manera jurídica el primer sindicato de trabajadoras domésticas, que dentro de su labor se destaca el empoderamiento de derechos laborales de diversas trabajadoras del hogar, la presentación a la Asamblea Legislativa de una propuesta de Ley de Trabajadoras del hogar y una sentencia que les garantice el salario mínimo, la cual a la fecha, no ha sido acatada por el Consejo Nacional del Salario Mínimo.

En El Salvador, existen 6 sindicatos de trabajadoras domésticas de los cuales, según datos verificados en el Departamento Nacional de Organizaciones Sociales, dos están activos, uno en trámite de inscripción de junta directiva y los demás se encuentran acéfalos<sup>144</sup>. Es por ello, que la presente investigación se elaborará con base en los testimonios de las trabajadoras pertenecientes al Sindicato de Mujeres Trabajadoras del Hogar Remuneradas Salvadoreñas (SIMUTHRES), ya que es el primer sindicato constituido legalmente y, a la fecha, es uno de los sindicatos que cuenta con más apoyo nacional e internacional.

### 3.3 Discriminación que enfrentan las trabajadoras del hogar remuneradas en El Salvador (Régimen Especial regulado en el Código de Trabajo).

El trabajo doméstico, históricamente desempeñado por mujeres, es una de las ocupaciones más antiguas, vinculadas con la esclavitud. En El Salvador con la colonización española, eran nuestras ancestras indígenas quienes se encargaban de realizarlo. Con la independencia el trabajo doméstico marcó una parte importante de la economía salvadoreña. Sin embargo, las condiciones laborales y los derechos de las trabajadoras eran mínimos, casi inexistentes. Fue hasta el año de 1950, durante la aprobación y entrada en vigencia la nueva Constitución Salvadoreña que se otorgó un

---

<sup>144</sup> Dato obtenido en conversación telefónica con el jefe del Departamento Nacional de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en mayo 2022.

reconocimiento explícito con derechos determinados dando paso a la creación del “*Régimen Especial*”, en el Código de Trabajo<sup>145</sup>.

Las trabajadoras del hogar remuneradas, enfrentan una discriminación directa en la legislación nacional de la siguiente manera:

El Trabajo del hogar remunerado encuentra su asidero legal en el artículo 45 de la Constitución de la República, que en su tenor literal establece: *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.*

El Código de Trabajo, el instrumento encargado de armonizar las relaciones entre “patrones y trabajadores”, estableciendo sus derechos, obligaciones y se funda en principios que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de las trabajadoras y trabajadores, regula los aspectos esenciales del Derecho de Trabajo, aplicables a un régimen general de trabajo, pero a su vez, regula los regímenes especiales, que debido a la naturaleza propia de las labores, tiene peculiaridades en relación a su lugar de trabajo y finalidad de la contratación.

Este Régimen Especial abarca: *El trabajo de los aprendices; el trabajo a domicilio; el trabajo doméstico y el trabajo agropecuario.* Para el caso específico del trabajo del hogar remunerado, se encuentra regulado en los artículos del 76 al 83, en dichas artículos se regula que los contratos pueden ser manera verbal, que el pago que es parte en efectivo y la otra con el suministro de alimentación y habitación, la posibilidad de exigir a la trabajadora constancia de buena salud, causales de despido; sin embargo, a fin de cumplir los objetivos de esta investigación, se profundizará en el artículo 80 del Código de Trabajo, establece que las trabajadoras domésticas no se encuentran sujetas a un horario de trabajo, llegando a tener una jornada de trabajo de doce horas diarias,

---

<sup>145</sup> Helmut Schwarzer, José Francisco Ortiz Vindas, Mario Daniel Velásquez Pinto *Protección Social al Trabajo Doméstico en El Salvador*, (Organización Internacional del Trabajo 2020). 17-22.

establece un descanso mínimo de doce horas diarias, de las cuales diez son nocturnas y las otras dos destinadas para la toma de alimentos, la jornada laboral es diferente a las ocho horas laborales que estipula el artículo 161 inciso 3º del Código de Trabajo, relativo a las horas de trabajo para otros rubros laborales.

### 3.3.1 Salario de la Trabajadora del hogar remunerado

La Constitución de la República en el artículo 38 ordinales 1º y 2º lo siguiente:

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

*2º- 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, a los diferentes sistemas de remuneración, a las distintas zonas de producción y a otros criterios similares. Este salario deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales del hogar del trabajador en el orden material, moral y cultural<sup>146</sup>.*

El anterior artículo engloba la creación de un ordenamiento jurídico que desarrolle el derecho fundamental del trabajo con sus principios generales y relaciones laborales. En ese sentido, el ordinal 2º establece el derecho que toda persona tiene a devengar un salario mínimo. El salario mínimo del Comercio y Servicio para el año 2017 oscilaba en Trescientos Dólares de los Estados Unidos de América (\$300.00), mientras que para el de las trabajadoras domésticas era de Ciento cuarenta y seis dólares de los Estados Unidos de América (\$146.00). El salario varía según las horas trabajadas, las trabajadoras domésticas con ingresos más altos trabajan entre 44 y 48 horas semanales por un salario de ciento setenta y siete dólares de los Estados Unidos de América (177.00). En ese mismo año el 26% de los hogares de trabajadoras domésticas se encontraban en condición de pobreza<sup>147</sup>.

---

<sup>146</sup> Código de Trabajo, (Asamblea Legislativa, El Salvador 1972), artículo 38.

<sup>147</sup> Ibid. 31-35.

La Corte Suprema de Justicia en la inconstitucionalidad con referencia 143-2015 de fecha de veintiocho de febrero de año 2020, determina que:

*1. ...Declárase de un modo general y obligatorio que existe la inconstitucionalidad por omisión alegada por las demandantes, en tanto que no se ha cumplido con el mandato constitucional que deriva de los artículos 38 ordinal 2º y 45 de la Constitución, consistente en establecer por decreto ejecutivo las tarifas de salario mínimo para los trabajadores del servicio doméstico.*

*En consecuencia, el Consejo Nacional del Salario Mínimo deberá elaborar dentro de los siguientes 12 meses, contados a partir del día siguiente de la notificación de esta sentencia, los pliegos tarifarios de salarios mínimos respectivos y proponerlos al Órgano Ejecutivo, en el Ramo de Trabajo y Previsión Social, para que se emita el decreto ejecutivo que corresponda.*

Lastimosamente, a la fecha, la sentencia no ha sido ejecutada, por lo tanto, no existe un salario mínimo para las trabajadoras del hogar remuneradas, de acuerdo a las entrevistas efectuadas, llegan a ganar hasta \$50 al mes<sup>148</sup>.

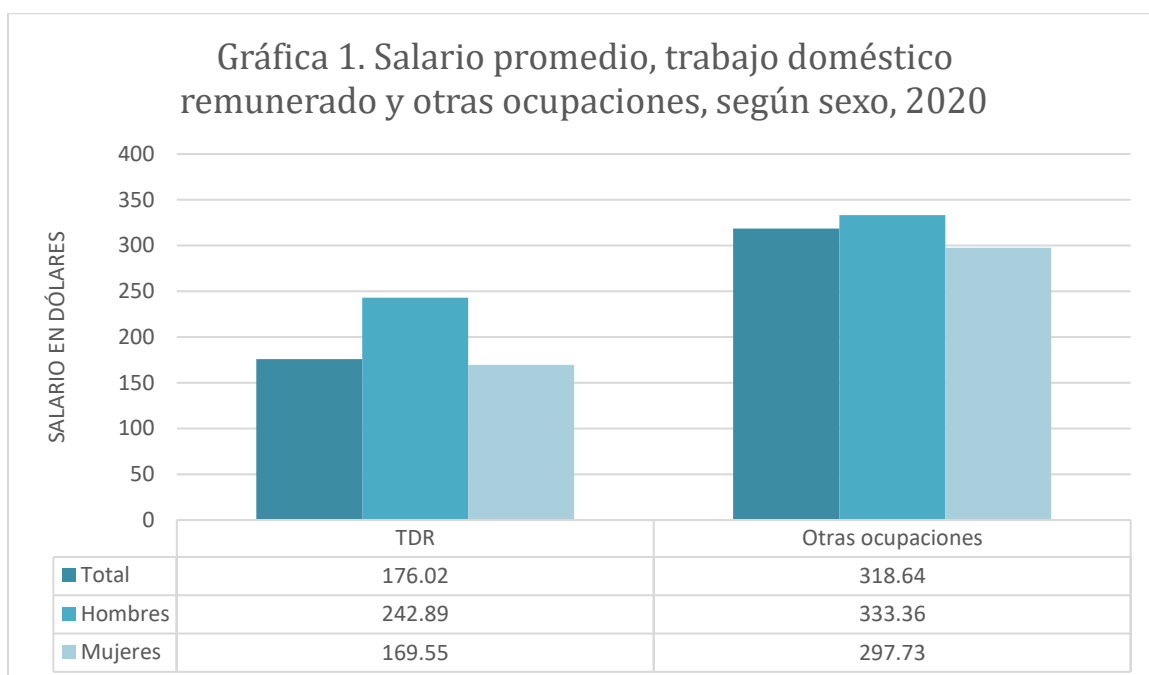
En ese sentido, un estudio realizado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través del Sistema de Información del Mercado Laboral (SIMEL)<sup>149</sup> revela que en el año 2020, las personas que se dedican al trabajo doméstico recibieron en concepto de remuneración promedio mensual \$176.02 dólares de los Estados Unidos de América, cuyo valor es insuficiente para cubrir el costo de la Canasta Básica Alimentaria del área urbana \$202.60 dólares de los Estados Unidos de América, en promedio en 2020, y tampoco logra cubrir la Canasta Básica Ampliada \$405.20 dólares de los Estados Unidos de América, en promedio en 2020, que toma en cuenta las otras necesidades de una familia, diferente a las de alimentación (vivienda, transporte, salud, educación).

---

<sup>148</sup> Aida Rosales, entrevista realizada por Karla Luna, junio 2023.

<sup>149</sup> Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Trabajo doméstico remunerado en El Salvador, acceso 7 de agosto de 2023: <https://simel.mtps.gob.sv/publicaciones/propuesta-de-establecimiento-de-un-salario-minimo-para-el-trabajo-domestico-remunerado-en-el-salvador/>

En contraste, el salario promedio de las personas ocupadas fue de \$318.64 dólares de los Estados Unidos de América en ese mismo año, lo que significa que quienes se encuentran en trabajo del hogar remunerado ganaron aproximadamente la mitad (55.2%) del salario promedio de este grupo poblacional.



*Gráfica 1. Salario Promedio, trabajo doméstico remunerado y otras ocupaciones, según sexo, 2020. Fuente: SIMEL.*

Como se logra destacar en la gráfica 1, la diferencia salarial entre mujeres y hombres tanto en el trabajo del hogar remunerado (TDR) y otras ocupaciones son diferentes, esto debido a la división sexual del trabajo, desigualdad de género y la desvalorización de esta actividad productiva. La remuneración salarial en el trabajo doméstico es la mitad del salario promedio del resto de personas ocupadas.

Los salarios de las mujeres son sistemáticamente más bajos que de los hombres en el mercado laboral, las mujeres ocupadas poseen un salario 10.7 % menor al de los hombres. Mientras que, en el trabajo del hogar remunerado, la brecha salarial asciende al 30.2 %; por lo que, una mujer que se encuentra en el trabajo del hogar remunerado

obtiene un salario equivalente al 69.8 % del salario de un hombre en este sector<sup>150</sup>. Estas actividades son invisibilizadas y desvalorizadas en el mercado laboral<sup>151</sup>.

### 3.3.2 Jornada y horario de trabajo

La Constitución de la República consigna en el artículo 38 ordinal 6º que la jornada ordinaria de trabajo no excederá de las ocho horas y la semana laboral de cuarenta y cuatro horas. En este mismo sentido, el Código de Trabajo establece en el artículo 161 que la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no excederán las ocho horas laborales y la jornada laboral diurna no excederá de las cuarenta y horas. Sin embargo, en el artículo 80 establece:

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

El artículo señala que la trabajadora del hogar remunerada no está sujeta a horario de trabajo, pero gozará de un descanso mínimo de doce horas, de las cuales diez serán nocturnas y dos para las comidas; según lo consignado en el artículo, el trabajo del hogar remunerado tendrá un horario de trabajo de doce horas diarias. Horario que, en la práctica resulta aún más extenso, ya que las mujeres trabajadoras del hogar, al ser la casa el lugar de trabajo, se mantienen a disposición de lo requerido por la parte patronal.

---

<sup>150</sup> Cabe mencionar que las actividades que se realizan son diferentes a pesar de pertenecer a la misma categoría, esta diferencia salarial tiene que ver con los estereotipos y prejuicios de género en el ámbito laboral y la división sexual del trabajo.

<sup>151</sup> Ibid.

En Latinoamérica la jornada y horario de trabajo se divide: en países que tienen una jornada similar al resto de personas trabajadoras en los diferentes rubros, cuya jornada es superior y quienes no tienen jornada establecida, como es el caso de El Salvador. La OIT informa que cinco países no proveen la protección de la jornada laboral a las trabajadoras del hogar remuneradas. En los otros países, se determina un tiempo mínimo de descanso diario, que en el caso de Panamá es de nueve horas, en Guatemala y Honduras de diez horas diarias, y en Nicaragua y El Salvador de doce horas diarias. El tiempo real de trabajo para quienes realizan esta ocupación podría ser de hasta quince horas diarias.<sup>152</sup>

*Tabla 4: Comparativo de Jornadas Laborales en Latinoamérica*

Tipo de Jornada	Países
Jornada igual al resto de trabajadoras y trabajadores	Argentina, Belice, Brasil, Ecuador, Jamaica*, México, Paraguay**, Perú, Uruguay y Venezuela
Jornada superior para trabajadoras domésticas	Barbados, Granada, Guyana y Trinidad y Tobago
Sin Jornada Establecida	República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá
Jornada similar para las trabajadoras con retiro, pero superior para las trabajadoras sin retiro.	Bolivia, Chile y Colombia
En Jamaica* la jornada ordinaria para las trabajadoras del hogar es de 40 horas. A partir de esa jornada se reconoce el derecho a un pago más alto en concepto de horas extras. En Paraguay** La ley número 5407, de 2015, establece en su artículo 15 una jornada de 8 horas diarias y 48 semanales para las trabajadoras con retiro. Sin embargo, no hace mención a las trabajadoras sin retiro.	

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos OIT, 2021.

Es importante destacar que los países que presentan mejores condiciones laborales son aquellos quienes han ratificado el Convenio 189 sobre el trabajo doméstico, debido a que sobre el aspecto de la jornada laboral se establece que todo país ratificante deberá asegurar que el trabajo doméstico, así como los demás trabajos en general,

<sup>152</sup> Organización Internacional de Trabajo, El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe, a diez años del Convenio 189, acceso el siete de agosto de 2023. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_828455.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_828455.pdf)

deben disfrutar de condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente<sup>153</sup>.

### 3.3.3 Descanso semanal, días de asueto y seguridad social

El día de descanso semanal será de un día a la semana, el cual puede acumularse hasta por tres días de descanso. Variando al día de descanso semanal remunerado del que habla el artículo 171 del Código de Trabajo. En cuanto a los días de asueto, la trabajadora doméstica se encuentra en la obligación de prestar sus servicios, siempre y cuando lo solicite el patrono, diferente al resto de personas trabajadoras, que será de común acuerdo trabajar en día de asueto, no se estipula nada en relación al pago de labores en horas extra, ni al pago en labores nocturnas; tampoco se garantiza la indemnización por renuncia, en pocos casos se les indemniza al ser despedidas, al tener una régimen de seguro opcional, son pocas las trabajadoras que están inscritas por sus patronas/es en el Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS). Así, para julio de 2022 únicamente 1,833 trabajadoras fueron inscritas al ISSS.<sup>154</sup> Asimismo, forma parte del salario, el suministro de alimentación y habitación, siendo el único caso en el cual el salario se puede pagar en especie, esto último sigue siendo vestigio de la colonización.

A manera de cierre capitular, en la tabla 5 se observa la regulación del trabajo del hogar remunerado en relación con los derechos laborales en general establecidos en el Código de Trabajo.

*Tabla 5: Comparativo de las condiciones laborales en el Trabajo del Hogar remunerado respecto de otros rubros según el Código de Trabajo*

---

<sup>153</sup> Consultar el dato en Organización Internacional del Trabajo, Ratificación del C.189 sobre el trabajo doméstico, acceso 8 de agosto de 2023.

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:2551460](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:2551460)

<sup>154</sup> Observatorio económico y laboral de las mujeres de la Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz, acceso el 21 de abril de 2024. <https://observatoriolaboral.ormusa.org/solo-1833-personas-trabajadoras-del-hogar-inscritas-al-seguro-social-a-julio-de-2022/>

Categorías de comparación	Trabajo del Hogar remunerado	
		Otros rubros
Contrato de Trabajo	Art. 76: El contrato de trabajo para el servicio doméstico puede celebrarse verbalmente.	Art. 18: El contrato individual de trabajo, así como su modificación o prórroga, deberá constar por escrito, en tres ejemplares, uno para cada parte y el tercero se remitirá a la Dirección General de Trabajo.
Exámenes de buena salud	Art. 79: La parte patronal podrá exigir comprobantes relativos a buena salud y presentar el Documento Único de Identidad, cuando la persona esté obligado a tenerlo.	No hay regulación relativa a presentar constantemente exámenes o documento de identidad.
Días de asueto	Art. 81. La trabajadora del hogar remunerada está obligada a	Art. 192. Las personas trabajadoras que de común acuerdo

---

	<p>prestar sus servicios en días de asueto, siempre que lo pida la parte patronal. El pago será el ciento por ciento de su salario diario.</p>	<p>trabajen en días de asueto, devengarán un salario extraordinario integrado por el salario ordinario más un recargo del ciento por ciento de éste.</p>
<p>Finalización de la relación laboral</p>	<p>Art. 83 Las causas de terminación del contrato son relacionadas a enfermedades infectocontagiosas, malos hábitos que perjudiquen el orden doméstico o alteren la condición moral del hogar y por cometer actos graves de infidelidad o insubordinación contra el patrono, conyuge.</p>	<p>Art. 50 establece un listado de 20 causas diferentes a las descritas en el artículo 83 para el sector del trabajo doméstico.</p>

---

Todo lo anterior refleja la discriminación directa que enfrentan las trabajadoras del hogar remuneradas en la legislación nacional. Por ejemplo, el trabajo doméstico remunerado muchas veces está sujeto a salarios más bajos en comparación con otras ocupaciones que requieren habilidades y responsabilidades similares, los límites de horas laborales es superior a lo regulado para otros rubros, falta compensación por horas extras, vacaciones pagadas y licencia por maternidad o enfermedad, aguinaldos, entre otros. Aunque el Código de Trabajo regula estos últimos derechos de forma general, en la práctica, para las trabajadoras del hogar remuneradas no llegan a materializar el goce de estos derechos. En los hallazgos de las entrevistas, las trabajadoras del hogar remuneradas, coinciden que debido a la falta formalidad del trabajo enfrentan dificultades al momento de acudir a las instituciones de protección de los derechos laborales, por ejemplo, en la vía administrativa que es dada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, al momento de solicitar inspecciones de trabajo, se tiene la dificultad que, al ser el hogar, el lugar de trabajo, no se logren realizar, cuando no les permiten la entrada al hogar/lugar de trabajo, recientemente el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a fin de subsanar esta situación deja citatorios para que la parte patronal se apersonare a la institución. Sin embargo, al no asistir, si bien es cierto, se remite al proceso sancionatorio, pero éste es por no asistir a la cita, dejando sin resolver lo denunciado por las trabajadoras del hogar remunerado. En cambio, cuando el lugar de trabajo son las empresas, las inspectoras y los inspectores están facultadas y facultados para ingresar, por su parte las empresas tienen la obligación de atender las visitas de inspección de manera personal o delegar algún representante patronal, así también tienen la obligación de presentar toda la documentación concerniente a la relación de trabajo.

Quienes ejercen el trabajo del hogar remunerado, a la fecha sigue siendo objeto de múltiples formas de discriminación de forma directa en la normativa y de forma estructural en las instituciones del Estado, pues, al no considerarlo como trabajo, tampoco consideran sujetas de derecho a quienes lo ejercen.

## CAPÍTULO 4

### VIOLENCIA LABORAL QUE ENFRENTAN LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR REMUNERADAS Y SINDICALIZADAS

De acuerdo a investigaciones de la OIT, en el mundo existen 67.1 millones de personas trabajadoras domésticas. El trabajo doméstico a nivel mundial es la fuente de trabajo del 4 por ciento de personas trabajadoras. En El Salvador, para el año 2017 se estimó que existen cerca de 125,000 personas trabajadoras del hogar remuneradas.<sup>155</sup> Para el año 2020, se calculan que 121,451 personas se dedican al trabajo doméstico remunerado, de los cuales 109,713 (90.3 %) son mujeres y 11,737 (9.7 %) hombres.<sup>156</sup>

El trabajo del hogar remunerado ha existido siempre, históricamente realizado en su mayoría por mujeres, en la creencia que es su rol asignado debido a los roles y estereotipos de género y legitimado en instituciones como la iglesia, el derecho, el Estado, la familia, entre otros.

Las mujeres cuando se incorporan al mundo laboral enfrentan diferentes tipos de discriminación y violencia como lo es: las dobles y hasta triples jornadas, la brecha salarial, la violencia laboral, entre otras. Pero todas las realidades son diferentes, las trabajadoras del hogar remuneradas y sindicalizadas en particular enfrentan múltiples formas de discriminación debido a factores como la raza, la clase, el sexo, su status migratorio, el hecho de estar sindicalizadas, su origen, entre otras. Es por ello, que en respuesta a estas formas de violencia y discriminación deciden organizarse conformando sindicatos a fin de que se les respete sus derechos humanos laborales y como efecto

---

<sup>155</sup> OIT: Protección social al Trabajo Doméstico en El Salvador. Acceso, 20 de julio de 2023.

<https://www.social-protection.org/gimi/RessourcePDF.action;jsessionid=wDfAGRuff8Z26ttpQQv9JgnhSvGtxmrJ5ezTLxpbtnaMkiYH2RWT!2012212631?id=55830>

<sup>156</sup> María José Erazo, Diana Contreras, "Trabajo doméstico remunerado en El Salvador", Unidad de Inteligencia del Mercado Laboral (UIMEL), Ministerio de Trabajo y Previsión Social, <https://simel.mtps.gob.sv/wp-content/uploads/2021/11/Diagnostico-del-TDR-en-El-Salvador.pdf>

mariposa empoderarse de los derechos que le corresponden por el hecho de ser mujeres trabajadoras.

El propósito de este capítulo es explicar con base a las entrevistas realizadas, los diferentes tipos de violencia que enfrentan las trabajadoras del hogar sindicalizadas en El Salvador. Para ello, se abordará la metodología utilizada que es la cualitativa, ya que permitirá desarrollar la investigación de una manera crítica y ordenada, con entrevistas a lideresas sindicales y trabajadoras del hogar remuneradas y sindicalizadas.

#### 4.1 Metodología

El tipo de investigación es cualitativa, debido a que se realizó a partir de datos no numéricos, enfocándose la investigación en comprender la violencia laboral que enfrentan las trabajadoras del hogar remuneradas y sindicalizadas a través de sus narrativas, para ello, fue necesario realizar entrevistas con preguntas abiertas a mujeres que forman parte de los sindicatos de trabajadoras del hogar remuneradas, haciendo un especial énfasis en el Sindicato de Mujeres Trabajadoras del Hogar Remuneradas Salvadoreñas (SIMUTHRES), ya que es el primer sindicato en nacer a la vida jurídica y que se ha logrado mantener con el tiempo. En las entrevistas se valoraron aspectos como la clase, el sexo, raza, orientación sexual, entre otros, y cómo todas estas identidades influyen al momento de enfrentar violencia en los lugares de trabajo.

Toda la investigación en general es sistemática<sup>157</sup> debido a lo complejo del problema social investigado, pues el mismo no puede limitarse a un aspecto, sino integrarse en varios análisis como es la interseccionalidad y la transversalización de la perspectiva de género para dilucidar y proponer soluciones que contribuyan a mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas remuneradas y sindicalizadas.

---

<sup>157</sup> Miguel Martínez Miguélez, *Epistemología y metodología cualitativa en las ciencias sociales* (México: Trillas, 2018) 137-140.

Tendrá un componente histórico porque se realiza brevemente un análisis de las principales luchas, dificultades y logros obtenidos por los sindicatos de trabajadoras domésticas y remuneradas, esto con el propósito de brindar de manera escrita un reconocimiento y conocer lo sucedido a través del tiempo, permitiendo con ello configurar un análisis crítico constructivo, con un panorama de mejora de las condiciones de las mujeres trabajadoras del hogar sindicalizadas y la legislación que les protege.

Se optó por el método sistemático de la investigación, en vista que es estructurado y organizado, lo que permite llevar a cabo investigaciones de manera rigurosa y crítica. Aplicar este método posibilita una mejor comprensión de las características, desafíos y consecuencias del trabajo del hogar remunerado en las mujeres que se dedican a este rubro y que además se encuentran sindicalizadas. Se realizó una revisión de la literatura existente, los estándares internacionales, leyes nacionales y la importancia de incluir a todo esto la perspectiva de género, esto llevó a la formulación de preguntas que guiaron la presente investigación y se resolvieron llevando a cabo entrevistas.

#### 4.1.1 Técnicas e Instrumentos de Investigación

La técnica utilizada es cualitativa, en este caso, se realizaron entrevistas semiestructuradas, a lideresas sindicales, ya que en las preguntas que se formularon lograron reconstruir la historia de los primeros sindicatos de trabajadoras domésticas en El Salvador, lo que permitió que la conversación fluyera de manera flexible, así como entrevistas a profundidad, a las trabajadoras del hogar remuneradas y sindicalizadas, porque se parte a partir de la experiencia de las trabajadoras.

Es de vital importancia mencionar que los métodos fueron aplicados con perspectiva de género, esto permitió identificar y visibilizar las desigualdades, discriminaciones y violencias basadas en género que en el ámbito laboral enfrentan las trabajadoras del hogar sindicalizadas.

#### 4.1.2 Descripción de las Mujeres Entrevistadas

La investigación se realizó con entrevistas a tres mujeres trabajadoras del hogar remuneradas y sindicalizadas de la zona de San Salvador, cuyas edades rondan entre los 30 y 68 años, así como tres lideresas sindicales quienes participaron en la constitución de los sindicatos: Sindicato de Mujeres Trabajadoras del Hogar Remuneradas Salvadoreñas (SMUTHRES) y el Sindicato de Trabajadoras Domésticas de El Salvador (SITRADOMES), y el Jefe del Departamento Nacional de Organizaciones Sociales, quien solicitó omitir su nombre pero no su cargo laboral. En ese sentido, la Tabla 6 resume a las personas informantes en esta investigación.

*Tabla 6: Resumen de Mujeres Entrevistadas*

Nombre	Ocupación	Lugar de entrevista
Aida Evelyn Rosales	Trabajadora del Hogar Remunerada y Sindicalizada	San Salvador
Karla Guadalupe Chávez	Trabajadora del Hogar Remunerada y Sindicalizada	San Salvador
Ana Mirna González	Trabajadora del Hogar Remunerada y Sindicalizada	Santa Ana

Vilma Vásquez	Lideresa Sindical	Virtual
Claudia Liduvina Escobar	Lideresa Sindical	Virtual
Maritza Umanzor	Lideresa Sindical	Virtual
_____	Jefe del Departamento Nacional de Organizaciones Sociales	Telefónica

Se realizaron entrevistas semiestructuradas a las lideresas sindicales, las cuales son muy comunes en las investigaciones cualitativas, para recopilar datos detallados y contextualizados sobre las experiencias, perspectivas y opiniones de las entrevistadas. Una de las principales ventajas de las entrevistas semiestructuradas es su flexibilidad. Esto permite que quien investiga se adapte las preguntas y profundice en áreas específicas según las respuestas y el interés del participante. Se pueden explorar temas emergentes y seguir nuevas líneas de indagación.

Es importante mencionar que las entrevistas semiestructuradas no tienen un guión rígido, sin embargo, previamente se preparó una guía de preguntas para antes de la entrevista. Esta guía proporcionó una estructura básica para la conversación y asegura que se aborden los temas clave de interés para la investigación.

Durante la entrevista, se tuvo la libertad de explorar en profundidad las respuestas de las entrevistadas y fomentar una conversación abierta y reflexiva. Alentándose a las trabajadoras del hogar remuneradas a compartir sus experiencias de manera amplia y detallada, lo que condujo a una comprensión más profunda del tema en estudio.

Las entrevistas brindaron la información para establecer características generales sobre el perfil de las trabajadoras del hogar remuneradas y sindicalizadas, sus condiciones socioeconómicas, de trabajo y la violencia que enfrentan.

Las entrevistas se realizaron por una parte presencial y otras virtuales debido a lo complicado que puede llegar a resultar el salir de los lugares de trabajo, las presenciales se realizaron algunas en el Departamento de Santa Ana y otras en San Salvador. Asimismo, es importante destacar que cada trabajadora entrevistada expresó su total consentimiento para poder plasmar sus experiencias en la presente investigación junto con sus nombres, cada entrevista tuvo una duración de aproximadamente de una a dos horas.

#### 4.2 Factores de discriminación que se cruzan con en el ámbito laboral de las trabajadoras del hogar remuneradas y sindicalizadas

El trabajo del hogar remunerado lo realizan por lo general mujeres<sup>158</sup> a muy temprana edad, de clase baja, con bajo nivel académico en pleno desconocimiento de los derechos laborales. Esta condición de vulnerabilidad da paso a diferentes abusos en el mundo laboral y respaldado por la legislación vigente a la fecha, como se ha expuesto anteriormente. El trabajo del hogar remunerado es considerado “fácil” por las personas que no lo realizan y “natural” para las mujeres, debido a los roles y estereotipos de género.

Dentro de los hallazgos más destacados en las experiencias expresadas por cada trabajadora del hogar remunerada y sindicalizada, es identificar cómo el género se cruza con otras variables de discriminación como lo son el sexo, la clase social, la raza, nivel

---

<sup>158</sup> Es importante recordar que el trabajo del hogar remunerado comprende actividades como: limpieza, lavado, planchado, cocina, cuidado de niñez, cuidado de personas adultas mayores, jardinería, seguridad, manejo (estos tres últimos ejercidos mayoritariamente por hombres) el trabajo del hogar puede ser dentro como fuera de casa. Las actividades distintas que realizan mujeres y hombres está relacionada con la división sexual del trabajo y de dependiendo quien lo realiza también serán la remuneración salarial,

de educación, discapacidad, edad. Generando formas múltiples e interseccionales de discriminación y violencia. A continuación, se describen los principales hallazgos, conforme a lo expresado por las informantes, los cuales se obtuvieron mediante una matriz de análisis abordando los diferentes contextos socio culturales que viven las trabajadoras del hogar remunerado, con fin de tener un paradigma más amplio de los motivos por los cuales se dedican a dicha labor e identificar los diferentes tipos de violencia que enfrentan en el ejercicio de este trabajo y sus derechos laborales violentados. Tomando en cuenta categorías que se cruzan y causan otros factores de discriminación como lo es la condición económica, la raza, edad, estado familiar, entre otras.

#### 4.2.1 Condición económica y edad

La condición económica y el trabajo del hogar remunerado se relacionan con consecuencias negativas para las mujeres, el tiempo invertido en el trabajo del hogar remunerado, en especial el que se realiza casa adentro, limita oportunidades de acceder a la educación desde muy temprana edad, genera también altos niveles de estrés, agotamiento físico y emocional en las mujeres, lo que puede afectar negativamente su salud y bienestar general. Esto puede crear un ciclo de pobreza y vulnerabilidad que se transmite de una generación a otra.

En ese sentido, las Reglas de Brasilia<sup>159</sup> en el punto 7 señalan que la pobreza *“constituye una causa de exclusión social, tanto en el plano económico como en los planos social y cultural”*<sup>160</sup>, y supone un serio obstáculo para el acceso a la educación, la justicia y a un trabajo decente.

*“mi niñez fue dura, vengo de una familia pobre, viví en un cantón, mi padre era hijo “ilegítimo” y, por tanto –en ese tiempo- no tenían derecho a nada. Pedían posada con otras familias (3 hermanos y ella)”*<sup>161</sup>

---

<sup>159</sup> Las Reglas de Brasilia tienen por objeto garantizar las condiciones de acceso efectivo a la justicia de las personas en condición de vulnerabilidad, sin discriminación alguna.

<sup>160</sup> Reglas de Brasilia, acceso el 6 de agosto de 2023.

<https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2009/7037.pdf>

<sup>161</sup> Aida Rosales, entrevistada por Karla Luna, julio 2022

*“Crecí al lado de mi madre, mi padre me abandonó a mí y mis 5 hermanos, por lo que me vi obligada a vivir con mi hermana con una tía en Soyapango, pero debía ganarse la comida ya que “para eso me habían llevado”.*<sup>162</sup>

La falta de recursos económicos en las familias obliga a que sus hijas e hijos, inicien su vida laboral desde temprana edad, asumiendo roles y estereotipos de género, ellas asumen labores en los cuidados de otras personas sean estas familiares o no y trabajos del hogar, limitando el acceso a la educación.

Es importante mencionar, sumado a la condición económica de las entrevistadas se suma otro factor de discriminación, y es del provenir de una familia desintegrada; en El Salvador, como en muchos países a nivel mundial se utilizaban términos como “*hijos bastardos*”, a las niñas y niños nacidos fuera de un matrimonio legalmente estructurado de conformidad a las leyes de cada país, ese término tiene connotaciones peyorativas que traían consigo estigma social y discriminación. Esta situación mejoró, por una parte, con la reforma del Código de Familia del año 1993, en donde se reconoce a las hijas e hijos nacidos fuera del matrimonio con los mismos derechos que los nacidos dentro del matrimonio. Estableciendo la igualdad de derechos, independientemente si nacieron dentro o fuera de un matrimonio. Esto se reforzó con la entrada en vigencia de la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia y posteriores leyes en la materia.

Por otro lado, en cuanto a la edad, las referidas reglas de Brasilia, establecen que es una condición de vulnerabilidad para las personas, en el caso de las niñas deben tener una especial tutela por parte de los órganos de justicia en consideración a su desarrollo evolutivo. El Convenio 138 sobre la edad mínima, 1973, de la OIT<sup>163</sup> en el artículo 2 numeral 3 consigna una edad mínima para el empleo y la ocupación de quince años, en el Estado de El Salvador, la Ley Crecer Juntos en el artículo 87 establece una edad mínima de catorce años, dejando abierta la posibilidad que cuando sea

---

<sup>162</sup> Ana Mirna González, entrevistada por Karla Luna julio 2022

<sup>163</sup> Organización Internacional del Trabajo, Convenio 138 sobre la edad mínima, 1973. Acceso el 6 de agosto de 2023:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ilo\\_code:C138](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ilo_code:C138)

indispensable para la subsistencia de su familia, puede la niña o niño iniciar laborales antes de los catorce años de edad. En el caso específico del trabajo del hogar, establece una edad mínima de 16 años, en el artículo 94 de la referida ley. Sin embargo, en los hallazgos a partir de las entrevistas, se constata que no existe una edad mínima para ejercerlo, las niñas empiezan a muy corta edad a trabajar, y muchas veces sin recibir remuneración; sí relataron dos de las entrevistadas:

*“A los 6 años mi mamá me dijo que me llevaría a la casa de una amiga, cuando fui al baño por un vaso con agua me di cuenta que no estaba y me dijeron que me habían dejado en esa casa para hacer todos los oficios”<sup>164</sup>.*

*“A los nueve años tuve que ir a vivir con familiares a Soyapango y aguantarme porque no había que comer para mí y mis hermanos”.<sup>165</sup>*

Asimismo, las reglas de Brasilia establecen que el envejecimiento también puede constituir una causa de vulnerabilidad cuando la persona adulta mayor encuentre especiales dificultades para encontrar un empleo y no tener una jubilación digna con la cual retirarse de sus labores, o incluso el acceso a la seguridad social que sigue siendo a discreción de las personas empleadoras. En los testimonios de las lideresas sindicales comentaron que, al entrevistar a mujeres para la conformación de sindicatos, se encontraron con mujeres que no gozaban de jubilación:

*“Uno de los factores que más nos dificultó al momento de formar el sindicato fue las situaciones difíciles que enfrenta cada mujer, me topé en el trabajo de campo con una señora de 80 años que había trabajado toda su vida para una familia pero al llegar a la tercera edad lo hacía únicamente por techo y comida, y no era buena comida sino lo que a la familia le sobraba, ella seguía ahí porque no tenía a nadie más a quien acudir, la familia que le quedaba la había olvidado y solo esperaba el momento de partir de este mundo”.<sup>166</sup>*

En este orden de ideas, las entrevistadas en su niñez enfrentaron múltiples aspectos de discriminación por: su condición de niñas, la edad, por su condición económica, haber nacido fuera del matrimonio o por haber sido abandonadas por su padre, por la falta de educación formal, falta de recreación. En la niñez, la discriminación interseccional llega a tener impactos negativos en el desarrollo físico, emocional,

---

<sup>164</sup> Rosa Moreira, entrevista julio 2023

<sup>165</sup> Aida Rosales, entrevista julio 2023

<sup>166</sup> Aida Rosales, entrevistada por Karla luna, junio 2022

cognitivo y social de las niñas, afectando su autoestima, identidad, bienestar emocional y capacidad para alcanzar su máximo potencial y desarrollo.<sup>167</sup>

#### 4.2.2 Principio de Igualdad de Remuneración

Previamente, se analizó en el capítulo III el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, en donde diferentes organizaciones de mujeres, feministas y la OIT reconocen que la brecha salarial existente entre mujeres y hombres es originada por estereotipos y prejuicios de género. Ya que es dentro de la sociedad androcéntrica y patriarcal se le da valor al trabajo, priorizando aquellos trabajos que requieren fuerza física, como el trabajo en construcciones y mayoritariamente ejercidos por hombres, para otorgarles un salario mayor frente a trabajos diferentes, pero de igual valor ejercidos mayoritariamente por mujeres, como es el trabajo del hogar.

La igualdad de remuneración, ha sido de las primeras apuestas dentro del ámbito laboral para lograr una igualdad de derechos. Sin embargo, a la fecha, sigue siendo uno de los principales retos a lograr, ya que al sexo se suman diferentes y múltiples aspectos de discriminación que favorecen el mantenimiento de la brecha salarial, incluso entre mujeres. Por ejemplo, de conformidad a las diversas entrevistas realizadas, en el caso del trabajo del hogar remunerado, las mujeres que trabajan en la ciudad tienden a ganar más que aquellas que lo realizan en el interior del país y estos salarios varían en aquellas que lo ejercen en el interior del país, y de quienes provienen de otros países de Centroamérica para dedicarse al trabajo del hogar remunerado. La condición irregular de las mujeres las posiciona en otro punto de discriminación. Estos salarios varían con los de aquellos que ejercen labores de motoristas, jardinería, ya sea dentro o fuera de la capital, trabajos ejercidos mayoritariamente por hombres.

---

<sup>167</sup> Ciudades amigas de la infancia, UNICEF: Sufrir discriminación: este es el impacto que deja en la infancia, acceso: <https://ciudadesamigas.org/impacto-discriminacion-infancia/>

En relación al principio de igualdad de remuneración a pesar que se encuentra establecido en la Constitución de la República, se ha ratificado el convenio 100 de la OIT, se cuenta con una sentencia emitida por la Corte Suprema de Justicia, en donde manda al Consejo Nacional del salario Mínimo, que asigne el salario mínimo para las trabajadoras del hogar remunerado y este debe ser similar al sector de la industria y comercio, esto no ha sido garantizado. Esta resolución no ha sido acatada, dejando a las trabajadoras del hogar remunerado en situación de vulnerabilidad en cuanto a la reglamentación de un salario mínimo que se adapte a las condiciones de vida.

*“Después de vivir momentos duros, regresé a trabajar en casas en el año 2005 cuidando a una niña y un niño, me pagaban \$50 al mes”<sup>168</sup>.*

La falta de un verdadero cumplimiento a la normativa vigente tanto nacional e internacional, trae como consecuencia que muchas mujeres obtengan ingresos muy debajo del salario mínimo, violentando esta manera un derecho fundamental consagrado en la constitución y en el estándar internacional.

#### 4.2.3 Jornada y Horario de Trabajo

Al ser el hogar el lugar de trabajo, la trabajadora del hogar se encuentra en disposición de la parte empleadora siendo difícil determinar la jornada y horario de trabajo real. Esto también es una de las barreras que enfrentan las mujeres al sindicalizarse. En este sentido, es importante recordar el tenor literal del artículo 80 del Código de trabajo:

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

---

<sup>168</sup> Aida Rosales, entrevistada por Karla Luna julio 2023.

Horario que en la práctica resulta aún más extenso ya que las mujeres trabajadoras del hogar, al ser la casa el lugar de trabajo, se mantienen a disposición de lo requerido por la parte patronal.

*“A veces me hacían trabajar hasta la 1 de la mañana, esas no son horas, una tenía que esperar que lleguen cuando salen a divertirse”.<sup>169</sup>*

Las jornadas y horarios de trabajo extensos es un elemento común que se destacó en los testimonios de las entrevistadas, estas jornadas causan agotamiento físico y emocional en las trabajadoras del hogar remunerado, dificulta la conciliación entre la vida laboral y personal dejándoles poco tiempo libre para descansar, socializar, participar en actividades recreativas, cuidar de sus propias familias o reunirse para temas de sindicalización.

Debido al régimen especial de las trabajadoras del hogar remunerado en El Salvador pueden aumentar el riesgo de explotación laboral y abuso por parte de los empleadores, especialmente si las trabajadoras no tienen acceso a protecciones laborales adecuadas, como horas extras pagadas, días de descanso regulares y condiciones de trabajo seguras.

#### 4.2.4 Vacaciones, aguinaldo e indemnización por despido o retiro

Al carecer de formalidades legales, a muchas trabajadoras no se les concede el goce de vacaciones y no se les indemniza al finalizar sus labores:

*“Desde los 12 años de edad fui con una prima a trabajar a una casa, “casa dentro”, para apoyar a mi familia, a mi prima le pagaba poco y ella tenía una hija, me habían dado un cuarto en el sótano en donde dormía junto con mi prima y cuando llovía el cuarto se inundaba. Esas no eran condiciones para trabajar, era un trato discriminatorio a pesar de haber trabajado 20 años ahí no me reconocieron mi tiempo y desarrolle artritis”.<sup>170</sup>*

---

<sup>169</sup> Karla Guadalupe Chávez, entrevistada por Karla Luna julio 2022.

<sup>170</sup> Aida Rosales, entrevista julio 2022

La falta de formalidad del trabajo del hogar remunerado, el desconocimiento de los derechos laborales, las barreras al acceso a la justicia hacen que muchas trabajadoras después de varios años prestando servicio a un solo empleador o empleadora, no se le reconozca la indemnización en caso de despido. Este es un elemento común en las mujeres entrevistadas al finalizar relaciones laborales.

#### 4.2.5 Protección a la Maternidad

En el capítulo III se abordó la regulación a la protección a la maternidad estabilidad en el empleo, que la legislación salvadoreña se encuentra dentro de los estándares de las normas internacionales de trabajo, pero no llega a favorecer a todas las trabajadoras, según los hallazgos a partir de las entrevistadas, en la mayoría de casos a las mujeres las despiden, otras regresan a trabajar a los pocos días de dar a luz. Sumado a lo anterior, que es decisión de la parte patronal inscribir a las trabajadoras al Instituto Salvadoreño del Seguro Social, por lo que se suma a los motivos para incorporarse a sus labores en el periodo de licencia. Quienes se incorporan a sus lugares de trabajo y no se encuentran inscritas en el Instituto Salvadoreño del Seguro Social, no reciben licencia remunerada, se incorporan en las mismas condiciones, según lo relatado por las entrevistas.

#### 4.2.5. Derecho a Sindicación

Las trabajadoras del hogar remuneradas y sindicalizadas, enfrentan dificultades al momento de querer conformar sindicatos debido a la naturaleza del trabajo y los requisitos que exige el Código de Trabajo, hace difícil que las mujeres que se dedican al trabajo del hogar conformen sindicatos, sumado a ello los estereotipos y roles de género.

*“Nos tardamos cinco años en conformar el Sindicato de Trabajadoras Domésticas de El Salvador SITRADOMES, conformar cualquier tipo de sindicato que en su mayoría son hombres cuesta a lo mucho 4 meses, pero en el caso de las trabajadoras domésticas fueron 5 años y no solo se debía a las leyes rigurosas y prevenciones que se hacían sino*

*también que no cabía en la mente un sindicato de mujeres trabajadoras domésticas, es necesario que la libertad sindical también tenga mirada de mujer”<sup>171</sup>*

*“Nos paramos frente al Ministerio de Trabajo para identificar a todas las trabajadoras domésticas que habían sido despedidas, las abordamos, escuchamos y les hablamos sobre las ventajas de la sindicalización, algunas aceptaban otras no, con las que aceptaron también las capacitamos en temas de género, bordado, etc., iniciamos como un grupo de mujeres, pero con el tiempo nos organizamos”<sup>172</sup>*

La vida sindical de las trabajadoras del hogar remuneradas varía por el tiempo para reunirse, la capacidad de liderazgo y empoderamiento, estos son los factores que agrandan la barrera para ejercer el derecho a conformar y pertenecer a un sindicato. Sin embargo, al sindicalizarse existe un notable cambio al conocer sus derechos laborales y a elegir la forma de trabajo.

*“Yo no sabía nada de mis derechos y tenía miedo a involucrarme con un sindicato, pero no pude más con la discriminación y fui a las primeras reuniones, ahora conozco mis derechos, tengo otras opciones para ganar dinero como la venta de dulces y emprendimientos en bordados, además ya no trabajo casa adentro, sino que, por horas, esto me permite tener más tiempo libre, enfrentar menos discriminación y hasta tener más recursos económicos”<sup>173</sup>.*

Al empezar a sindicalizarse según lo relatado por la entrevistadas presentaron resistencias en la parte empleadora, algunas fueron despedidas y les era difícil conseguir trabajo casa adentro, ya que poseían el estigma de “*rebeldes*”, al pertenecer a una organización sindical. Es por ello, que eligen trabajar casa afuera por horas, lo que les permite desenvolverse mejor en la vida sindical, dedicarse a otras opciones laborales y tener un poco más de tiempo libre.

---

<sup>171</sup> Vilma Vásquez, entrevistada por Karla Luna, agosto 2023. Lideresa sindical de la Asociación de mujeres sindicalistas “Febe Elizabeth Velásquez”, mejor conocida como “Las Febes”. Las Febes estuvo a la vanguardia para la conformación de sindicatos de mujeres en diferentes sectores como lo es la industria, trabajadoras sexuales, trabajo doméstico entre otras, Asimismo, brinda acompañamiento jurídico en caso de violaciones a derechos laborales.

<sup>172</sup> Claudia Escobar, entrevistada por Karla Luna agosto 2023

<sup>173</sup> Ana González, entrevistada por Karla Luna julio 2022

### 4.3. Tipos de violencia que enfrentan las trabajadoras del hogar remuneradas y sindicalizadas

Previo al análisis de los diferentes tipos de violencia que enfrentan las trabajadoras del hogar remuneradas y sindicalizadas, es importante retomar el concepto de violencia y acoso establecido en el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso en el mundo laboral, 2019 de la OIT<sup>174</sup>

El concepto adoptado por la OIT es amplio y centrado en las víctimas, en cuanto que, para que se configure la violencia y el acoso en el mundo laboral basta con la “...amenaza de tales comportamientos, ya sean que se manifiesten de una sola vez o de manera repetitiva y que tengan por objeto, que causen o que sean susceptibles de causar daño físico, psicológico, sexual o económico”, contrario a lo establecido en la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV), en donde regula en conceptos separados la violencia y el acoso de la siguiente manera:

#### *Art. 8 Definiciones:*

*B Acoso Laboral: Es la acción de hostilidad física o psicológica, que, de forma sistemática y recurrente, se ejerce sobre una mujer por el hecho de ser mujer en el lugar de trabajo, con la finalidad de aislar, intimidar o destruir las redes de comunicación de la persona que enfrenta estos hechos, dañar su reputación, desacreditar el trabajo realizado o perturbar u obstaculizar el ejercicio de sus labores.*

#### *Art. 10 Modalidades de violencia.*

*C Violencia Laboral: Son acciones u omisiones contra las mujeres, ejercidas en forma repetida y que se mantiene en el tiempo en los centros de trabajo públicos o privados, que constituyan agresiones físicas o psicológicas atentatorias a su integridad, dignidad personal y profesional, que obstaculicen su acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo, o que quebranten el derecho a igual salario por igual trabajo.*

---

<sup>174</sup> Lo anterior debido a la jerarquía de la legislación salvadoreña en cuál se tiene como base la Constitución de la República, luego los tratados y convenios internacionales, seguidos de las leyes secundarias y finalmente las normativas y ordenanzas. Es decir, que, entre conflicto entre el estándar internacional y la legislación interna, prevalece el estándar internacional siempre y cuando no contradiga las disposiciones contenidas en la Constitución de la República (artículo 144 de la Constitución). En consecuencia, queda incorporado a nuestra legislación la definición de violencia y acoso establecido en el Convenio 190 de la OIT.

Es importante, resaltar que una de las diferencias fundamentales entre el concepto de violencia y acoso dado por la OIT por medio del convenio 190, es que se tendrá por configurada la violencia o el acoso con una sola vez que se ejerza o que tengan por objeto causar daño o sean susceptibles de causar daño, mientras que la legislación nacional establece de manera sistemática y recurrente. La definición que prevalece es la brindada por la OIT.

Los tipos de violencia reconocidos en la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres son: Violencia Económica, Violencia Femicida, Violencia Física, Violencia Psicológica y Emocional, Violencia Patrimonial, Violencia Sexual, Violencia Simbólica. A efectos de la presente investigación se profundizará en la violencia física, psicológica, sexual, y simbólica en relación al trabajo del hogar remunerado.

#### 4.3.1. Violencia Física

El artículo 9 literal “c” de la Ley Especial Integral para una Vida libre de Violencia para las Mujeres, define en su tenor literal como violencia física:

toda conducta que directa o indirectamente, está dirigida a ocasionar daño o sufrimiento físico contra la mujer, con resultado o riesgo de producir una lesión física o daño, ejercida por quien sea o haya sido su cónyuge o por quien esté o haya estado ligado a ella por análoga relación de efectividad, aún sin convivencia. Asimismo, tendrán la consideración de actos de violencia física contra la mujer, los ejercidos por la persona agresora en su entorno familiar, social o laboral.

La violencia física incluye agresiones, como empujar, agarrar, dar un codazo, poner zancadilla, abofetear, morder, arañar, golpear, patear o lanzar un objeto<sup>175</sup>.

Las mujeres entrevistadas no manifestaron haber enfrentado violencia física. No obstante, las mujeres que se dedican al trabajo del hogar remunerado y que están

---

<sup>175</sup> Organización Internacional del Trabajo, Violencia y acoso en el trabajo: Guía práctica para la empresa acceso el 9 de agosto de 2023  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---act\\_emp/documents/publication/wcms\\_862627.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_862627.pdf)

sindicalizadas, no se encuentran exentas de enfrentar este tipo de violencia. En muchas ocasiones, la violencia física es subestimada y minimizada debido a la naturaleza privada y aislada de este tipo de trabajo, así como a las barreras que enfrentan las trabajadoras para informar y buscar ayuda. Las trabajadoras del hogar pueden tener miedo de perder su empleo, enfrentar represalias o que no se les crea los hechos denunciados.

#### 4.3.2. Violencia Psicológica y Emocional

El artículo 9 literal “d” de la LEIV, define en su tenor literal como violencia psicológica y emocional como:

Toda conducta directa o indirecta que ocasione daño emocional, disminuya el autoestima, perjudique o perturbe el sano desarrollo de la mujer; ya sea que esta conducta sea verbal o no verbal, que produzca en la mujer desvalorización o sufrimiento, mediante amenazas, 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 efectivas, ejercidas en cualquier tipo de relación<sup>176</sup>.

La violencia y el acoso psicológicos incluyen: acoso, intimidación (bullying) o conductas de acoso, como gritar, humillar, amenazar, excluir y causar daños psicológicos, insultar, utilizar comentarios hirientes, lenguaje ofensivo o cualquier forma de abuso verbal. Burlas, las burlas incluyen cuando implique a cualquier miembro familiar o de la familia en general, su sexualidad, identidad de género, raza, cultura, educación, origen económico, comentarios despectivos, cambiar deliberadamente las horas u horarios de trabajo para incomodar a determinadas personas trabajadoras.<sup>177</sup>

*“pero debía ganarme la comida ya que, para eso me “habían llevado”.*<sup>178</sup>

La entrevistada, al expresar que *debía ganarse la comida que para eso la habían llevado*, refleja que durante ese trabajo se le exigía obediencia o sumisión al realizar las labores; la violencia emocional mina la autoestima, la autoimagen y el sentido del valor

---

<sup>176</sup> Ibid.

<sup>177</sup> ibíd.

<sup>178</sup> Ana Mirna González entrevistada por Karla Luna julio 2022

propio que las trabajadoras tienen de sí mismas, haciéndolas sentir indignas, sin valor y sin esperanza de un futuro mejor. Esto puede afectar su capacidad para defenderse, buscar ayuda o salir de situaciones de abuso.

*“la señora me llamaba haragana, que no pasaba haciendo nada durante el día por eso cuando llegaba de trabajar me hacía planchar hasta sus calzones, luego decía que no los planchaba bien, que ni para eso servía”.<sup>179</sup>*

La violencia emocional y psicológica que enfrentan las mujeres trabajadoras del hogar remuneradas mina tanto su autoestima, que muchas veces no logran dilucidar otras realidades más allá del trabajo y del lugar del trabajo en donde están.

*“Previo a la pandemia, en una casa en Ayuxtutepeque en la cual trabajé 2 años, pero me retiré porque la señora que vivía ahí me acusó de ladrona, me decía: “todas las empleadas son ladronas”. En una ocasión, a la señora se le perdieron unas joyas (estuvo todo el día a la par mía), moviendo muebles, sacando basura, cambiar de posición las cosas. En la noche me llama y me acusa de haber robado una joya de su hija, me maltrató verbalmente, me dijo cosas que me dolieron mucho, acusar a una persona que no ha hecho nada duele. Al siguiente día, fui a trabajar y me dijo que buscara las joyas, las busqué llorando, lloraba por ser acusada de algo que no era cierto. Al cabo de un tiempo, encontré las joyas en una bolsa y la señora me dijo “entonces si no fuiste vos”, y yo le dije “a pesar que soy empleada no soy ladrona, me educaron bien”.*

La estigmatización que enfrentan las trabajadoras del hogar remuneradas se encuentra fuertemente marcada por una parte por el tipo de labor que ejercen, son principalmente mujeres y, otras veces, por venir de una condición económica desfavorable, el no haber tenido los recursos y el tiempo para una educación formal las convierte automáticamente en el imaginario colectivo, en personas sospechosas de todo y que la sociedad fácilmente reemplaza.

*“En la pandemia recibí un trato bastante duro, me mandaron casa afuera, al llegar me mandaban a bañar, después de planchar me mandaban a bañarse, después me negaron la entrada a las casas y cuando me sacaron de la casa, me prohibieron la entrada y no me pagaron el tiempo laborado. Tengo a cargo a mis papás y mi hijo de 14 años. A veces había comida y a veces no. Ese trato me hizo sentir discriminada”.<sup>180</sup>*

---

<sup>179</sup> Aida Rosales, entrevistada por Karla Luna junio 2022

<sup>180</sup> Karla Chávez entrevistada por Karla Lun julio 2022

La violencia emocional o psicológica contra las trabajadoras del hogar remuneradas puede tener efectos devastadores en su salud mental, bienestar emocional y calidad de vida en general y constituye una barrera al acceso de la justicia.

#### 4.3.3. Violencia Sexual

Con base a lo establecido en el artículo 9 literal “f” de la LEIV, violencia sexual constituye:

Toda conducta que amenace o vulnere el derecho de la mujer a decidir voluntariamente su vida sexual, comprendida en ésta no sólo el acto sexual sino toda forma de contacto o acceso sexual, genital o no genital, con independencia de que la persona guarde o no relación conyugal, de pareja, social, laboral, afectiva o de parentesco con una mujer víctima.

La violencia y el acoso sexual incluyen: agresión sexual, violación, exposición indecente, acoso o comunicaciones obscenas, contacto físico no deseado, lo que incluye palmaditas, pellizcos, cosquillas, caricias, besos, abrazos, toqueteos, roces, arrinconamientos o tocamientos inapropiados; hacer preguntas sobre la vida privada, el cuerpo, vida sexual, entre otros<sup>181</sup>.

*“El señor de la casa era acosador, todo empezó cuando puso cámaras en el baño y de ahí me monitoreaba, me decía que si me acostaba con él me daría más dinero, ella le contestaba que si seguía diciendo esas cosas le diría a la esposa, antes esto, el señor me despidió y no me dio el pago”<sup>182</sup>*

La violencia se constituye con la violación a la privacidad. Al respecto el artículo 160 del Código Penal establece: *“El que realizare en otra persona cualquier agresión sexual que no sea constitutiva de violación, será sancionado con prisión de tres a seis años”*.

Al ser la casa de habitación el lugar de trabajo, deja a las mujeres en una situación de vulnerabilidad, en este caso le restan la privacidad y las sexualizan, este tipo de

---

<sup>181</sup> Organización Internacional del Trabajo, Violencia y acoso en el trabajo: Guía práctica para la empresa acceso el 9 de agosto de 2023

<sup>182</sup> Karla Chávez entrevista julio 2022

situaciones son menos frecuentes en los hombres que ejercen el trabajo doméstico (jardinería, choferes, etc.).

*“En la medida que fui creciendo, el cuerpo me fue cambiando, dejé de estudiar, el señor de casa me decía “te ves linda, te haré de todo”, y cada vez que pasaba me pegaba en las nalgas y me decía, “no digas nada sino ya verás”. En una noche cuando mi tía no estaba debido al trabajo, él empezó abusar de mí, cada vez que él se quedaba solo (mi tía trabajaba) ya sabía lo que me tocaba, pero no hablaba, hasta que quedé embarazada”.*<sup>183</sup>

Al desarrollar las labores dentro de las casas, las mujeres que se dedican al trabajo del hogar remunerado, enfrentan frecuentemente acoso sexual por los empleadores, los hijos de los empleadores o empleadoras, algún visitante o persona que viven en esos lugares, no todos los casos terminan en violación, pero sí, según lo relatado por las entrevistadas enfrentan acoso sexual, sobre todo cuando empiezan a trabajar desde niñas o adolescentes.

#### 4.3.4. Violencia Simbólica

La violencia simbólica consiste en: los valores, íconos 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 del papel de la mujer en la sociedad.

En las representaciones sociales del género, el papel de la mujer se representa en los quehaceres de la casa, desde los juguetes diferenciados para niñas y niños, a las niñas se les va educando para pertenecer en casa, este mensaje se refuerza en los medios de comunicación; por ejemplo, aquellos anuncios de venta de detergentes, quien sale sonriendo limpiando la casa son las mujeres. Otro ejemplo, en los días de celebración como el “día de la madre”, los regalos que los medios de comunicación ofrecen son electrodomésticos de uso para el hogar. El mensaje fuerte tras estos anuncios es que las mujeres normalicen los quehaceres de la casa como propios. El

---

<sup>183</sup> Es importante mencionar que la entrevistada dio su total consentimiento para la publicación de su historia. Sin embargo, se mantendrá en secreto su identidad para resguardar su integridad y en consideración del derecho a la identidad de la persona concebida en esa violación.

trabajo del hogar cuando no es remunerado se vuelve invisible y cuando lo es, la remuneración es muy baja y las mujeres que lo ejercen se encuentran en condición de vulnerabilidad que afecta su dignidad humana.

Al recibir todos estos mensajes fuertes de diferentes medios de comunicación, de instituciones como la iglesia, familia, y el derecho, entre otras, las mujeres crecen concibiendo que su rol principal es de realizar los quehaceres del hogar, es por ello, que a la fecha sigue siendo un rubro ejercido mayormente por mujeres que buscan empleo en roles impuestos históricamente que se normalizan y le restan todo el importante valor económico que aportan a la organización actual de la sociedad.

La violencia simbólica en las entrevistadas se evidenció desde el momento que asumen que el trabajo doméstico es el que les corresponde ejercer por ser mujeres y esto las llevó a una exposición continua de actitudes y comportamientos denigrantes o despectivos por parte de quienes las contrataban en las diferentes casas, esto minó su autoestima y autoimagen, produciendo sentimientos de tolerancia, inferioridad y vergüenza que las hizo tolerar abusos físicos que se materializan en la violencia sexual y a tolerar condiciones laborales precarias.

#### 4.4 Importancia de la Ratificación del Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 de la OIT

El convenio 189 fue adoptado en Ginebra, Suiza en la Centésima Conferencia Internacional del Trabajo, con el cual los países a nivel mundial reconocen la significativa contribución del trabajo doméstico a la economía mundial, que incluye el aumento de las posibilidades de empleo remunerado para las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades familiares, el incremento de la capacidad de cuidado de las personas de edad avanzada, la niñez y las personas con discapacidad, y un aporte sustancial a

las transferencias de ingreso en cada país y entre países<sup>184</sup>. Es por ello, que la ratificación de este Convenio es de suma importancia para trasladar el trabajo del hogar remunerado de la economía informal a la económica formal, renaciendo, además, el valioso aporte que brinda a la economía.

Al respecto el artículo 3 del Convenio establece:

*Todo Miembro deberá adoptar, en lo que respecta a los trabajadores domésticos, las medidas previstas en el presente Convenio para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber:*

- a) *la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;*
- b) *la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;*
- c) *la abolición efectiva del trabajo infantil; y*
- d) *la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.*

*3. Al adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos y los empleadores de los trabajadores domésticos disfruten de la libertad sindical y la libertad de asociación y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, los Miembros deberán proteger el derecho de los trabajadores domésticos y de los empleadores de trabajadores domésticos a constituir las organizaciones, federaciones y confederaciones que estimen convenientes y, con la condición de observar los estatutos de estas organizaciones, a afiliarse a las mismas.*

En relación al derecho de libertad de asociación y libertad sindical la legislación no prohíbe la conformación de los sindicatos del trabajo doméstico. Sin embargo, por la misma naturaleza del Código de Trabajo y particularidades del trabajo del hogar remunerado, presentan una serie de dificultades al momento de conformar un sindicato. Sin duda, la primera barrera es la consignada en el artículo 211 del Código de Trabajo, ya que establece un mínimo de 35 personas trabajadoras para conformar un sindicato, realizar una asamblea general para elegir a la junta directiva y posteriormente presentar la documentación para ser inscrita en el Departamento Nacional de Organizaciones Sociales.

*“La conformación de SITRADOMES costó muchísimo, alrededor de 5 años, las compañeras no se podían reunir, salían una vez cada quince días a veces hasta una vez al mes de las casas por un día y o solo por horas, muchas preferían ver a la familia que reunirse con el sindicato. Tocaba ir las a buscar al lugar en donde vivían. Algunas perdieron*

---

<sup>184</sup> Organización Internacional del trabajo, Convenio 189 sobre las trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico, 2011 acceso el 10 de agosto 2023.  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C189](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189)

*el empleo ya que el ministerio manda oficio a que se compruebe la calidad de asalariadas, y al enterarse que estaban conformando un sindicato, despedían a las trabajadoras sin darles la indemnización. La primera vez se denegó la constitución porque no sabían cómo catalogar el sindicato, pero al final se logró".*<sup>185</sup>

*"La idea del sindicato inicia a finales 2008 a 2009, con la necesidad de ver que como trabajadoras domésticas no contábamos con ninguna protección social, se realizaron 500 encuestas en las diferentes colonias de san salvador, con preguntas como: ¿cuál era el horario?, ¿estado familiar?, ¿salario?, ¿días que descansaban?, prestaciones, entre otros. Los hallazgos estaban que las mujeres venían a SS a trabajar, casa adentro, se inicia el sindicato con 35 mujeres. Para inscribir el sindicato se tenía que comprobar el grado de empleadora, al darse cuenta los empleadores muchas de las mujeres perdieron el empleo. Las primeras credenciales se entregaron en el año 2014".*<sup>186</sup>

A pesar que, la conformación de los primeros sindicatos de trabajadoras del hogar sindicalizadas se demoró casi diez años a nivel nacional. Ahora las mujeres trabajadoras del hogar que se encuentran sindicalizadas tienen la oportunidad de capacitarse constantemente y conocer sobre sus derechos humanos laborales, lo que ha contribuido a que voluntariamente dejen los lugares de trabajo en donde son violentadas, inicien emprendimientos, o, trabajen casa afuera y esto les permite gozar el tiempo libre.

El artículo 4 del Convenio 189 se refiere a la obligación de los estados en establecer una edad mínima para trabajar, en los casos que la trabajadora sea menor de dieciocho para trabajar. Y además, garantizar que el trabajo no sea motivo para privar el acceso a la escolaridad, ni restringirles el derecho a oportunidades para acceder a la enseñanza superior o a una formación profesional.

El Convenio también establece que los Estados deben desarrollar medidas y políticas públicas de protección ante la violencia y el acoso. También regula que las trabajadoras cuenten con un contrato individual de trabajo de manera escrita y en iguales condiciones que los demás rubros del trabajo. Propicia un eventual acuerdo para que la trabajadora se quede dentro de casa o se retira, respetar los días de asueto y vacaciones, pago de horas extraordinarias.

---

<sup>185</sup> Claudia Liduvina entrevista virtual septiembre 2022

<sup>186</sup> Aida Rosales, entrevista junio 2023

La importancia de ratificar el Convenio 189 es porque al convertirse en ley de la República genera, la obligación del Estado de crear las políticas públicas pertinentes que tengan en cuenta las consideraciones de género, para que las trabajadoras del hogar gocen de sus derechos humanos laborales en iguales condiciones que las demás trabajadoras y trabajadores, como lo es el contrato individual de trabajo por escrito, salario mínimo, cotización en el ISSSS, acceso a jubilaciones, entre otros.

Es por ello, que los puntos de agenda sindical para las trabajadoras del hogar remuneradas son:

- 1) La ratificación del Convenio 189 sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos.
- 2) Que el Consejo Nacional del Salario Mínimo cumpla con lo dictado por la Corte Suprema de Justicia, en el sentido que haga las tarifas de salario para garantizar un salario mínimo para las trabajadoras del hogar remuneradas.
- 3) Mantenerse en capacitación constante.<sup>187</sup>

Las mujeres, al incorporarse al mundo laboral enfrentan formas múltiples e interseccionales de discriminación y violencia, estas se cruzan con aspectos como la clase, la etnia, el origen de nacimiento, la condición económica, nivel educativo, lugar en donde trabajan, orientación sexual, entre otras. Sin embargo, al sindicalizarse en un principio a las mujeres trabajadoras del hogar les generaba temor a recibir represalias como despidos, menos tiempo libre o alguna de las modalidades de violencia, no obstante, el sindicalizarse las empodera y crea un entorno laboral más idóneo ya que conocen sus derechos laborales humanos. En el caso específico de las trabajadoras del hogar remuneradas y sindicalizadas, enfrentan discriminación por ser mujeres, dedicarse a los quehaceres del hogar, y el estar sindicalizadas, funciona en dos vertientes: La primera, que genera en ellas el temor a no ser contratadas por “sindicalistas”. Y, por otro lado, al contar con tiempo, incentivos económicos y capacitaciones constantes en temas cruciales, deciden -una vez empoderadas-, elegir el lugar de trabajo (libre de violencia y acoso), y en muchos casos optan por trabajar por horas en diferentes casos y algunas

---

<sup>187</sup> Aida Rosales, entrevistada por Karla Luna en marzo 2023. y puntos comunes con todas las entrevistadas.

veces, a trabajos alternativos como puede ser la venta de dulces, elaboración de bordados y actividades comerciales en general.

Es por ello, que entre las demandas más importantes de los sindicatos de trabajadoras del hogar remuneradas y sindicalizadas se encuentran:

- 1) La ratificación del Convenio 189 sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos, 2011 de la OIT.
- 2) Cumplimiento por parte del Consejo Nacional del Salario Mínimo de la inconstitucionalidad 143-2015 de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, en donde se manda al Consejo el establecimiento de un salario mínimo para el trabajo del hogar remunerado.
- 3) La obligatoriedad de inscribir a las trabajadoras del hogar remuneradas en el Instituto Salvadoreño del Seguro Social
- 4) Jornadas y horarios de trabajo definidos, que los contratos de trabajo se realicen de manera escrita
- 5) Reconocimiento y facilidad para ejercer el derecho de sindicación.

## CONCLUSIONES

1. Incorporar la perspectiva de género en el análisis del trabajo del hogar remunerado en El Salvador, es de vital importancia, ya que solo así se puede dilucidar que las mujeres que se dedican a esta labor enfrentan importantes discriminaciones desde su reglamentación en el Régimen Especial del Código de Trabajo, el cual viola lo establecido en la Constitución de la República y posiciona en condición de vulnerabilidad a las trabajadoras del hogar remunerado frente a otros sectores laborales.
2. A pesar de los diversos instrumentos ratificados por El Salvador, con el fin de erradicar el trabajo infantil, establecer una edad mínima para iniciar a trabajar y demás instrumentos de protección de la niñez y la adolescencia, las mujeres que se dedican al trabajo del hogar remunerado empiezan a muy temprana edad a ejercerlo y continúan ejerciéndolo sin importar la edad o las condiciones de carencias e irrespeto a sus derechos humanos laborales.
3. Con base en las entrevistas, se constata que las mujeres que se dedican al trabajo del hogar remunerado en su mayoría devengan salarios por debajo del salario mínimo, incrementando la condición de pobreza para ella y sus familias, contradiciendo el salario digno que establece la Constitución que toda persona debe ganar, y no cumpliendo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), los cuales El Salvador en su momento suscribió.
4. De conformidad con las entrevistas, se determina que el conformar sindicatos para las mujeres que se dedican al trabajo del hogar remunerado, es un proceso que enfrenta barreras que otros rubros de trabajo no poseen.
5. Una vez sindicalizadas, las trabajadoras del hogar remuneradas se empoderan de sus derechos, por lo que, una vez restaurada su confianza y en conocimiento de los derechos que gozan, trae como efecto que toleren menos las violaciones y discriminaciones, escogen la modalidad de trabajo (casa afuera por lo general), y

muchas inician emprendimientos para obtener otras fuentes de recursos económicos.

6. En la investigación se destaca que no solo basta con ratificar los estándares mínimos en cuanto a derechos humanos laborales para mejorar las condiciones laborales, sino que en verdad deberá ejecutarse los compromisos éticos jurídicos adquiridos, solo así será trascendental una eventual ratificación del Convenio 189 sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos, 2011 de la Organización Internacional de Trabajo. Promesa de ratificación que viene desde el Plan Cuscatlán del Gobierno de El Salvador, pero que no se ha sometido a evaluación por la actual Asamblea Legislativa.

## RECOMENDACIONES

1. El Salvador por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe cumplir con los compromisos éticos jurídicos adquiridos con la ratificación de los diferentes convenios internacionales de protección de derechos humanos laborales, con el fin de mejorar las condiciones en el ámbito laboral, en especial de las mujeres.
2. Las organizaciones sindicales de mujeres trabajadoras del hogar deben seguir organizándose y empoderando a las mujeres con el fin de mejorar sus condiciones laborales y eventualmente, cuando el entorno político lo permita, tener más incidencia para lograr ratificar y cumplir con lo establecido en el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo.
3. El Consejo Nacional del Salario Mínimo, debe cumplir con lo mandado por la Corte Suprema de Justicia y emitir el respectivo estudio económico con el fin que se establezca el salario mínimo para el trabajo del hogar remunerado y éste debe ser similar al salario de los servicios de industria y comercio.
4. Se recomienda que el Estado a través del Ministerio de Trabajo y del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, realice campañas de sensibilización que consistan en la valorización del trabajo del hogar remunerado y respeto de los derechos fundamentales para quienes lo ejercen.
5. Se recomienda las organizaciones de mujeres, así como al Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología promover campañas de concientización para que las niñas y mujeres que se dediquen al trabajo doméstico remunerado puedan continuar con sus estudios y así optar a trabajos con mejores condiciones laborales y salariales.
6. Crear albergues para las trabajadoras del hogar remunerado que se desplazan del interior del país a la ciudad y que por algún motivo no puedan ir a su lugar de origen, este albergue facilitará hospedaje, comida y demás servicios básicos.

7. Promover a través de las Organizaciones Sociales, Corte Suprema de Justicia y el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, campañas que permitan tener conocimiento de las instancias judiciales a las cuales acudir en caso de violencia o acoso en el lugar de trabajo, así como sensibilizar al personal del sistema judicial para atender estos casos.

ANEXO 1. MATRIZ DE CONGRUENCIA

Objetivo general	Objetivos específicos	Teorías/categorías/ conceptos/ autoras o autores que identifica en el tema o son de interés	Sobre la información	Sobre sujetas(os) de investigación
<p>Analizar los diferentes tipos de violencia laboral que enfrentan las trabajadoras del hogar remuneradas y sindicalizadas</p>	<p>1) Analizar desde la óptica jurídica con perspectiva de género las condiciones laborales que enfrentan las trabajadoras del hogar remuneradas y proponer recomendaciones académicas que contribuya al reconocimiento de los derechos humanos laborales de las trabajadoras del hogar remuneradas.</p> <p>2) Conocer las condiciones familiares socio económicas de las trabajadoras del hogar remuneradas para conocer su perfil.</p> <p>3) Analizar los estándares</p>	<p>Informes y estudios de la Organización Internacional del Trabajo</p> <p>Análisis en base al Derecho Comparado de países que hayan ratificado los Convenios 190 y 189 de la OIT.</p> <p>Planteamientos de Economía feminista, perspectiva de género y la división sexual del trabajo.</p> <p>Análisis introductorio de los derechos humanos y violencia hacia la mujer, desde las posturas con perspectiva de género. Como lo mencionado por Rita Segato, el</p>	<p>En los tres objetivos se busca evidenciar la condición de vulnerabilidad que enfrentan las trabajadoras del hogar remuneradas en la legislación nacional y en la construcción socio cultural del país.</p> <p>Técnicas utilizadas será un proceso de análisis cualitativo, sistemático y entrevistas semiestructuradas a lideresas sindicales y entrevistas a profundidad a</p>	<p>Serán entrevistas semiestructuradas a lideresas sindicales de antaño en nuestro país y a trabajadoras del hogar remuneradas sindicalizadas y que formaron parte de la creación de los primeros sindicatos en el país. e investigaciones realizadas sobre la discriminación en el mundo laboral y la violencia que enfrentan las trabajadoras del hogar remuneradas Y sindicalizadas</p> <p>Me interesa realizar una investigación ya que las trabajadoras del hogar remuneradas y sindicalizadas enfrentan una preocupante situación de discriminación y violencia en sus entornos laborales.</p>

	<p>internacionales de derechos laborales y comparar con la legislación nacional para determinar eventuales situaciones de discriminación y violencia laboral.</p> <p>4) Visibilizar la historia de los sindicatos de trabajadoras del hogar remuneradas en El Salvador y el trabajo realizado a la fecha.</p>	<p>triángulo de violencia de Galtung</p>	<p>trabajadoras del hogar remuneradas y sindicalizadas</p>	
--	---	--	--	--

## ANEXO 2. MATRIZ DE ANÁLISIS

Objetivo específico	Categoría	Subcategoría	Información obtenida (extractos de la transcripción relevantes)	Interpretación
<p><b>Objetivo específico 1</b>  <b>Identificar a las sujetas de la investigación y el contexto socio cultural en el que viven las trabajadoras a fin de identificar los motivos por los cuales se dedica al trabajo del hogar remunerado y que otras categorías se cruzan con el género.</b></p>	<p>Clase (pobreza)</p> <p>Entorno Familiar</p> <p>Raza</p>	<p>Lugar de nacimiento de la trabajadora</p> <p>Relación familiar</p> <p>Abandono</p>	<p>“mi niñez fue dura, vengo de una familia pobre, viví en un cantón, mi padre era hijo “ilegitimo” y por tanto –en ese tiempo- no tenían derecho a nada. Pedían posada con otras familias (3 hermanos y ella)”</p> <p>“Crecí al lado de mi madre, mi padre me abono a mí y mis 5 hermanos, por lo que me vi obligada a vivir con mi hermana con una tía en Soyapango, pero debía ganarse la comida ya que “para eso me habían llevado”.</p> <p>“mi mamá no me quería por mi color de piel, por ser negra”</p> <p>“mi mamá me abandonaba en casas de sus amigas para que les hiciera limpieza y les cuidara a sus hijos”</p>	<p>Las trabajadoras vienen de una situación de pobreza en dónde asumen el rol de madre.</p> <p>A partir, de las entrevistas se determina como el género se cruza con la clase (todas comparten un origen pobre y con desintegración familiar y raza, ya que una de las entrevistada fue rechazada por su tono de piel)</p>

<p><b>Objetivo específico 2</b></p> <p>Identificar qué tipos de violencias laborales enfrentan las trabajadoras del hogar remuneradas</p>	<p>Física Psicológica Económica Sexual Patrimonial</p>	<p>Agresiones, bromas, tocamientos inapropiados Comentarios Sarcásticos Insinuaciones sexuales no deseadas</p>	<p>“en el año 2005 entre a trabajar casa afuera cuidando a una niña y un niño, me pagaban \$50 al mes, hacia comida para la niña y niño, los alistaba para ir a la escuela y todo lo de la casa. Entraba a las 7 de la mañana y terminaban los deberes a las 5. Pero me daban comida y por eso decidí quedarme ahí”.</p> <p>“Una vez estando ya sindicalizada, trabaje en la casa de un español, rea desordenado y consumía cigarro, coca, cerveza y dejaba todo regado en la mesa y en toda la casa, tenía un perrito y un gato, quienes hacían sus necesidades en la casa, le tocaba limpiar y lavar todo, cada día era iniciar de cero la limpieza del hogar. Me ponía hasta un trapo en la cara para no sentir el mal olor, y continuaba trabajando ya que mis hijos estudiaban, trabajé ahí durante 3 años.”</p> <p>“La discriminación y explotación es porque no existe un respaldo por parte del Estado o respaldo de sus derechos, nos dicen “si quieres aguanta, hay otras que quieren trabajar”.</p>	
---	--	--	--	--

		<p>Una de las mujeres entrevistadas, menciona que no contaba con el apoyo de su pareja para conciliar la vida laboral con la persona, le decía: “pero te llevas a los niños que yo no te los estoy cuidando”.</p> <p>“En las casas existe acoso sexual, acoso laboral y explotación sexual, somos acosadas por los empleadores, por los hijos de los empleadores, por los amigos y cualquier persona que viva en esa casa, hay compañeras que han tenido hasta hijos de los empleadores y estos no se hacen cargo de esos hijos.”</p> <p>“el señor de la casa es acosador, me decía que si me acostaba con él me daría más dinero”</p> <p>“en la medida que fue creciendo, el cuerpo le fue cambiando, dejo de estudiar, el señor de casa le empezaba a decir “te ves linda, te hare de todo”, y cada vez que pasaba le pegaba en las nalgas “y le decía, no digas nada sino ya verás”</p>	
--	--	--	--

<p><b>Objetivo específico 3</b></p> <p>Identificar los derechos y las implicaciones de ser trabajadoras del hogar remuneradas y sindicalizadas</p>	<p>Derechos Laborales</p> <p>Derecho de sindicación</p>	<p>Horario y jornada laboral</p> <p>Salario</p> <p>Libre asociación</p>	<p>“La discriminación y explotación es porque no existe respaldo por parte del Estado o respaldo de nuestros derechos, nos dicen “si quieres aguanta, hay otras que quieren trabajar”.</p> <p>“A pesar de estar sindicalizada se viven abusos y violencia tanto de mujeres como hombres”.</p> <p>“Como trabajadoras necesitamos una ley o que se apruebe el convenio 189 para que se respeten los derechos mínimos”</p> <p>“Al no conocer mis derechos, me fui de esa casa”.</p> <p>“Entre a una organización porque recibí maltrato de mi esposo, Asociación de Mujeres, me ayudo a salir de la situación y estuvo con psicólogos, después me mandaron a un diplomado en donde conocí a SITRADOMES ingresé a SITRADOMES y empecé a conocer mis derechos laborales”.</p> <p>“A la fecha me siento mal porque recuerdo, pero lo cuento para que las mujeres denuncien”.</p>	
--	---	---	--	--

			<p>“El estar organizada me ayuda bastante”</p> <p>“Llegué a sindicalizarme por un amigo de la iglesia, y fue ahí que me enteré que podía denunciar, me capacité y he conocido mis derechos”</p>	
--	--	--	---	--

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Alfaro María Cecilia, *Develando el género: elementos conceptuales básicos para entender la equidad* (Serie hacia la equidad). Acceso el 12 de junio de 2023. <https://portals.iucn.org/library/sites/library/files/documents/modulo9.pdf>
2. AWID: Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica, acceso el 10 de junio de 2023. [https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/interseccionalidad\\_una\\_herramienta\\_para\\_la\\_justicia\\_de\\_genero\\_y\\_la\\_justicia\\_economica.pdf](https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/interseccionalidad_una_herramienta_para_la_justicia_de_genero_y_la_justicia_economica.pdf)
3. Asamblea General de las Naciones Unidas, Sexagésimo primer período de sesiones. Adelanto de la mujer: *Estudio a fondo sobre todas las formas de violencia contra la mujer*, julio 2006.
4. 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.
5. Aguilar García Teresa, El sistema sexo-género en los movimientos feministas, p.4. acceso 12 de junio de 2023: <https://journals.openedition.org/amnis/537>
6. Black Alexandra, Laura Buller, Emily Hoyle y Dra. Megan Tood, *Feminismo para mentes inquietas*, Penguin Random House, 2019.
7. Beauvoir, Simone de. *El segundo sexo*. Editorial Siglo XXI, 2015
8. Black Alexandra, Laura Buller, Emily Hoyle y Dra. Megan Todd, *Feminismo para mentes inquietas*, 2019, Penguin Radom House, 2020
9. Carrera Lugo, María Elena. «Los Derechos Humanos de las Mujeres: Una Reflexión Histórica». Corporación Universitaria Minuto de Dios. Edición en PDF. <https://www.studocu.com/co/document/corporacion-universitaria-minuto-de-dios/derechos-humanos/los-derechos-humanos-de-las-mujeres-una-reflexion-historica-maria-elena-carrera-lugo-pdf/59005477>
10. Carol L. Martin, PhD, Arizona State University, EE.UU., *Género: socialización temprana*, 2014.

11. Coordinación Educativa y Cultural Centroamericana, (CECC/SICA), Equidad y Complementariedad de Género en la Educación Primaria, Vol. 15, p.8 pdf. acceso 11 de junio de 2023  
[https://ceccsica.info/sites/default/files/content/Volumen\\_15.pdf](https://ceccsica.info/sites/default/files/content/Volumen_15.pdf)
12. Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Belem Do Pará), Organización de Estados Americanos, junio 1994
13. Convenio 190 sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 2019 Organización Internacional de Trabajo.
14. Calderón Barahona Andrea Sofía, "Las obligaciones emanadas de la normativa nacional sobre violencia de género, dirigidas al ministerio público, durante el período de 2018 a 2020, departamento de San Salvador " (Tesis doctoral, Universidad Evangélica de El Salvador, 2021).
15. Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189). Organización Internacional del Trabajo
16. Carrasco Bengoa Cristina, Pérez Orozco Amaia, Mertxe Larrañaga Sarriegi, Yolanda Jubeto Ruíz, Paloma de Villota Gil-Escóin, Lina Gálvez Muñoz y Yayo Herrero López, *Con voz propia. La economía feminista como apuesta teórica y política*, 30.31 (La oveja roja, colección vientos del sur, 2014).
17. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, Organización de las Naciones Unidas 1979.
18. Calderón Concha Percy, "Teoría de conflictos de Johan Galtung" Revista Paz y Conflictos, núm. 2, (2009), <https://www.redalyc.org/pdf/2050/205016389005.pdf>.
19. Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José), Organización de los Estados Americanos, 1978.
20. Chávez Carapia Julia del Carmen, *Perspectiva de Género: Género y Trabajo Social*, (Universidad Nacional Autónoma de México, Primera Edición, 2004).
21. Comisión Interamericana de Derechos Humanos. *Informe Temático Referente al Acceso a la Justicia para Mujeres Víctimas de Violencia Sexual en Mesoamérica*. (Organización de Estados Americanos) Apartado 27

22. Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 Organización Internacional del Trabajo
23. Convenio 98 sobre el derecho a la sindicación y negociación colectiva, 1940 Organización Internacional del Trabajo
24. Convenio 100 sobre la Igualdad de Remuneración 1951, Organización Internacional del Trabajo
25. Convenio 111 sobre la Discriminación en el Empleo y Ocupación, 1958, Organización Internacional del Trabajo.
26. Convenio 138 sobre la edad mínima, 1973 Organización Internacional del Trabajo
27. Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981. Organización Internacional del Trabajo.
28. Convenio 183 sobre la protección a la maternidad, 2000 Organización Internacional del Trabajo
29. Convenio 190 sobre la Violencia y el Acoso, 2019, Organización Internacional del Trabajo.
30. Código de Trabajo, Asamblea Legislativa, El Salvador 1972.
31. Ciudades amigas de la infancia, UNICEF: Sufrir discriminación: este es el impacto que deja en la infancia, acceso: <https://ciudadesamigas.org/impacto-discriminacion-infancia/>
32. Constitución de la República de El Salvador. El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 1983.
33. Derecho de las mujeres y cambio económico, *Una herramienta para la justicia de Género y la justicia económica*, número 9 de agosto 2004 y disponible en: <https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/nterseccionalidad>.
34. Díaz Andrade, Estrella (2015). La desigualdad salarial entre hombres y mujeres, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, Santiago de Chile. [http://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-105461\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-105461_recurso_1.pdf)
35. Declaración Universal de los Derechos Humanos, Organización de las Naciones Unidas, 1948.

36. El Mostrador Braga. *Informalidad y precariedad, las dificultades que persisten en el trabajo doméstico*. <https://www.elmostrador.cl/braga/2022/07/22/informalidad-y-precariedad-las-dificultades-que-persisten-en-el-trabajo-domestico/>
37. El Salvador. Percepción de la Violencia Laboral contra las mujeres en los sectores públicos y privados. 2018. Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA). [https://ormusa.org/wp-content/uploads/2019/10/Percepcion-de-la-violencia-laboral-en-sectores-publico-privado\\_2019.pdf](https://ormusa.org/wp-content/uploads/2019/10/Percepcion-de-la-violencia-laboral-en-sectores-publico-privado_2019.pdf).
38. Fundación PRODEMU. Glosario de Género. (Chile, 2020). Edición en PDF, 5. <https://www.prodemu.cl/wp-content/uploads/2021/glosario/GLOSARIO-final-28abril.pdf>
39. Ferrer Pérez, Victoria; Bosch Fiol, Esperanza Del Amor Romántico a la Violencia de Género. Para Una Coeducación Emocional En La Agenda Educativa Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado, vol. 17, núm. 1, 2013. <https://www.redalyc.org/pdf/567/56726350008.pdf>
40. Fundación Juan Vives Suriá, ed., *Lentes de género: lecturas para desarmar el patriarcado*, Caracas México, 2010.
41. Facio Alda. *“Los Derechos de las Mujeres son Derechos Humanos”*. (Instituto Interamericano de Derechos Humanos, 2010).
42. González- Pineda, Julio Antonio «Los retos de la familia hoy ante los retos de la educación de sus hijos: a educar también se aprende» (Acta X del Congreso Internacional Galego- Portugués de Psicopedagogía 2009) <https://www.educacion.udc.es/grupos/gipdae/documentos/congreso/xcongreso/pdfs/cc/cc1.pdf>.
43. González Galvador Blanca, Estereotipo como factor de socialización de género, acceso 13 de junio de 2023: <https://www.redalyc.org/pdf/158/15801212.pdf>
44. Gobierno de México, *¿qué es la perspectiva de género y por qué es necesario aplicarla?*, (noviembre 2018), acceso 10 de junio de 2022. <https://www.gob.mx/conavim/articulos/que-es-la-perspectiva-de-genero-y-por-que-es-necesario-implementarla>.

45. Guía de capacitación en derechos humanos de las mujeres Tejiendo el cambio, Instituto Interamericano de Derechos Humanos, San José, Costa Rica, 2008.
46. Green Daina Z. ¿Qué es la equidad salarial? Acceso junio 2022, <http://www.dzgreen.ca/equidadsalarial.html>.
47. Hernández Piñero Aranza. Igualdad, diferencia: genealogías feministas. Revista del Centro de Estudios sobre la Mujer de la Universidad de Alicante 15. 2010
48. Hasanbegovic Claudia. «Violencia basada en el género y el rol del Poder Judicial» (Revista de Facultad de Derecho, ISSN 0797-816/ el SSN 2301-0665)
49. Instituto Nacional de las Mujeres. Glosario para la Igualdad. (México, 2020). Edición en PDF, 5. Acceso el 9 de junio de 2023. <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/division-sexual-del-trabajo>
50. Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (El Salvador, Asamblea Legislativa, 2011).
51. Lagarde Marcela. *“Identidad de Género y Derechos Humanos. La Construcción de Humanas”*. El feminismo en mi vida: hitos, claves y topias. México: Inmujeres DF, 2012
52. Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, Asamblea Legislativa, El Salvador, 2011.
53. Ley de Procedimientos Administrativos, Asamblea Legislativa, El Salvador, 2017.
54. 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.
55. Martin Carol L., PhD, Arizona State University, EE.UU., *Género: socialización temprana*, 2014. Acceso el 12 de junio de 2023. <https://www.encyclopedia-infantes.com/pdf/complet/genero-socializacion-temprana>

56. Martin Oelz Shauna Olney Manuela Tomei, *Guía Introductoria Igualdad Salarial*, Organización Internacional del Trabajo, 2013
57. Marcela Lagarde, *“El género, fragmento literal: La perspectiva de género, en género y feminismo. Desarrollo humano y democracia”*. (Editorial horas y Horas, España. 1993).
58. Meléndez Florentín, *Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos Aplicables a la Administración de Justicia. Estudio Constitucional Comparado*. (Universidad del Rosario 2012) <https://www.corteidh.or.cr/tablas/28737.pdf>
59. Martínez Miguélez Miguel, *Epistemología y metodología cualitativa en las ciencias sociales* (México: Trillas, 2018)
60. *Mujer y mercado laboral El Salvador, 2008. Trabajo reproductivo: debates para un nuevo contrato social en El Salvador*. Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA).
61. Martínez Munguía Evangelina Lizbeth y Marroquín Hernández Roxana, *Investigación reconocimiento del trabajo doméstico remunerado en El Salvador*, IDHUCA con el apoyo de la OIT, 2013.
62. Naciones Unidas-Crónicas ONU: *Obligada a actuar: Eleanor Roosevelt, un mundo temeroso y una visión internacional de los derechos humanos*”, acceso 17 de abril de 2024, <https://www.un.org/es/cr%C3%B3nica-onu/compelled-act-eleanor-roosevelt-fearful-world-and-international-vision-human-rights>
63. Navas Candelaria, *Sufragismo y Feminismo Visibilizando el protagonismo de las mujeres salvadoreñas*, (Editorial Universitaria, 2012).
64. Organización de los Estados Americanos. «Género, Derechos y Diversidad en la Secretaría General de la OEA». Acceso el 12 de junio de 2023. <https://www.oas.org/es/cim/docs/GPAP-ES.pdf>
65. Oelz Martín, Shauna Olney, Manuela Tomei, *Guía Introductoria Igualdad Salarial*, Organización Internacional del Trabajo, 2013.
66. Organización Internacional del Trabajo. *¿Qué son los roles de género?* <https://www.oitcinterfor.org/en/p%C3%A1gina-libro/%C2%BFqu%C3%A9-son->

rolesg%C3%A9nero#:~:text=Son%20los%20comportamientos%20aprendidos%20en,y%20valorizarlas%20de%20manera%20diferenciada

67. Organización Internacional del Trabajo: *La Brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina. En el camino hacia la igualdad salarial*. OIT Américas, informes técnicos. 2019.
68. Organización Internacional del Trabajo *Violencia y Acoso en el Trabajo, Guía Práctica 2022*.
69. ONU Mujeres. *Feminicidio en Paraguay*. (PNUD: Asunción, 2021), p. 2-3 <https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/2021/12/Feminicidio%20en%20Paraguay%202017-2020-WEB.pdf>
70. Organización Internacional del Trabajo, *IV informe trabajo decente para los trabajadores domésticos*, Ginebra Suiza, 2010.
71. Organización Internacional del trabajo en el informe *El trabajo doméstico remunerado en América Latina y El Caribe a 10 años del Convenio núm. 189*, 2021. Ginebra, Suiza.
72. Organización Internacional del trabajo en el informe *El trabajo doméstico remunerado en América Latina y El Caribe a 10 años del Convenio núm. 189*, p. 17, 2021. Ginebra, Suiza.
73. Organización Internacional del Trabajo, «Historia de la OIT». <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang-es/index.htm#:~:text=La%20OIT%20fue%20creada%20en,una%20paz%20universal%20y%20permanente>
74. Organización Internacional del Trabajo, Constitución de la OIT. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO::P62\\_LIST\\_ENTRIE\\_ID:2453907](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO::P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907)
75. Organización Internacional del Trabajo OIT, acceso 20 de abril de 2024, [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110\\_COUNTRY\\_ID:102835](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102835)
76. Organización Internacional del Trabajo, *Informe: Organizarse en pos de la Justicia Social*, (Ginebra, 2004), acceso el 14 de junio de 2023.

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_publ\\_9223130301\\_sp.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_publ_9223130301_sp.pdf)

77. Osorio Manuel. *Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales*. (Buenos Aires: Heliasta, 2011).
78. Organización Internacional del Trabajo, *Ratificaciones El Salvador*. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200\\_COUNTRY\\_ID:102835](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102835)
79. Organización Internacional del Trabajo: “*diez años después, las trabajadoras y trabajadores domésticos siguen luchando por la igualdad y trabajo decente*”, [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_802521/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_802521/lang--es/index.htm)
80. Organización Internacional del Trabajo, *Organización de las Trabajadoras del Hogar en las Américas, Buenas prácticas y desafíos en función del Convenio 189 de la Oit*, cap. 3. (Turín), acceso 5 de mayo de 2023. <http://www.relats.org/documentos/Genero.Thogar.Bastidas.pdf>
81. Organización Internacional del Trabajo, Observación (CEACR) Adopción: 2020, Publicación 109 reunión (CIT), acceso junio 2022 [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID,P13100\\_COUNTRY\\_ID:4056434,102835:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P13100_COUNTRY_ID:4056434,102835:NO)
82. Organización Internacional del Trabajo, *IV informe trabajo decente para los trabajadores domésticos*, Ginebra Suiza, 2010.
83. Organización Internacional del Trabajo, *La Legislación Salvadoreña a la luz del Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos*, 2015.
84. Organización Internacional de Trabajo, *El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe, a diez años del Convenio 189*, acceso el siete de agosto de 2023. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_828455.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_828455.pdf)
85. Organización Internacional del Trabajo: *Protección social al Trabajo Doméstico en El Salvador*. Acceso, 20 de julio de 2023. <https://www.socialprotection.org/gimi/RessourcePDF.action;jsessionid=wDf>

[AGRuff8Z26ttpQQv9JgnhSvGtxmrJ5ezTLxpbtnaMkiYH2RWT!2012212631?id=55830](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_862627.pdf)

86. Organización Internacional del Trabajo, Violencia y acoso en el trabajo: Guía práctica para la empresa: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---act\\_emp/documents/publication/wcms\\_862627.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_862627.pdf)
87. Organización de las Naciones Unidas, Observación 35 (2017) sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general núm. 19, párrafo 12.
88. Percy, Calderón Concha, Teoría de conflictos de Johan Galtung Revista de Paz y Conflictos, 2009, (Universidad de Granada Granada, España)
89. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Estándares internacionales de Derechos Humanos: clave para el acceso a la justicia de las mujeres, 2020 [https://www.sv.undp.org/content/el\\_salvador/es/home/presscenter/articles/2020/10/estandares-internacionales-de-derechos-humanos-son-clave-para-el.html](https://www.sv.undp.org/content/el_salvador/es/home/presscenter/articles/2020/10/estandares-internacionales-de-derechos-humanos-son-clave-para-el.html)
90. Pérez Victoria, Esperanza *Del Amor Romántico A La Violencia De Género. Para Una Coeducación Emocional En La Agenda Educativa* Profesorado.
91. Reglas de Brasilia sobre el Acceso a la Justicia de las Personas en Condición de Vulnerabilidad, XIV Cumbre Judicial Iberoamericana, 2008.
92. Recomendación general número 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW), acceso el 18 de abril de 2024: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2017/11405.pdf?file=fileadmin/Documentos/BDL/2017/11405>
93. Sala de lo Constitucional. Sentencia de Inconstitucionalidad, Referencia 143-2015 El Salvador, 2020.
94. Segato Rita Laura, Estructuras Elementales de la Violencia: “*Ensayos sobre género entre la antropología, el psicoanálisis y los derechos humanos*”, (Buenos Aires, Argentina: Universidad Nacional de Quilmes, 2003).
95. Servais Jean Michel, *Derecho Internacional del Trabajo*, (Buenos Aires: Heliasta, 2011).

96. Shauna Martin Oelz , Olney Manuela Tomei. Guía introductoria Igualdad salarial. (Organización Internacional del Trabajo: OIT, 2013)
97. Schwarzer Helmut, José Francisco Ortiz Vindas, Mario Daniel Velásquez Pinto *Protección Social al Trabajo Doméstico en El Salvador*, (Organización Internacional del Trabajo 2020)
98. Simone De Beauvoir, *El Segundo Sexo*, (Editorial siglo veinte 1962) Tomo II.
99. Valera Nuria, “*feminismo para principiantes*”, edición actualizada 2019, Penguin random house grupo editorial, Barcelona, España.
100. Valenzuela María Elena, Mora Claudia, *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*, Organización Internacional del Trabajo, 2009.
101. Vargas Méndez Jorge, Ramírez Alejandro, “El Salvador. Percepción de la violencia laboral contra las mujeres en los sectores público y privado”, Investigación realizada por ORMUSA (2017).
102. Zahira Valenzuela Garcés. *Trabajo, economía del cuidado y maternidad en la posmodernidad: Mujeres arañando el tiempo*. (Tesis de grado, Universidad Externado de Colombia, 2021).