

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INTERNACIONALES**



**AFECTACIÓN AL DERECHO LABORAL DE LAS MUJERES
TRABAJADORAS DEL SERVICIO DOMÉSTICO, POR LA NO
RATIFICACIÓN POR PARTE DE EL SALVADOR, DEL CONVENIO 189 DE
LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y LAS
CONTRADICCIONES CON LA LEY LABORAL VIGENTE. PERÍODO 2014-
2019**

**TRABAJO DE GRADO PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADA EN
RELACIONES INTERNACIONALES**

PRESENTADO POR:

**FLOR DE MARÍA GÁLVEZ IRAHETA
DANIA MARLENE GÓMEZ PINEDA
MARÍA FERNANDA RODRÍGUEZ FIGUEROA**

DOCENTE ASESOR

MSC.OSCAR MAURICIO DUARTE GRANADOS

CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, FEBRERO DE 2020

TRIBUNAL CALIFICADOR

Msc. Diana del Carmen Merino de Sorto
(Presidenta)

Msc. Digna Reina Contreras de Cornejo
(Secretaria)

Msc. Oscar Mauricio Duarte Granados
(Vocal)

UNIVERSIDAD DE EI SALVADOR

Msc. Roger Armando Arias Alvarado
RECTOR

Dr. Raúl Ernesto Azcúnaga López
VICERRECTOR ACADÉMICO

Ing. Juan Rosa Quintanilla Quintanilla
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO

Msc. Francisco Antonio Alarcón Sandoval
SECRETARIO GENERAL

Lic. Rafael Humberto Peña Marín
FISCAL GENERAL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

Dra. Evelyn Beatriz Farfán Mata
DECANA

Dr. Edgardo Herrera Medrano Pacheco
VICE DECANO

Msc. Digna Reina Contreras de Cornejo
SECRETARIA

MFe. Nelson Ernesto Rivera Díaz
DIRECTOR DE ESCUELA DE RELACIONES INTERNACIONALES

Msc. Diana del Carmen Merino de Sorto
DIRECTORA GENERAL DE PROCESOS DE GRADUACIÓN

Lic. Roberto Adolfo Arévalo Menéndez
**COORDINADOR DE PROCESO DE GRADUACIÓN DE LA ESCUELA DE
RELACIONES INTERNACIONALES**

AGRADECIMIENTOS

Agradezco en primer lugar a Dios por haberme guiado en este largo camino lleno de obstáculos y sacrificios para lograr culminar mis estudios superiores satisfactoriamente, obteniendo experiencias increíbles y dejando en mi camino personas maravillosas.

Así mismo agradezco a mi madre Mary que siempre estuvo a mi lado en este proceso dándome su apoyo incondicional en todo momento, dándome los consejos que me han llevado a ser la persona que hoy en día soy y confiando plenamente en que llegaría el momento en que vería los frutos de todo mi esfuerzo realizado a lo largo de la carrera.

Otra persona importante en este proceso ha sido mi hermana Domenica que me brindó la oportunidad de seguir mis estudios universitarios, pues fue mi hermana quien creyó plenamente en mis capacidades para lograr grandes cosas y seguir adelante para convertirme en una persona de bien y prepararme profesionalmente para enfrentar la vida.

De igual manera, doy gracias a mis compañeras de tesis y mejores amigas Dania y Fernanda, por brindarme su amistad, por su apoyo incondicional y por el trabajo y esfuerzo que juntas realizamos para culminar nuestro trabajo de grado. A mi asesor de tesis Msc. Oscar Duarte por sus aportes, críticas y sugerencias en la investigación.

Y finalmente a todas las personas que creyeron en mí y que de una u otra manera me apoyaron en este largo proceso que hoy culmina. Muchas gracias.

Flor de María Gálvez Iraheta

Dios, tu amor y fidelidad no tienen fin, han permitido que junto a mis compañeras y mi asesor de tesis Msc. Oscar Duarte concluyamos el presente trabajo de grado con éxito, no hay palabras que puedan describir mis agradecimientos hacia mi creador por estar presente en todo este largo proceso y que ahora está concluyendo.

Agradezco a mi papá por brindarme su ayuda económica y por creer en mis habilidades y capacidades para emprender y culminar mi carrera universitaria; sus palabras de ánimo contribuyeron a dejar de lado todo obstáculo que se iba presentando y que al final se convirtieron en fortalezas en mi vida.

Infinitas gracias a mi abuela por ser una persona que confió en mí desde el inicio de mis estudios, agradezco por brindarme su amor, trabajo, sacrificio y dedicación en cada día, noche y momento en que la necesité. Gracias por cada uno de los consejos brindados y que ahora me han convertido en una mejor persona.

Gracias a mi madre por ser parte fundamental de todo este proceso, por brindarme su comprensión y apoyo en momentos difíciles. Su actitud positiva motivó mis ánimos para seguir avanzando en este proceso académico. No menos importante, brindo mis agradecimientos a toda mi familia en general.

Mis compañeras y amigas Flor y Fernanda, gracias por ser excelentes personas y motivarme para finalizar nuestro trabajo de grado. Gracias por los momentos tan lindos que vivimos juntas en todo este proceso, de mi parte les deseo mucho éxito en su vida. Agradecimientos Msc. Oscar Duarte que nos brindó sugerencias excelentes para un trabajo excelente.

Dania Marlene Gómez Pineda

En primer lugar, agradezco grandemente a Dios por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi carrera, así como a lo largo de mi vida, por estar conmigo en todo momento, por ser mi fortaleza en los momentos más difíciles, por brindarme la sabiduría necesaria para poder culminar con éxito esta etapa tan importante de mi vida.

Le doy gracias a uno de las personas más importante en mi vida, mi madre Margarita por apoyarme siempre en todo momento en este largo proceso, por ser el motor de mi vida, por nunca dejarme sola y luchar siempre a mi lado, por haberme dado la oportunidad de tener una excelente educación en el transcurso de mi vida y sobre todo por siempre creer en mí.

Infinitas gracias por el apoyo brindado a cada uno de los miembros de mi familia, en especial a mi tío Alex por ser siempre uno de mis pilares fundamentales, por haberme apoyado y confiado en mí en todo momento.

A mis amigas y compañeras de tesis Flor y Dania, que con esfuerzo y dedicación logramos culminar una etapa muy importante de nuestra vida agradezco su amistad y apoyo en cada momento les deseo que su vida este llena de felicidad y muchos éxitos.

A todas las personas que conocí a lo largo de mi carrera universitaria y de mi vida que me regalaron su amistad y apoyo siempre, infinitas gracias. Por último y no menos importante a nuestro asesor, Msc. Duarte por guiarnos, brindarnos su conocimiento para poder culminar nuestro trabajo de graduación.

María Fernanda Rodríguez Figueroa

ÍNDICE DE CONTENIDOS

RESUMEN	i
LISTA DE SIGLAS Y ABREVIATURAS	ii
INTRODUCCIÓN	v
CAPÍTULO I EL TRABAJO DOMÉSTICO EN EL SALVADOR	1
1.1. ¿Qué es el trabajo doméstico?	1
1.1.1. Características del trabajo doméstico.....	5
1.2. Antecedentes históricos del trabajo doméstico.....	10
1.3. Evolución del trabajo doméstico en El Salvador	16
1.4. Perfil de la mujer trabajadora del servicio doméstico salvadoreño	20
1.5. Papel de la mujer salvadoreña trabajadora del servicio doméstico en la sociedad	25
CAPÍTULO II EL SISTEMA JURÍDICO INTERNACIONAL Y LA LEGISLACIÓN NACIONAL VIGENTE	28
2.1. El sistema jurídico internacional	28
2.1.1. Carta Internacional Americana de Garantías Sociales de la Organización de Estados Americanos	31
2.1.2. Convención sobre todas las formas de Discriminación contra la Mujer	32
2.2. Convenio 189 Sobre las trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico de la OIT.....	35
2.2.1. Recomendación Sobre El Trabajo Decente Para Las Trabajadoras Y Los Trabajadores Domésticos (Recomendación 201) de la OIT.....	38
2.3 Legislación nacional vigente	43
2.3.1 Constitución de la República de El Salvador	43
2.3.2 Código de Trabajo de la República de El Salvador	45
2.3.3 Ley de Seguro Social	47
2.3.4 Ley de pensiones	50
2.4 Plan Quinquenal 2014-2019 y Plan Cuscatlán	51

CAPÍTULO III EL CONVENIO 189 DE LA OIT A LA LUZ DE LAS EXPERIENCIAS DE PAÍSES COMO URUGUAY Y COSTA RICA	55
3.1. Caso Uruguay como pionero de la ratificación del Convenio 189 de la OIT.....	55
3.1.1. Modificaciones de las leyes internas de Uruguay.....	62
3.2 Caso Costa Rica.....	65
3.2.2. Modificación de las leyes internas costarricenses	71
3.2.3. Situación actual de las mujeres trabajadoras del servicio doméstico en Costa Rica.....	74
3.3. México un posible camino hacia la ratificación del Convenio 189 de la OIT.....	76
3.4. Avances de El Salvador en la Ratificación del Convenio 189 de la OIT	80
CONCLUSIONES	82
RECOMENDACIONES.....	83
FUENTES DE INFORMACIÓN.....	84
ANEXOS.....	92
CONVENIO 189 SOBRE EL TRABAJO DECENTE PARA LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS.....	93

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

Tabla 1 Edad de las trabajadoras domésticas	103
Tabla 2 Trabajadoras que saben leer y escribir	103
Tabla 3 Estado familiar de las trabajadoras domésticas.....	104
Gráfico 1 Estado familiar de las trabajadoras domésticas.....	104
Tabla 4 Personas que cuidan los hijos e hijas de las trabajadoras domésticas	105
Tabla 5 Número de personas del grupo familiar de las trabajadoras domésticas	106
Tabla 6 Trabajadoras según actividad económica que cuentan con seguro social	107

RESUMEN

El trabajo doméstico es una ocupación muy antigua e importante que se ha venido realizando a lo largo de la historia y que con el pasar de los años aún continúa presente la infra valorización y vulneración a los derechos de las mujeres que se dedican a esta labor.

Es por ello, que para el año 2011 nace dentro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el *Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos*, con el fin de promover el trabajo decente, ya que dicha organización reconoce la contribución y aporte en la economía internacional que realizan las trabajadoras domésticas, teniendo en cuenta que este trabajo en su mayoría es realizado por mujeres y en muchos de los casos por migrantes.

En El Salvador, el Código de Trabajo es el instrumento principal que regula el trabajo doméstico, sin embargo, con la presente investigación se ha evidenciado la existencia de vacíos en el mismo, por lo que se ve la necesidad de una reforma al igual que en la Ley de Sistema de Ahorro y Pensiones y la Ley del Seguro Social.

Muchos de los países que hasta el momento han ratificado el Convenio han reformado primero su legislación interna como el caso de Uruguay el primero en ratificar el Convenio y Costa Rica como primer país centroamericano en realizarlo. Para lograr la ratificación en El Salvador, el gobierno debería tomar como ejemplo la experiencia vivida en uno de los países que han ratificado el convenio y antes de proceder a ello revisar y analizar las fallas dentro de la legislación y que esta vaya acorde a lo establecido dentro del propio convenio; ya es momento de que las mujeres trabajadoras del servicio doméstico gocen y se le respeten sus verdaderos derechos.

LISTA DE SIGLAS Y ABREVIATURAS

Art: Artículo

ALESA: Asociación Laboral de Empleadas del Servicio Doméstico y Afines

ANECAP: Asociación Nacional de Empleadas de Casa Particular

ASTRADOMES: Asociación de Trabajadoras Domésticas

ASSE: Administración de los Servicios de Salud del Estado

CCSS: Caja Costarricense de Seguro Social

CEDAW: Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (por sus siglas en inglés)

CIT: Conferencia Internacional del Trabajo

CNT: Convención Nacional de Trabajadores

CONASAMI: Comisión Nacional de Salarios Mínimos

CT: Código de Trabajo

CTIOTE: Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y el Trato Igual en el Empleo

CTM: Confederación de Trabajadores de México

DUDH: Declaración Universal de los Derechos Humanos

EHPM: Encuesta de Hogares por Propósitos Múltiples

FNV: Confederación Sindical de los Países Bajos

GMD: Grupo Madre Dinamizador

IDHUCA: Instituto de Derechos Humanos de la Universidad Centroamericana
“José Simeón Cañas”

IMSS: Instituto Mexicano del Seguro Social

INAMU: Instituto Nacional de las Mujeres

INAU: Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay

INEC: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos

IRENE: Red Internacional de Reestructuración de la Enseñanza en Europa

ISDEMU: Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer

ISSS: Instituto Salvadoreño del Seguro Social

JOC: Juventud Obrera Católica

MTSS: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

MTPS: Ministerio de Trabajo y Previsión Social

ODS: Objetivo de Desarrollo Sostenible

OEA: Organización de Estados Americanos

OIT: Organización Internacional del Trabajo

ONG: Organización No Gubernamental

ONU: Organización de las Naciones Unidas

PIT-CNT: Plenario Intersindical de Trabajadores - Convención Nacional de Trabajadores

PNUD: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

RAE: Real Academia Española

STyFE: Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México

SUTD: Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas

UCA: Universidad Centroamericana José Simeón Cañas

VIH: Virus de Inmunodeficiencia Humana

WIEGO: Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación es denominado La afectación al derecho laboral de las mujeres trabajadoras del servicio doméstico, por la no ratificación por parte de El Salvador, del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo y las contradicciones con la ley laboral vigente. Período 2014-2019.

El trabajo doméstico históricamente ha representado una labor asignada específicamente a las mujeres producto de la división sexual del trabajo; esta situación está vinculada a la esclavitud y otras formas de servidumbre; en la actualidad dicho sector laboral continúa siendo discriminado, por ser considerado un trabajo no productivo, es decir, que no genera servicios y no contribuye de forma directa a la economía de los países.

En El Salvador, las mujeres que se dedican al trabajo doméstico en su mayoría vienen del área rural buscando un medio de subsistencia y mejores ingresos para ellas y sus familias, muchas de estas mujeres no poseen un estudio académico y como consecuencia, no conocen cuáles son sus verdaderos derechos que en la mayoría de ocasiones les son violentados. A razón de lo anterior en el año 2011 en la OIT nace el Convenio 189 como un mecanismo Internacional para buscar que todos aquellos países que lo ratifiquen se comprometan a su cumplimiento.

Por lo que el propósito de esta investigación es dar a conocer la afectación y violación al derecho laboral de las mujeres trabajadoras del servicio doméstico, y las razones por las cuales en El Salvador no se ha tomado en consideración el Convenio 189 de la OIT, además de realizar un estudio a la legislación nacional vigente para identificar si existe o no una posible contradicción con los lineamientos establecidos dentro del Convenio.

Asimismo, es importante tratar este tema debido a que desde tiempos atrás la mujer ha sido colocada en un papel de desventaja frente a los hombres y el rol que estas desempeñan en la sociedad y en particular al dedicarse al trabajo doméstico; un área laboral poco valorada en muchos países de la región latinoamericana y El Salvador no es la excepción, por esa razón es necesario realizar un análisis jurídico internacional sobre el avance de la legislación y el respeto de los derechos laborales en el ámbito del trabajo doméstico en el país.

Por otra parte, este tema en El Salvador ha sido poco estudiado a lo largo de los años, por ese motivo es fundamental realizar una investigación enfocada en la violación de los derechos laborales de las mujeres trabajadoras en este sector, en gran parte por la no ratificación del convenio 189, pues al ser este ratificado podría contribuir a reducir la vulneración de muchos de estos derechos. El análisis resulta relevante porque abarca en su estudio al sector femenino dentro de esta rama de trabajo, que ha sido invisibilizada dentro del sector económico, sin embargo, representa un rubro bastante fuerte para la economía del país.

El problema de investigación radica en poder conocer ¿Cuál es el motivo principal por el cual el gobierno de El Salvador no ha ratificado el Convenio 189 de la OIT, instrumento jurídico que vela por el respeto de los derechos laborales de las mujeres trabajadores del servicio doméstico?

Por lo tanto, el objetivo principal de esta investigación es conocer las violaciones al derecho laboral de las mujeres trabajadoras del servicio doméstico por la no ratificación por parte de El Salvador del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo y las contradicciones con las leyes internas del país a su posible aplicación.

La metodología de investigación utilizada para alcanzar los objetivos propuestos va desde una revisión bibliográfica para la recopilación de la información socio-jurídica, para lo cual el Convenio 189 de la OIT, el Código de Trabajo salvadoreño, la Ley del Seguro Social y la Ley de Pensiones servirán como unidades de análisis pertinentes al tema de investigación.

Además se utilizó el método descriptivo, el cual sirvió para describir la situación actual del trabajo doméstico en el país y a su vez el comportamiento de las distintas instituciones involucradas en lo referente a la ratificación del Convenio 189 de la OIT.

Finalmente, la investigación cuenta con tres capítulos que se desglosaran de la siguiente manera: en el capítulo I, se considera importante conocer la historia del trabajo doméstico a nivel mundial, no dejando de lado la experiencia salvadoreña como punto principal; en el capítulo II, se retoma el sistema jurídico internacional y la legislación nacional vigente salvadoreña; y en el capítulo III, se realiza un análisis del convenio 189 de la OIT a la luz de la experiencia de países como Uruguay y Costa Rica.

CAPÍTULO I

EL TRABAJO DOMÉSTICO EN EL SALVADOR

A continuación se presenta una serie de definiciones sobre trabajo doméstico, los antecedentes históricos no solo en El Salvador si no a nivel internacional, las características, así como la evolución, que con el pasar de los años se ha podido evidenciar acerca del trabajo doméstico en el país. Dentro de este capítulo se pretende conocer no solo los avances que se han podido lograr si no cuál es el papel que las trabajadoras domésticas salvadoreñas desempeñan dentro del territorio nacional en la actualidad, por lo que el objetivo a alcanzar en este apartado es identificar la evolución regulatoria que ha tenido el trabajo doméstico en El Salvador en relación a la situación laboral actual que viven las mujeres salvadoreñas trabajadoras del servicio doméstico.

1.1. ¿Qué es el trabajo doméstico?

La palabra “doméstico” proviene del latín “domesticus”, de “Domus” que significa Casa y se refiere a lo relativo o perteneciente a la casa o al hogar.¹ En torno al concepto de trabajo doméstico, giran una serie de definiciones dentro de las cuales se presentan las siguientes:

- Según el Convenio 189 de la OIT en su artículo 1 se establece:
 - a) la expresión «trabajo doméstico» designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos;

¹ *Diccionario de la Lengua Española*. 20ª Ed. Tomo II. (Madrid: Editorial Espasa Calpe S.A. 1984), 513.

- b) la expresión «trabajador doméstico» designa a toda persona, de género femenino o 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.
- Según la OIT, el trabajo doméstico remunerado es una ocupación antigua e importante. A pesar de ser una actividad con mucha responsabilidad e incluir tareas complejas como el cuidado de niñas, niños y personas adultas mayores, es muy poco valorada; y se considera “no cualificada”. En muchos casos, la propia legislación laboral es poco ventajosa para ellas: se les reconocen menos derechos que al resto de trabajadoras y trabajadores.²

Dentro del Código de Trabajo salvadoreño no se brinda una definición de trabajo doméstico específicamente, pero sí una de “trabajador doméstico”:

- Artículo 77.- Código de Trabajo de El Salvador: 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.

Previo al convenio antes mencionado un estudio de la OIT analiza las legislaciones nacionales relativas al trabajo doméstico y concluye que éstas poseen inmerso los siguientes elementos en sus definiciones sobre este tipo

² ILO, “Condiciones laborales de las trabajadoras domésticas en Centroamérica, Panamá y República Dominicana”, acceso el 07 de junio de 2019, http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_247464.pdf.

de empleo:

- El lugar de trabajo es una casa privada.
- El trabajo realizado está relacionado con el servicio a las personas que viven en esta casa.
- El trabajo se realiza bajo la autoridad, la dirección y la supervisión del empleador directo, del ocupante de la casa.
- El trabajo debe realizarse de forma regular y continua (lo que no excluye que sea a tiempo parcial).
- El empleador no obtiene ningún beneficio financiero de la actividad del trabajador doméstico.
- El trabajo se realiza a cambio de una remuneración.
- El lugar de residencia del empleado no tiene consecuencias sobre la definición del trabajo. No obstante, un estudio de la OIT destaca que algunas legislaciones nacionales toman en cuenta el hecho de que el trabajador doméstico pueda vivir en casa del empleador.

Ahora bien, según la conceptualización del trabajo doméstico presentada este es considerado como una forma de esclavitud moderna, y según una de las definiciones brindadas por la Real Academia Española (RAE) el vocablo latina *domesticus* además de significar ‘casa’ viene de domesticar; esto significa “reducir, acostumbrar a la vista y compañía del hombre al animal fiero y salvaje. Hacer tratable a alguien que no lo es, moderar la aspereza de carácter”. Y es justo ahí donde surge el debate para algunos ¿Cambiar el término trabajadoras del servicio doméstico por trabajadoras del hogar?

En una conversación sostenida con Marta Saldaña secretaria del Sindicato de Mujeres Trabajadoras del Hogar Salvadoreñas SIMUTHRES, se le preguntó cuál era el término correcto y por qué cambiar el término de trabajadoras

domésticas al de trabajadoras del hogar. La entrevistada basándose en la definición establecida por la RAE exclamó: “¡A nosotras no nos están domesticando! ¡Estamos haciendo nuestro trabajo!”

Por lo que se puede evidenciar que el término utilizado representa una forma más de discriminación hacia estas mujeres, este sindicato en particular está luchando no solo por la ratificación del Convenio 189 sino por el cambio de término empleado para hacer referencia a las mujeres que se dedican al trabajo doméstico.

Es así como, “en una reunión internacional sobre trabajo doméstico celebrada en Ámsterdam en noviembre de 2006, organizada por la Red Internacional de Reestructuración de la Enseñanza en Europa 28 (IRENE), la Confederación Sindical de los Países Bajos (FNV), la Red Asiática de Trabajadoras del Hogar, el Comité para las Mujeres Asiáticas y la red ‘El Empleo Informal y la Mujer: mundialización y organización’ (WIEGO) se propuso que en español el término ‘trabajadores domésticos’ se sustituyese por ‘trabajadores del hogar’.

En el caso de El Salvador, un grupo de organizaciones de mujeres, organizaciones sindicales y de derechos humanos, en el 2011 presentó una pieza de correspondencia a la Asamblea Legislativa para buscar realizar reformas al Código de Trabajo en el cual se incorpora el término “trabajadora del hogar”.

Dicha propuesta de reformas, no solo busca el cambio de un término por otro, sino reconocer que el trabajo doméstico o del hogar, es una relación laboral como las otras y que el Estado está en la obligación de garantizar condiciones dignas para las personas que la realizan.

Sin embargo, para propósitos de este trabajo se manejará el término

'trabajadoras del servicio doméstico' por el hecho que es el término utilizado por la misma OIT dentro del Convenio al igual que en el Código de Trabajo salvadoreño.

1.1.1. Características del trabajo doméstico

Con las definiciones expuestas anteriormente, se pueden identificar una serie de características que se derivan y representan el trabajo doméstico:

- Salario, representa una fuente importante de ingresos económicos para las mujeres que en su mayoría es realizado por personas de escasos recursos económicos. Al igual que otras fuentes de empleo, el trabajo doméstico cuenta con un salario, sin embargo en la actualidad existen muchos países donde aún no se ha regulado esta labor y el salario que les es otorgado se encuentra por debajo los rangos del salario mínimo, por lo que en estos casos el salario dependerá de lo que el empleador establezca, y ese es el caso de El Salvador no existe establecido un salario mínimo para esta labor.
- El trabajo doméstico se define en función del lugar de trabajo, que es el hogar privado: es una característica muy relevante porque las mismas actividades realizadas en otros lugares como edificios, empresas industriales, comerciales, sociales y demás equiparables, no se consideran trabajo doméstico.
- Las ocupaciones y tareas consideradas trabajo doméstico varían de un país a otro, en algunos se consideran: cocinar, limpiar, cuidar de niños, personas de edad y personas con discapacidades, ocuparse del jardín o de mascotas, o conducir el automóvil familiar, etc. Todas esas actividades realizadas solo en el hogar privado pueden ser catalogadas como trabajo

doméstico.

- La relación laboral es de dependencia, es decir, la trabajadora cumple sus tareas bajo la dirección de la empleadora y a cambio de un salario. La trabajadora del servicio doméstico siempre está al mando de lo que el patrón ordene, es el empleador o empleadora quien le proporciona al trabajador doméstico los días de descanso, si debe trabajar horas extras y proporcionar las condiciones adecuadas para el ejercicio de sus labores.
- Las trabajadoras del servicio doméstico ocupa uno de los grados en la escala de remuneraciones de los países y están por debajo del ingreso promedio del total de trabajadores. Esta característica es bastante discriminatoria, sin embargo, sigue identificando a las trabajadoras del servicio doméstico debido a que es una labor poco valorada por lo cual no es regulada de manera correcta en las legislaciones internas de muchos países, provocando que las mujeres que ejercen esta labor no gocen de un salario digno, ni de otros beneficios que ofrecen otros empleos que si son regulados por las leyes.

Por otro lado, la OIT ha señalado que esta relación laboral es atípica por tres características:

- 1) La invisibilidad: El lugar donde se desarrolla queda fuera de la mirada del mundo exterior, inclusive de la inspección laboral y de otras formas de resolución de los conflictos.
- 2) Desproporción entre el poder del empleador y la trabajadora: varios empleadores con exigencias en cuanto al tiempo y atención de una trabajadora aunado a la inferioridad que tiene la mujer frente al hombre, las diferencias de clase social y educación.

3) Ausencia de una descripción precisa del trabajo y la disponibilidad a todas horas. Esto provoca que se explote a la trabajadora doméstica, debido a que no se le proporciona un horario específico que debe rondar por las 8 horas laborales.

Sin duda alguna las características mencionadas por la OIT son las que se encuentran presentes en la actualidad en todo trabajo doméstico, no son positivas, pero si son las que viven todas las trabajadoras domésticas y que debido a la necesidad que cada una posee deben aprender a lidiar con tales peculiaridades.

Los Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) nacen en el año 2015 y están compuestos por 17 objetivos y 169 metas de aplicación universal, aunque no son jurídicamente obligatorios los países deben tomar iniciativas y medidas para poder lograr la prosperidad al tiempo que protegen el planeta, según estos objetivos, la igualdad entre los géneros no es solo un derecho humano fundamental, sino la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible.³

Por lo que cada país debe trabajar en la implementación y creación de políticas que puedan beneficiar y velar por el adecuado cumplimiento de los derechos de las trabajadoras domésticas que en el caso de El Salvador no solo son vulnerados si no invisibilizados y poder así mejorar las condiciones en las que se desempeñan estas mujeres.

Según el ODS 5, Igualdad de género en su meta 5.4 establece que se debe reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y

³ United States, “La Agenda de Desarrollo Sostenible”, acceso el 12 de agosto de 2019, <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/>.

promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.

El papel que el gobierno debe jugar en la creación de políticas es indispensable sin embargo la sociedad también tiene un rol importante, por lo que se debe trabajar en la sensibilización hacia la población, y todos los empleadores y empleadoras para conocer cuáles son en realidad los derechos de las trabajadoras del servicio doméstico y cuáles son las medidas adecuadas para mejorar la situación de todas las mujeres que se dedican a esta labor.

Según el ODS 8, trabajo decente y crecimiento económico el hecho de tener un empleo no garantiza a las personas a poder salir de la pobreza, la creación de empleos de calidad sigue constituyendo un gran desafío en la actualidad para casi todas las economías. Por lo que este ODS busca es, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

Se debe proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores y trabajadoras, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

No se debe olvidar que muchas de las mujeres que se dedican al trabajo doméstico son migrantes, y que por su condición jurídica en el país que se encuentran se ven obligadas a trabajar en el área del servicio doméstico y en muchas ocasiones los patronos de estas personas se aprovechan de ellas.

Por ese motivo, se ve la necesidad de potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra

condición.⁴

Con el fin de reducir la desigualdad, se ha recomendado la aplicación de políticas universales que presten también especial atención a las necesidades de las poblaciones desfavorecidas y marginadas.

Para lo que el ODS 10 reducción de las desigualdades, en sus metas plantea como requisito poder garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.⁵

Se deben crear leyes y políticas que favorezcan a la población especialmente a aquellas más discriminadas y desfavorecidas para poder ir cerrando esas brechas de desigualdad existente en nuestros países; cada Estado está en la obligación de velar por una verdadera equidad entre todos y todas. Para lo cual pueden adoptar políticas, especialmente fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor equidad.

Una de las formas más claras y notoria de las desigualdades existentes son los salarios, las mujeres siempre se verán afectadas en este tipo de situaciones ya que por el simple hecho de ser mujer son tachadas de ser inferiores y no se diga si estas mujeres se dedican al trabajo doméstico, en nuestro país ni siquiera existe un salario mínimo específico para esta labor por lo que los empleadores pagan lo que ellos consideran es lo más adecuado por los servicios que han contratado.

⁴ UN, “ODS 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico”, acceso el 12 de agosto de 2019, <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>.

⁵ UN, “ODS 10: Reducción de las Desigualdades”, acceso el 12 de agosto de 2019, <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/inequality/>.

1.2. Antecedentes históricos del trabajo doméstico

La asignación de tareas, actividades y acciones que las personas deben realizar para su desarrollo, el de las familias y el de las comunidades, es producto de la división sexual del trabajo que las determina, considerando si son hombre o mujer. Así, el trabajo doméstico es producto de ese mismo proceso y las tareas que se desempeñan en su ejecución han sido clasificadas, en lo “público” y lo “privado”. Los mismos deben entenderse como: ámbito público: todas las tareas relacionadas con la vida económica, social y política, donde ejerce el Estado, el mercado y la comunidad.

Este ámbito es ocupado en su mayoría por los hombres y por medio del cual se perciben ingresos ya que tiene que ver con actividades productivas de carácter mercantil que tiene un valor de cambio.

El ámbito privado, es ocupado principalmente por las mujeres y tiene que ver con actividades no mercantiles, es decir aquellas que no generan ninguna remuneración. Este tipo de tareas satisfacen las necesidades básicas de las mujeres y de su familia (afecto, cuidado del hogar, etc.) con el fin de desarrollar la vida de las personas”.⁶

Desde esa perspectiva puede evidenciarse la división sexual del trabajo que ha existido desde mucho tiempo atrás en donde se considera que el hombre es el único que aporta a la economía del hogar y la mujer simplemente ejerce una labor doméstica la cual no es remunerada.

El trabajo doméstico ha existido desde las primeras sociedades que

⁶ Evangelina Martínez y Roxana Marroquín. *Investigación Reconociendo el Trabajo Doméstico Remunerado en El Salvador: El Trabajo Doméstico Remunerado en El Salvador*, (El Salvador: Instituto de Derechos Humanos de la UCA, 2015), 12.

comenzaron a reunirse en “hordas” o clanes de cacería, donde el fin principal era poder satisfacer las necesidades básicas de todos sus integrantes.

Sin embargo, en aquellas primitivas tribus se comenzaron a crear las clases sociales y en el trabajo dividiendo las actividades realizadas en domésticas y de cacería, siendo las primeras desarrolladas por las mujeres que integraban la tribu y las de cacería por los hombres de la misma.

Históricamente el trabajo doméstico ha estado vinculado a la esclavitud, al colonialismo y a otras formas de servidumbre, los individuos que tradicionalmente han desempeñado tareas domésticas fueron marginados y excluidos; es por ello que se busca las conquistas sociales, como el resto de los trabajadores han alcanzado y disfrutado.⁷

Durante la etapa de la esclavitud, eran los esclavos los que desarrollaban todas las labores domésticas con la diferencia que no recibían ninguna remuneración a cambio; desde este tiempo hasta la revolución industrial se han desarrollado distintos sistemas de organización laboral caracterizados por la oposición de dos elementos el que manda y el que obedece; el que produce y el que se beneficia con el producto.

Con el paso de los siglos estos dos elementos de oposición han recibido diferentes nombres: dueño y esclavo, entre los primitivos; patricios y plebeyos, en roma; amos y colonos al finalizar la edad media; señores y siervos, durante el feudalismo; propietarios y obreros al proclamarse la libertad al trabajo durante la revolución francesa; empresarios y trabajadores, en la actualidad,

⁷ José Alberto Jerez Masaquiza, “Propuesta de Proyecto de Ley que derogue el artículo 267 del Código de Trabajo por vulnerar el principio Constitucional de la Libre Contratación” (Tesis de maestría, Universidad Regional Autónoma de los Andes, 2018), 31-32, <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/8543/1/PIUAMCO075-2018.pdf>.

con semejante igualdad jurídica pero diferente función laboral.⁸

En el siglo IX, fueron muchos los intentos por abolir la esclavitud, los cuales fracasaron por la presencia de muchos que estaban interesados en la trata de esclavos. El Medioevo representa la evolución de las instituciones precedentes. Así la esclavitud de preponderante servicio personal en lo antiguo, se convierte en la servidumbre de la gleba medieval, la cual consistía en la adscripción a la tierra, dejando atrás la sujeción personal.⁹

En la antigüedad se engendró la esclavitud; el feudalismo y cierta hipocresía medieval transformaron aquella en servidumbre como secuela del régimen señorial, que establecía un vínculo de dependencia entre los siervos y vasallos que habitaban un feudo o un señorío, y el señor; y a veces un nexo entre el colono y la tierra que él hacía producir para el bienestar de otros, y apenas sustento de él y su familia.¹⁰

Con la servidumbre aparecen los siervos de la gleba, como representantes de un estado civil que se encontraba entre los esclavos y los hombres libres; no obstante, con dicha adscripción, los esclavos no podían tener tierra propia, pero sí podían cultivar para su señor, esta servidumbre representó una “esclavitud atenuada”. La servidumbre constituyó la fase intermedia entre la antigua esclavitud y la proletarización de la clase trabajadora, sometida a otra dependencia: la del salario, en condiciones más progresivas y mejores.¹¹

⁸ Ingrid Madai Castro Martínez, Walter Alexander Acevedo Torres y Jaime Alexander Portillo Carbajal “LA EFICACIA DE LA INCORPORACIÓN DE LAS EMPLEADAS DOMÉSTICAS AL SISTEMA DEL SEGURO SOCIAL, A TRAVÉS DEL REGLAMENTO DE CREACIÓN Y APLICACIÓN DEL RÉGIMEN ESPECIAL DE SALUD Y MATERNIDAD PARA LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS, EN EL MUNICIPIO DE SAN SALVADOR” (Tesis de Licenciatura, Universidad de El Salvador, 2012), 33-34.

⁹ Castro, Acevedo y Portillo, “LA EFICACIA DE LA INCORPORACIÓN DE LAS EMPLEADAS DOMÉSTICAS AL SISTEMA DEL SEGURO SOCIAL”, 37.

¹⁰ *Ibíd.* Pág. 37.

¹¹ *Ibíd.* Pág. 37.

La esclavitud puede considerarse como una etapa dentro de la cual se extendió aún más la marginación a aquellos que poseen más y los que poseen menos, ejerciendo estos últimos labores para sus patrones lo que significa una actividad meramente de servicio doméstico en el caso de las mujeres.

Sin embargo, la abolición de la esclavitud dio al servicio doméstico la posibilidad de ser remunerado; aunque ésta ocupación es mal pagada y por lo general no goza de la suficiente protección por parte de las leyes laborales. En El Salvador, este tipo de trabajo ha sido realizado en su gran mayoría por mujeres, situación que se convierte en un elemento más de la desigualdad de oportunidades que tradicionalmente ha caracterizado la inserción femenina en el campo laboral.

A diferencia de lo ocurrido en otras latitudes, en América Latina el servicio doméstico representó la principal ocupación femenina a lo largo de todo el siglo XX. De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo, en 2005 el servicio doméstico empleaba más de doce millones de mujeres y niñas en la región, lo que representa más del 15% de la población femenina económicamente activa.

Además de ser la ocupación más feminizada, el servicio doméstico presenta, en términos generales, condiciones de trabajo más precarias que las de cualquier otro empleo –con legislaciones laborales que lo excluyen de los derechos que se garantizan a otros trabajadores, altos niveles de informalidad y bajos salarios.¹²

A pesar de ser la ocupación que más mujeres concentra dentro del mercado de trabajo en la región, se puede reflejar la invisibilidad de este sector para las

¹² Inés Pérez, “Historias del Trabajo Doméstico,” *Nuevo Mundo Mundos Nuevos*, 27 de abril de 2013, acceso el 14 de junio de 2019, <https://journals.openedition.org/nuevomundo/65165>.

Ciencias Sociales, y en particular para la historia. Si bien difícilmente podría decirse que se ha escrito poco sobre esta temática, tampoco existe un campo consolidado de estudios sobre ella.

En buena medida, esta situación obedece a la invisibilidad del servicio doméstico, debido a que es un factor latente en la sociedad y sobre todo en dicho sector en el cual se hace visible la vulnerabilidad de derechos que sufren las trabajadoras del servicio doméstico en toda la región.

En América Latina, los primeros estudios realizados sobre el servicio doméstico en los años setenta, lo hicieron desde la problematización del desarrollo y el lugar de las mujeres en él.¹³ El servicio doméstico fue analizado como parte del sector informal del mercado de trabajo que agrupa a importantes proporciones de mujeres.

Desde fines de los años setenta, se ha mostrado cómo la participación de las mujeres en el mercado de trabajo ha diferido de la de los varones a lo largo de todo el siglo XX: si la de ellos era continua a lo largo del curso vital, la de ellas estaba condicionada por eventos tales como el matrimonio y el nacimiento de los hijos.¹⁴

La participación femenina en el mercado de trabajo estaba, además, concentrada en algunos sectores de la economía y dentro de ellos, en ciertas ocupaciones.

A la desigualdad de salarios, garantizada por la concepción de que el trabajo femenino era un “complemento” de aquel realizado por el varón proveedor, se sumaba una segregación ocupacional que ubicaba a las trabajadoras en

¹³ Pérez, *Historias del Trabajo Doméstico*, 2013.

¹⁴ Pérez, *Historias del Trabajo Doméstico*, 2013.

aquellos empleos considerados como típicamente femeninos y, por tanto, menos calificados.¹⁵

La segunda mitad del siglo XX ha sido un tiempo de cambios sustanciales en el trabajo doméstico, tanto remunerado como no remunerado, en el que la demarcación de lo laboral y lo familiar fue variable y conflictiva y en la que esta labor adquiere nuevos sentidos y connotaciones.

El trabajo doméstico remunerado pasó de desempeñarse de manera predominante en una única vivienda con un sistema sin retiro, a realizarse en múltiples hogares, que podían cambiar con el tiempo, mayoritariamente con retiro pasó, por otro lado, a ser una ocupación feminizada, a partir de la exclusión de otros tipos de trabajo anteriormente considerados parte del “servicio doméstico”, como el de los choferes particulares o el de los encargados de casas de renta.¹⁶

Por otra parte, la sindicalización de las trabajadoras domésticas ganó fuerza en estas décadas, aunque con una intensidad desigual en distintos escenarios nacionales de la región, condicionada por la posibilidad de establecer alianzas con otros actores sociales.

El trabajo doméstico está íntimamente ligado a la migración campo-ciudad en las sociedades modernas con altos índices de urbanización. Debido a que la falta de oportunidades en las zonas rurales impulsa a las personas hacia las grandes ciudades en una incansable búsqueda de esperanza y un futuro mejor; sin embargo, la demanda del mercado laboral es menor que la creciente oferta.

¹⁵ Pérez, *Historias del Trabajo Doméstico*, 2013.

¹⁶ Pérez, *Historias del Trabajo Doméstico*, 2013.

El resultado es desempleo y subempleo, lo que a su vez conlleva marginalidad y pobreza, lo que resulta este tipo de trabajo una mejor opción para las mujeres que provienen del campo, a pesar de los bajos salarios que este ofrece.

1.3. Evolución del trabajo doméstico en El Salvador

En El Salvador se marca el inicio de un ordenamiento Jurídico a partir del año 1824 con la constitución de la República Federal de Centro América la cual regía en los Estados de Costa Rica, Nicaragua, Honduras, El Salvador y Guatemala; quienes formaban parte de la Federación de Centro América.

Con esta Constitución se pudo observar la terminación de la esclavitud, pues declara la libertad e igualdad de todos los ciudadanos del Estado, instituyendo los derechos de libertad, igualdad, propiedad, con la protección de la república; sin dejar de lado el hecho de que se consideran ciudadanos todos los salvadoreños que se encuentren en el territorio de El Salvador y dentro de los otros Estados de la federación.¹⁷

Aunque no se halla nada que regulará el trabajo doméstico específicamente, si se encuentran principios que fueron básicos para el sector laboral. En la Constitución de El Salvador de 1841 se regularon por primera vez las causas de suspensión de los derechos del ciudadano, en su Artículo 21 incorporando en su ordinal 5º “Por el estado de sirviente doméstico cerca de la persona”. Situando al trabajador doméstico en un estado de ausencia de ciudadanía y derechos políticos, factores que eran más agravantes para la mujer.¹⁸

Esta disposición nos muestra la marginación y desprotección de que fuera

¹⁷ Ricardo Gallegos, “*Constituciones de El Salvador*”, Tomo II (España: Editorial DIANA, 1961), 127.

¹⁸ Gallegos, “*Constituciones de El Salvador*”, 128.

objeto este sector laboral ya que las normas en lugar de ser favorables fueron perjudiciales, sin embargo esta disposición sobre el estado de sirviente doméstico, como causa de pérdida de los derechos de ciudadano, fue eliminada al ser derogada la constitución de 1841 por la constitución de 1864, la cual ya no se incluyó dicha disposición.

En 1956 se fundó la *Fraternidad de Mujeres Salvadoreñas*, un organismo de clara oposición al régimen de José María Lemus, la situación de las trabajadoras domésticas vuelve a ser retomada en los estatutos de esta agrupación: “Que las mujeres que trabajan en los servicios domésticos tengan derecho a gozar de seguridad social y a ser protegidas por las leyes laborales”.

Asimismo se planteaba: “Que las mujeres puedan asegurar el principio de igual pago por igual trabajo y que el Estado establezca guarderías infantiles”.¹⁹ Pero pese a los esfuerzos realizados por sus integrantes la discriminación y la desigualdad continuaron inmutables, ya que no había voluntad política por parte de los gobernantes.

En 1960 surge la primera regulación específica del trabajo doméstico, incorporada en el Código Civil de 1890, en su capítulo VII, título XXVI, el cual se denominó “Arrendamiento de Criados Domésticos” y comprendía del artículo 1793 al 1801.

Además, la Constitución Salvadoreña de 1950 fue la primera en incorporar una serie de preceptos relativos a las relaciones laborales entre obreros y patronos.

Estas disposiciones se enmarcaron dentro del Capítulo II, Artículos del 182 al

¹⁹ Jorge Méndez, ed., *Mujer y Mercado Laboral: El Salvador 2006*, (San Salvador, FUNDE-ORMUSA, 2006), 77.

196 denominado “Trabajo y Seguridad Social”, en el cual se hace una mención específica de los trabajadores domésticos en el Artículo 190, el cual literalmente dice: “Los trabajadores agrícolas y domésticos tienen derecho a protección en materia de salarios, jornadas de trabajo, descansos, vacaciones, indemnizaciones por despido y, en general, a las prestaciones sociales.”²⁰

La extensión y naturaleza de los derechos antes mencionados serán determinadas de acuerdo a las condiciones y peculiaridades del trabajo. Quienes presten servicios de carácter doméstico en empresas industriales, comerciales y demás equiparables, serán considerados como trabajadores manuales y tendrán los derechos reconocidos a estos”.²¹

Además, se señala una vez más la necesidad de promulgar el Código de Trabajo en donde se incorporen los principios generales que tiendan a mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.

Fue hasta el surgimiento del Código de Trabajo de El Salvador de 1972 con el que la figura civilista del arrendamiento de criados domésticos, desaparece del Código Civil y se incorpora al nuevo Código, ya como trabajo sujeto a regímenes especiales; estableciendo condiciones más favorables al trabajador doméstico en comparación con las que contenía el Código Civil antes mencionado.

Además, con la promulgación de la Constitución de 1983 (vigente en la actualidad), se instituyen normas encaminadas a generar mejoras para el sector laboral de servicio doméstico, establecidas específicamente en el Artículo 45 el cual literalmente dice: “Los trabajadores agrícolas y domésticos tienen derecho a protección en materia de salarios, jornada de trabajo,

²⁰ Gallegos, “Constituciones de El Salvador”, 730.

²¹ Gallegos, “Constituciones de El Salvador”, 730.

descansos, vacaciones, seguridad social, indemnizaciones por despido y, en general, a las prestaciones sociales.²²

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

A pesar que muchos de los instrumentos jurídicos buscan dar reconocimiento a esta labor lo cierto es que han incrementado la diferencia entre esta labor y otras lo cual produce en cierta medida discriminación hacia las mujeres involucradas en este sector laboral lo que produce una vulnerabilidad a sus derechos como trabajadoras.

Las deficiencias regulatorias de la normativa salvadoreña en vigencia, respecto al “reconocimiento y protección” de los derechos laborales del sector doméstico remunerado en comparación con la normativa regional centroamericana sobre el mismo punto es muy distinta.

En la mayoría de los países latinoamericanos, las trabajadoras domésticas están sujetas a una legislación especial, que las pone en desigualdad de condiciones en relación con el resto de los ocupados. A ello se agrega la difícil fiscalización del cumplimiento de los derechos adquiridos y las limitadas oportunidades de organización y reivindicación colectiva de derechos, principalmente por el aislamiento en que se realiza esta actividad.²³

²² Castro, Acevedo y Portillo, “La Eficacia De La Incorporación De Las Empleadas Domésticas Al Sistema Del Seguro Social”, 39-46.

²³ Martínez y Marroquín, *Investigación Reconociendo el Trabajo Doméstico*, 30.

1.4. Perfil de la mujer trabajadora del servicio doméstico salvadoreño

En la mayoría de los países de la región, el servicio doméstico representa la puerta de entrada al mercado del trabajo para las mujeres más pobres, con menor nivel de educación y que viven en un entorno de mayor exclusión social.²⁴

Las trabajadoras domésticas se sitúan en la mayoría de los países en torno a los 40 años, edad que está levemente por sobre el promedio del conjunto de las mujeres ocupadas.

El trabajo doméstico cuenta con un perfil de edades que presenta la distribución porcentual de los trabajadores y las trabajadoras domésticos remunerados según rango de edades, lo que determina que el trabajo doméstico está desempeñado más bien por personas jóvenes, de edad media o mayores y si hay diferencias entre hombres y mujeres.

Se encuentran más del 80% de las mujeres ocupadas en trabajo doméstico remunerado, entre las edades de 15 a 44 años, mientras que, para el resto de ocupadas, este rango de edad sólo alcanza entre el 70 y el 75%. Esto indica que en el trabajo doméstico hay menos oportunidad de empleo para aquellas mujeres de 45 años en adelante en relación al resto de ocupadas.²⁵

Lo anterior podría indicar que las edades de mayor productividad de las mujeres se encuentran entre 15 a 44 años, lo cual puede considerarse que las

²⁴ María Elena Valenzuela, "Situación del trabajo doméstico remunerado en América Latina", *OIT/America Latina y el Caribe*, acceso el 09 de junio de 2019, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_201357.pdf.

²⁵ Ana Lilian Vega, et al., "El Trabajo Doméstico Remunerado en El Salvador", (San Salvador: COMMCA/SICA, 2010), 30, <http://www.uca.edu.sv/economia/wp-content/uploads/El-trabajo-dom%C3%A9stico-remunerado.pdf>.

mujeres de mayor rango de edad sean poco contratadas en este sector para ejercer la labor de servicio doméstico.

En el caso de El Salvador, según la Encuesta de Hogares por Propósitos Múltiples (EHPM) del 2017 el servicio doméstico representa el 10.9% dentro de las ramas de la economía del país, y que, dentro del promedio general de mujeres ocupadas, las trabajadoras del servicio doméstico representan el 9.8%.

Sin embargo, según los datos obtenidos, en la encuesta realizada por el Instituto de Derechos Humanos de la Universidad Centroamérica “José Simeón Cañas” (IDHUCA) del 2014 se puede apreciar que el rango de edades promedio de las mujeres trabajadoras del servicio doméstico en el país es de los 29 a 54 años, un total de 136,529 mujeres a nivel nacional se dedican a esta labor. (Ver tabla 1).

En El Salvador, las mujeres que se dedican al trabajo doméstico poseen una serie de características en común, la mayoría han nacido en las zonas rurales, que representan los lugares más pobres dentro del país, lo que las obliga a mudarse a la zona urbana o como ellas la llaman “la ciudad” ya que lo ven como la mejor alternativa para buscar las oportunidades que no existen en sus lugares de origen, estas oportunidades son reflejadas en el trabajo doméstico por el hecho de que estas mujeres poseen un bajo nivel de escolaridad o en ocasiones un nulo nivel educativo lo que impide que puedan aspirar a mejores oportunidades laborales.

Entre 1998 y 2006, se han presentado cambios a nivel nacional en referencia al porcentaje de trabajadores y trabajadoras con un bajo nivel educativo, el cual ha reducido y han pasado de encontrarse casi exclusivamente en primaria incompleta a distribuirse entre: primaria incompleta y secundaria incompleta;

aun así los niveles de mejora en educación no se corresponden con un perfil de ocupaciones específicas (no son requeridos por los demandantes).

Los datos presentados en la tabla 2 (ver tabla 2) reflejan que el 81.7% de las trabajadoras del hogar dijeron que sí sabían leer, mientras que el 18.3% dijo que no saben hacerlo. De la misma forma un 81.2% dijo que sí saben escribir y el 18.8% no sabe hacerlo.

Es importante tener en cuenta la situación de pobreza en la que han vivido y crecido muchas de ellas les ha impedido poder ir a una escuela y las que tuvieron la oportunidad probablemente no todas lograron culminar sus estudios, por diferentes motivos.

Las trabajadoras del servicio doméstico generalmente son mujeres con hijos y en algunos casos madres solteras lo que las impulsa a buscar un medio de subsistencia. No solo en el país, sino casi en todo el mundo el trabajo doméstico representa para este tipo de mujeres el medio principal para generar ingresos.

La encuesta dio a conocer que del total de mujeres encuestadas un 54.2% son madres solteras y que muchas de ellas no cuentan con ningún apoyo económico para sacar adelante a sus hijos, por lo que el trabajo doméstico se vuelve para la gran mayoría en su único medio de subsistencia. (Ver gráfico 1)

Sin embargo, esta situación obliga a muchas madres a tener que dejar a sus hijos ya sea con sus mamás, tías, vecinas o amigas mientras están en sus lugares de trabajo por lo que las que corren con mejor suerte recurren a algún familiar para que cuide de sus hijos, y lamentablemente hay quienes no cuentan con esa posibilidad y sus hijos se tienen que quedar solos mientras sus madres trabajan.

En El Salvador las trabajadoras del servicio doméstico ganan alrededor de cinco dólares diarios, según la EHMP 2017, las personas que trabajan en actividades clasificadas como “Hogares con servicio doméstico” ganan \$146.47 mensuales.

Un perfil socio laboral de las empleadas domésticas remuneradas en El Salvador, realizado por el Departamento de Administración de Empresas de la Universidad Centroamericana José Simeón Cañas (UCA), reveló que las trabajadoras del hogar laboran entre 13 a 20 horas al día, reciben salario inferior al salario mínimo, no tienen vacaciones, acceso a salud y muchas de ellas incluso sufren agresiones sexuales.²⁶

Como se ha mencionado con anterioridad, un alto porcentaje de trabajadoras son madres solteras y por ende son la piedra angular del bienestar en sus hogares, según el informe sobre Desarrollo Humano (2013) del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Tal y como se muestra en la tabla se presenta el número de personas que dependen económicamente de la labor de las trabajadoras domésticas.

Los datos muestran, que el núcleo familiar de las mujeres trabajadoras del servicio doméstico ronda entre 1 a 6 miembros en la familia y que el número de personas que dependen económicamente de ella son entre 1 a 4 personas que en muchos de los casos se refiere a los hijos o a sus padres. (Ver tabla 5)

El servicio doméstico, en la actualidad se ha transformado en el trabajo “ideal” para aquellas mujeres que poseen un bajo nivel educativo, pero se ven en la

²⁶ Susana Peñate. “Trabajadoras de hogar realizan jornadas de hasta 20 horas al día” La Prensa Gráfica, 6 de Julio de 2019, acceso el 06 de Julio de 2019, <https://www.laprensagrafica.com/elsalvador/Trabajadoras-de-hogar-realizan-jornadas-de-hasta-20-horas-al-dia-20190705-0527.html>.

necesidad de conseguir un empleo por medio del cual puedan suplir en la manera de lo posible sus necesidades y las de los demás miembros de la familia que dependen económicamente de ellas.

Sin embargo, muchas han tenido que sacrificar el cuidar de sus hijos por cuidar de los hijos de otras familias, realizar las labores que todo hogar necesita, por ende hay casos en los que estos niños y niñas se quedan solos en sus hogares cuidándose entre ellos, muchos no asisten a la escuela lo que genera tasas de analfabetismo en los niños y por ende sin la educación adecuada para superarse y así optar por un futuro mejor.

Es importante resaltar que todas estas características que comparten estas mujeres en común y en especial el hecho de poseer en su mayoría un nivel relativamente bajo de educación ha hecho que en El Salvador muchas reciban abusos no solo laborales, verbales, psicológicos sino hasta sexuales y por no conocer de sus derechos, como exigirlos y como proceder en caso de querer denunciar a las personas que han realizados dichos abusos, les toca que quedarse calladas e incluso la misma necesidad las obliga a seguir laborando en esos hogares.

Es triste conocer la realidad que viven día con día las salvadoreñas que se dedican al trabajo doméstico, en una entrevista realizada a Aida Rosales miembro de SIMUTHRES explicaba como muchas de las trabajadoras domésticas sufren una cantidad de abusos en sus hogares de trabajo y que por miedo a que sean despedidas o que se tome alguna represalia contra ellas deciden solo callar y continuar con su trabajo.²⁷

Ahora bien, así como existen un aserie de cualidades y características especiales que presentan las trabajadoras domésticas es importante mencionar que los empleadores siempre buscan en una trabajadora doméstico

²⁷ Susana Peñate. "Trabajadoras de hogar realizan jornadas de hasta 20 horas al día".

un perfil que se semeje a las necesidades existente en su hogar.

Como, por ejemplo, a través de las ofertas de trabajo en este ámbito, se seleccionaron algunos de los requisitos más frecuentes que los empleadores solicitan para otorgar el trabajo:

- En su mayoría, se solicitan mujeres.
- No importa mucho el nivel de estudio de la mujer, aunque en algunos casos si buscan a alguien con cierto nivel de educación para que pueda ayudar a sus hijos e hijas con las tareas escolares.
- El rango de edad solicitada abarca de los 25-45 años de edad.
- No se establece requisito en cuanto a estado civil.
- No se definen con exactitud las actividades que desempeñará la mujer
- Disponibilidad de dormir en la casa del empleador.
- Ofrecen un salario que ronda de los \$150 a los \$200, con beneficio a alimentación y dormitorio.
- Residir cerca del hogar del empleador.
- Se solicitan mujeres responsables, honestas, ordenadas, proactivas, etc.

1.5. Papel de la mujer salvadoreña trabajadora del servicio doméstico en la sociedad

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

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

En El Salvador, el trabajo doméstico representa la forma más clara y evidente de subvaloración social hacia la mujer, lo que se traduce en una expresión de subordinación dentro de la sociedad, restándoles el poder real a las mujeres que ejecutan tal labor. Este tipo de trabajo al ser ejercido por mujeres que pertenecen a los sectores más pobres de la sociedad crea una relación de servidumbre, aumentando cada vez la desvalorización social.

Las personas que realizan trabajo doméstico remunerado en El Salvador son conocidas como “muchachas”, “domésticas”, “sirvientas” o “choleras”. Estas denominaciones, además de ser despectivas, están ligadas a la cultura dominante con una serie de estereotipos que conducen a situarlas, dentro del imaginario colectivo y dentro de la estructura social, en las escalas más inferiores de los empleos remunerados, equiparable a los estatus más bajos de la sociedad.²⁸

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

²⁸ Vega, *El Trabajo Doméstico Remunerado en El Salvador*, 30.

tutela en los demás tipos de empleos remunerados.

El rol de las trabajadoras del servicio doméstico en El Salvador, es invisibilizado y menospreciado, por la naturaleza que este representa y por ser considerado como un trabajo improductivo, olvidando que la labor que estas mujeres realizan permite a otras personas poder insertarse al mercado laboral del país, ya que sin la ayuda de estas mujeres muchas familias o quizá las madres tendrían que permanecer en sus hogares cuidar de sus hijos e hijas y realizar las distintas actividades que un hogar requiere.

Por tanto, la sociedad salvadoreña necesita trabajar en la sensibilización sobre la importante labor que día con día realizan estas mujeres y sobre la vulneración de derechos que sufren a diario, cuando al igual que cualquier otra persona, trabajador tiene derechos y se les deben de cumplir.

CAPÍTULO II

EL SISTEMA JURÍDICO INTERNACIONAL Y LA LEGISLACIÓN NACIONAL VIGENTE

El presente capítulo tiene como propósito mostrar cada una de las legislaciones nacionales e internacionales que cuentan con una regulación sobre el trabajo doméstico, así como también el análisis del Convenio 189 de la OIT en relación a las leyes internas de El Salvador.

Para ello se desarrolla de la siguiente manera; en primer lugar se establecerán las legislaciones internacionales en las cuales se regulan algunos de los derechos que tienen las mujeres que laboran el sector doméstico, en segundo lugar se coloca el Convenio 189 de la OIT de la mano con la Recomendación 201, señalando los artículos y párrafos principales a los cuales debe enfocarse El Salvador para regular su ley vigente, es por ello que en tercer lugar se retoma la Legislación nacional vigente en el país así como el Plan Quinquenal 2014-2019 y el Plan Cuscatlán para mostrar como tratan el tema del Trabajo Doméstico en el país y la regulación de los derechos de las mujeres que laboran en dicho sector.

2.1. El sistema jurídico internacional

La OIT es un órgano tripartito, fundado en 1919, integrado por gobiernos, empleadores y trabajadores de los 187 estados miembros. Los objetivos principales de la OIT son promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar los temas relacionados con el trabajo, a fin de establecer

las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres.²⁹

En efecto, la OIT representa una agencia especializada de la ONU, la cual a pesar de poseer una estructura tripartita todos sus integrantes tiene el mismo derecho de voto, tanto los gobiernos como los empleadores y trabajadores tienen derecho a votar.

Es la fuente de derecho internacional laboral representada en sus Convenios, Recomendaciones y en los documentos que emanan de su mecanismo de control de la aplicación de esas normas internacionales del trabajo. Los Convenios de la OIT son tratados internacionales sujetos a ratificación por los Estados miembros. Sus Recomendaciones son instrumentos no vinculantes, que por regla general tratan de los mismos temas que los Convenios.³⁰

La aplicación de las normas internacionales del trabajo es impuesta por los Mecanismos de Control de la OIT, que han sido creados como medios de control de la aplicación de los Convenios y Recomendaciones por ley y en la práctica, establecidos por diferentes artículos de la Constitución de la OIT.

Dado que la OIT fue fundada bajo un ideal de paz en donde está solo puede ser alcanzada de forma universal se necesita de tratos justos e igualitarios por lo que debe basarse en un trato decente para todos sus trabajadores, por lo que la Constitución de esta es el instrumento encargado de regular todos los aspectos relativos al trabajo.

²⁹ Organización Internacional del Trabajo, “Acerca de la OIT,” acceso el 06 de julio, 2019, <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang-es/index.htm>.

³⁰ Organización Internacional del Trabajo, “Derecho Internacional del Trabajo”, acceso el 06 de julio, 2019, <https://www.ilo.org/inform/online-information-resources/research-guides/labour-law/lang-es/index.htm>.

Las normas internacionales del trabajo se encuentran amparadas por un sistema de control que es único dentro del ámbito internacional y que a su vez ayuda a poder garantizar que los países apliquen los convenios que ratifican.

La OIT se encarga de examinar periódicamente la aplicación de las normas en los Estados Miembros y presenta áreas en las que se podría trabajar mejorando su aplicación.

La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en su 86ª reunión, el 18 de junio de 1998, marcó la renovación de un compromiso universal entre los Miembros, incluso si no han ratificado los Convenios en cuestión, de respetar, promover y realizar los principios siguientes: libertad sindical, reconocimiento efectivo del derecho a negociación colectiva, eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio, real abolición del trabajo infantil y eliminación de la discriminación respecto del empleo y ocupación.³¹

La Declaración Tripartita es un código voluntario, el resultado de un consenso entre gobiernos, empleadores y empleados. Este es el único texto universal referente al aspecto laboral y social de las actividades de las empresas multinacionales. Sus principios en los campos del empleo, formación, condiciones de trabajo y de vida y de las relaciones industriales a los gobiernos, a los empleadores, incluyendo empresas multinacionales, y a los trabajadores.

Un hito importante dentro de la historia y el avance en materia de Derechos

³¹ Organización Internacional del Trabajo, “Derecho Internacional del Trabajo”, acceso el 06 de julio de 2019, <https://www.ilo.org/inform/online-information-resources/research-guides/labour-law/lang--es/index.htm>.

Humanos, ha sido la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH), la cual nace en 1948 e integra los fundamentos de un futuro justo y digno para todos y todas, brindando a las personas de todo el mundo un poderoso instrumento en la lucha contra la opresión, la impunidad y las afrentas a la dignidad humana. Además, sirve como mecanismo que ayudan a medir lo que está bien o mal.

En el artículo 23 de la Declaración,³² se hace énfasis en el derecho al trabajo y sobre todos aquellos derechos que se derivan de este como un salario justo y equitativo, a poder fundar sindicatos y a su vez sindicarse como forma de defensa de sus intereses, el derecho al descanso y poder gozar de vacaciones periódicas pagadas.

La DUDH, si bien contiene dentro de ella todos los derechos que los seres humanos poseemos y el trabajo es uno de ellos, el cual cuenta con un artículo específico dentro de la declaración y a su vez desglosa todos los derechos que se derivan de este que en la mayoría de sus casos se vulneran, pero gracias a que la declaración ha servido como un mecanismo de medición a lo largo de la historia se evidenció que se necesitaban otros instrumentos que regulasen en su totalidad los derechos de los trabajadores.

2.1.1. Carta Internacional Americana de Garantías Sociales de la Organización de Estados Americanos

La Carta de Garantías Sociales, o también denominada Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador, fue adoptada en 1948 un año antes a la propia constitución de la Organización de Estados Americanos (OEA) y a la adopción de la Declaración Americana de Derechos Humanos. Este

³² Véase la Declaración Universal de los Derechos Humanos, (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2015), artículo 23.

instrumento internacional no sólo fue un importante antecedente en el plano regional, sino también contribuyó en los esfuerzos que se venía implementando en el seno de las Naciones Unidas (ONU) y de la OIT por regular internacionalmente los derechos laborales.

La Carta consta de 39 artículos y regula la integridad de los temas laborales, es el primero instrumento en donde se comienza a dar realce y regula el trabajo doméstico en su artículo 22, el cual establece que todos los trabajadores y trabajadoras domésticas tienen derecho a que la Ley les asegure protección en materia de salario, jornada de trabajo, descansos, vacaciones de acuerdo con las condiciones y peculiaridades de su trabajo.³³

No obstante, aunque la carta resulta ser el primer instrumento a nivel regional que toma en cuenta el trabajo doméstico, esta solo menciona de manera general los derechos que todos estos trabajadores deben tener y no hace mayor especificación sobre cada uno y la forma de regulación en cada estado.

2.1.2. Convención sobre todas las formas de Discriminación contra la Mujer

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW por sus siglas en inglés), fue adoptada, abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General de la ONU en su resolución 34/180, el 18 de diciembre de 1979.

Considerando que tanto la Carta de la ONU y la DUDH reafirman la fe en los derechos humanos fundamentales, en la dignidad y el valor de la persona humana, la igualdad de derechos entre hombres y mujeres y que todos los

³³ Véase, la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o Declaración de los Derechos Sociales del trabajador, (Río de Janeiro, Brasil, 1947), artículo 22.

seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos.

Preocupados, al comprobar que a pesar de los diversos instrumentos internacionales existentes las mujeres continuaban siendo objeto de discriminación, la cual viola los principios de igualdad de derechos y el respeto a 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 que dificulta el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país y a la humanidad.

Con el propósito de lograr la plena igualdad entre hombres y mujeres se vio la necesidad de modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia, fue así como nace la Convención.

En la cual su artículo 11 hace un claro llamado a los Estados miembros a adoptar medidas que erradique la discriminación contra la mujer, a brindar una igualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres, a una remuneración económica justa de acuerdo a sus capacidades y servicios realizados, a una igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo; a la seguridad social para todos los empleados y empleadas y no dejando de lado la protección de la salud y la seguridad en las condiciones de trabajo.³⁴

Como muestra imperante de la necesidad existente de acabar con la discriminación hacia las mujeres dentro de la sociedad, El Salvador creó la **LEY DE IGUALDAD, EQUIDAD Y ERRADICACION DE LA DISCRIMINACION CONTRA LAS MUJERES**, en la cual ratifica su

³⁴ Véase, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer CEDAW, (Panamá: Sistema de Naciones Unidas, 2010), artículo 11.

compromiso con la plena aplicación del Principio Constitucional de Igualdad de las personas y el cumplimiento de las obligaciones derivadas en este principio aplicables a la legislación nacional y a la acción efectiva de las Instituciones del Estado.

El órgano rector establecido por dicha ley, es el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU), entre sus funciones se encuentran: contribuir a la concientización amplia en la población sobre la importancia para el desarrollo social, el crecimiento económico y la gobernabilidad.

Según esta ley y específicamente en su Art. 27 se reconoce el valor económico y la contribución que genera el trabajo doméstico dentro del país. Además se establece que el Estado tiene la obligación de desarrollar políticas dirigidas a la corresponsabilidad de mujeres y hombres en el trabajo reproductivo pero a la vez es el ISDEMU quien apoyará la realización de dichas políticas además de ayudar a concientizar a la población.³⁵

Sin embargo, a pesar que el ISDEMU debería ser la institución rectora en estos temas, con lo que se refiere al trabajo doméstico hace una excepción, debido a que según la institución quien debe manejar esa temática es el Ministerio de Trabajo de El Salvador, pues ellos alegan que solo se encargan de temáticas referentes a violencia contra la mujer, por dicha razón el ISDEMU no otorga información sobre ello y mucho menos realiza estudios específicos con respecto a la situación de discriminación que sufren las mujeres trabajadoras del servicio doméstico en el país y la violación a sus derechos laborales.

³⁵ Ley De Igualdad, Equidad Y Erradicación De La Discriminación Contra Las Mujeres, (El Salvador: Asamblea Legislativa, 2011), artículo 27.

2.2. Convenio 189 Sobre las trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico de la OIT

En sus primeros tiempos la OIT insistía en la necesidad de mejorar la suerte de las personas que se dedicaban al trabajo doméstico. Por lo que, en 1948 adoptó una resolución relativa a las condiciones de empleo de los trabajadores domésticos, y para 1965 aprueba otra resolución en la que se instaba a la adopción de medidas normativas en esta esfera.

La CIT acoge una resolución sobre las condiciones de empleo de los trabajadores domésticos, en la que se reconoció la urgente necesidad de establecer un nivel de vida mínimo compatible con el respecto de la persona y la dignidad humana, que son esenciales para la justicia social, en beneficio de los trabajadores domésticos en los países tanto desarrollados como en desarrollo.

Las investigaciones se encararon de manera que pudieran servir de base para la adopción de un instrumento internacional sobre las condiciones de empleo de los trabajadores domésticos.³⁶

Dicho estudio mostró que las trabajadoras y trabajadores domésticos estaban especialmente desprovistos de protección jurídica y social, sujetos a la explotación y que durante mucho tiempo se había hecho caso omiso en la mayor parte de los países de sus intereses legítimos y bienestar. Por lo que en 1970 se publicó el primer estudio sobre la condición de los trabajadores domésticos en el mundo.

³⁶ OIT, *Trabajo decente para los trabajadores domésticos*, (Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2009)
https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Informe%20OIT%20Trabajadores%20domesticos%202010_01.pdf.

Una de las razones por las que convenía adoptar normas internacionales sobre el trabajo decente para las trabajadoras domésticas era porque no existía un mecanismo coordinado que permitiera compartir información sobre este tema, ni para saber cuáles eran las buenas prácticas en materia de regulación del trabajo doméstico.

Las nuevas normas harían las veces de pivote que permitiría a la OIT ayudar a los mandatarios a aprovechar la experiencia comparativa para promover el trabajo decente entre esta categoría de trabajadores.

En la 301ª reunión (marzo de 2008), el Consejo de Administración decidió inscribir en el orden del día de la 99ª reunión de la CIT (2010) un punto relativo al trabajo decente para los trabajadores domésticos a fin de que fuese objeto de una doble discusión que desembocó en la posible adopción de un convenio complementado por una recomendación. Un año más tarde en la 100ª reunión CIT (16 junio 2011) en Ginebra se adoptó el Convenio sobre las Trabajadoras y trabajadores domésticos (núm. 189).

El histórico Convenio extiende el sistema de normas de la OIT a un sector que continúa estando insuficientemente reglamentado y que aún pertenece a la economía informal.

La nueva norma cubre a todos los trabajadores y trabajadoras domésticas y comprende medidas especiales para proteger a aquellos trabajadores que, debido a su temprana edad, nacionalidad o situación de residencia, pueden estar expuestos a riesgos adicionales.³⁷

³⁷ OIT, *Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, Convenio núm. 189 & Recomendación núm. 201 en pocas palabras*, (Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2011), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_170440.pdf.

Las trabajadoras domésticas deben tener los mismos derechos fundamentales en el trabajo como los demás trabajadores. Estos derechos incluyen:³⁸

- Horas de trabajo razonables, todo miembro deberá adoptar medidas como forma de asegurar la igualdad de trato entre las trabajadoras domésticas y los trabajadores en general en relación a las horas normales de trabajo, y también se deberá compensar las horas extras, teniendo en cuenta las características especiales del trabajo doméstico.
- Tener derecho a un descanso semanal de al menos 24 horas consecutivas.
- Un límite a los pagos en especie, las trabajadoras domésticas se deben beneficiar de un régimen de salario mínimo y que la remuneración se establezca sin discriminación por motivo de sexo.
- Información clara sobre los términos y condiciones del empleo, las trabajadoras domésticas tienen derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable.
- Cada Estado deberá adoptar medidas eficaces, teniendo en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, a fin de garantizar la seguridad y la salud de las trabajadoras domésticas, quienes tienen derecho a gozar de prestaciones sociales como ser inscritas dentro del seguro social.
- Respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, incluyendo la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva.

El Convenio núm. 189 quedó a ratificación por los Estados Miembros de la OIT. Su entrada en vigor tiene lugar doce meses después de que se haya

³⁸ CONVENIO SOBRE EL TRABAJO DECENTE PARA LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS, (Ginebra: Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, 2011).

registrado la segunda ratificación. A partir de entonces, entrará en vigor para cada Miembro ratificante doce meses después de que se haya registrado su ratificación.

Al igual que en el caso de los demás convenios de la OIT, los Miembros ratificantes tienen la obligación de presentar a la OIT memorias sobre las medidas que hayan adoptado para aplicar el Convenio. La primera memoria sobre la aplicación del Convenio debe enviarse doce meses después de la entrada en vigor del Convenio para el Miembro de que se trate.³⁹

2.2.1. Recomendación Sobre El Trabajo Decente Para Las Trabajadoras Y Los Trabajadores Domésticos (Recomendación 201) de la OIT

Después de haber adoptado el Convenio 189, la OIT adopta la Recomendación 201 como un apoyo a lo que dispone el convenio, esta es aprobada el 16 de junio de 2011.

La Recomendación 201 es un instrumento no vinculante que ofrece orientaciones prácticas para el fortalecimiento de la legislación y las políticas de cada país en materia de trabajo doméstico. Se basa en las disposiciones del Convenio y debe leerse conjuntamente con éste.⁴⁰

Y a la misma vez, sirve como fuente de orientación para los miembros en cuanto a la formulación de las medidas que pueden tomar para aplicar el Convenio.

Además, contiene orientaciones sobre diversos aspectos que no se tratan en el Convenio por ejemplo, las políticas y programas para el desarrollo

³⁹ OIT, *Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores*.

⁴⁰ OIT, *Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores*.

profesional de las trabajadoras y los trabajadores domésticos, el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada, las disposiciones relativas a los datos estadísticos y la cooperación internacional en diversos campos, en particular con respecto a la protección de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores domésticos.⁴¹

A diferencia del convenio, la Recomendación 201 no se ratifica, esta proporciona directrices prácticas sobre posibles medidas legales y de otro tipo, para poder hacer efectivos los derechos y principios enunciados en el Convenio.

Por consiguiente, es indispensable que, al ratificar el convenio, la Recomendación 201 sirva como guía para un mejor cumplimiento y eficacia de dicho convenio, para ello se presentan algunos párrafos retomados de la Recomendación que son de importancia para los trabajadores y las trabajadoras del servicio doméstico que de una u otra forma ven sus derechos laborales violentados.

En el párrafo 3 de la recomendación 201 establece la adopción de medidas que contribuyan a la eliminación de toda forma de discriminación en el ámbito laboral de los trabajadores y las trabajadoras domésticas, para garantizar dichas medidas los miembros deberán asegurar que en los reconocimientos médicos referente al trabajo se respete la confidencialidad de los trabajadores domésticos y así prevenir la discriminación.⁴²

En los casos de pruebas de detección de VIH o de embarazo no debe ser de obligatorio cumplimiento para las trabajadoras y trabajadores domésticos en

⁴¹ OIT, *Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores*.

⁴² Véase, Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (Ginebra: Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, 2011), párrafo 3.

caso de aceptar ser sometidos a estas pruebas no se debe revelar el resultado de estas sin el consentimiento del trabajador o la trabajadora doméstica, garantizando así los principios de no discriminación y respetando la privacidad de dichos empleados.

El párrafo anterior tiene relación con el artículo 11 del convenio puesto que abarca el punto de la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, en donde se exige a los Estados Miembros que tomen medidas para asegurar que la remuneración del trabajo doméstico se fije sin discriminación por motivo de sexo u otra índole.

En el párrafo 6 se mencionan los datos que se deben tomar en consideración para unas condiciones dignas de empleo que van desde la descripción detallada del puesto que se está solicitando llenar, permiso por enfermedad o personal cuando así se requiera, compensación por horas extras, detalles del alojamiento, el pago en especie o en valor monetario, en fin el goce de todos los derechos que todo trabajador posee.⁴³

Además de ello se hace una mención especial con respecto al contrato de trabajo específico para el trabajo doméstico que debe estar a disposición y de forma gratuita para los empleados y al público en general, el cual es un punto esencial en el que se está avanzando es por ello que se requiere tomar en cuenta esta recomendación ligada a los artículos del convenio.

Este párrafo se relaciona con el artículo 6 del convenio, en donde se exigen a los Estados miembros adoptar medidas para garantizar condiciones de empleo justas a los trabajadores y las trabajadoras domésticas dentro de esas condiciones específicas, como el lugar de trabajo habitual, la remuneración,

⁴³ Véase, Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (Ginebra: Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, 2011), párrafo 6.

los horarios normales de trabajo, los períodos de descanso diario y semanal, etc. Esta información debe comunicarse a los trabajadores domésticos de manera adecuada, verificable y fácilmente comprensible, de preferencia a través de contratos escritos de esa manera los países ratificantes del convenio deben llevar de la mano la recomendación 201 con los artículos que representan.

Los párrafos del 8 al 13 recomiendan el registro de las horas de trabajo y la regulación de los períodos de disponibilidad inmediata, así como del trabajo nocturno, el descanso durante la jornada laboral, el descanso semanal, el descanso compensatorio y las vacaciones anuales.⁴⁴

Todo lo estipulado en dichos párrafos es de acuerdo a los horarios de trabajo que deben tener las trabajadoras domésticas, así como proteger a las empleadas de cualquier abuso que el empleador pueda tener sobre las jornadas de trabajos por el hecho de no estar reguladas.

Es por ello que los párrafos del 8 al 13 tienen relación con el artículo 10 del convenio 189, el cual establece claramente la compensación por horas extras de trabajo así como los periodos de vacaciones y descansos que deben ser debidamente pagadas, entre otros puntos que se toman en cuenta con respecto al horario que debe tener el empleado doméstico, es por ello que la Recomendación establece los lineamientos en dichos párrafos para el cumplimiento del artículo 10 del Convenio.

Otros puntos que son considerables explicar son los que establecen los párrafos 14,15 y 20,⁴⁵ en los cuales se recomienda la regulación de los pagos

⁴⁴ Véase, Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (Ginebra: Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, 2011), párrafos 8, 9, 10, 11,12 y 13.

⁴⁵ *Ibíd.* Párrafos 14,15 y 20.

en especie calculando debidamente el valor monetario de estas, la entrega de relaciones escritas de la remuneración (hojas de salarios), el pago inmediato de toda suma adeudada en el momento de la terminación de la relación de trabajo y la protección de los créditos laborales del trabajador en caso de insolvencia o de muerte del empleador, así como el pago de las cotizaciones a la seguridad social que es uno de los aspectos necesarios que debe incluir todo empleador sea cual fuere el sector laboral al que se esté empleando.

En los párrafos se describe con detalles aquello que deben garantizar los Estados miembros para las trabajadoras domésticas de acuerdo a lo establecido en los artículos 11 del convenio en los cuales se menciona que los trabajadores y las trabajadoras domésticas deben tener un salario mínimo, además la forma en cómo debe pagarse dicho salario el cual varía de acuerdo al contrato que se haya estipulado y si de esa forma lo permite la legislación nacional.

Otro aspecto importante en dichos párrafos son los pagos en especie para el trabajo doméstico debido a que estos pueden ser menos favorables que los pagos en especie que se suelen regir para las demás categorías de trabajadores y sólo pueden utilizarse si son aceptados por los trabajadores y las trabajadoras domésticas y se destinan a su uso y beneficio personal.

El valor monetario que se atribuya a los pagos en especie debe ser justo y razonables al igual que el salario que se les proporciona a las personas que laboran en este sector.

Por otro lado, en el Convenio se exige que los Miembros adopten medidas apropiadas para asegurar que los trabajadores y las trabajadoras domésticas gocen de condiciones menos favorables que las establecidas para los

trabajadores en general, en lo que respecta a la protección de la seguridad social, incluso en materia de prestaciones por maternidad.

Es por ello que estos párrafos tocan el tema de seguro social que deben tener los trabajadores y las trabajadoras del servicio doméstico como el resto de las personas que encuentran en otra área laboral.

Además, estas medidas deben tomarse actuando en conformidad con la legislación nacional y teniendo en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, así como la importancia de establecer acuerdos y cooperación entre otros países para la protección y garantía de los derechos de las mujeres que se dedican a las labores domésticas.

2.3 Legislación nacional vigente

En El Salvador la legislación nacional vigente trata de manera muy limitada el tema del trabajo doméstico, la regulación que se le da a este no es la más adecuada en comparación al resto de los empleos con remuneración, lo que provoca que se violenten los derechos laborales de las mujeres que desempeñan labores domésticas, en este sentido se mencionan algunas leyes dentro del país que tienen inmerso las actividades del trabajo doméstico y la forma en cómo se regula dicho sector.

2.3.1 Constitución de la República de El Salvador

La Constitución de la República de El Salvador ha reconocido en su artículo 3 el principio de igualdad o no discriminación, regulándolo de manera autónoma. Dicho artículo explica la igualdad de las personas ante la ley es decir que nadie puede ser objeto de discriminación debido a que la ley así lo ampara, además que todos tienen que gozar de los mismos derechos que posee el ser humano

desde el momento en que nace sin restricción de diferencias de nacionalidad, sexo, raza, religión o de otra índole puesto que está basado en el principio de la no discriminación y el cual debe respetarse.⁴⁶

Tomando en cuenta el artículo 3 en este trabajo debido a la no discriminación que ahí se establece, sin embargo, la discriminación es uno de los grandes problemas que ocasionan la violación a los derechos de las trabajadoras domésticas en el país, en especial sus derechos laborales.

A pesar de lo que establece la Constitución este sector donde laboran mujeres en la mayoría de los casos son personas con pocos recursos económicos y por lo tanto viven en condiciones de pobreza, razón por la cual buscan un medio para subsistir, considerando las labores domésticas como una oportunidad para muchas mujeres salvadoreñas de insertarse en el mercado laboral a pesar de la discriminación que sufren por trabajar en este sector.

Por otro lado, en la Constitución de la Republica se menciona específicamente el respeto por los derechos laborales de los empleados domésticos, en un artículo en particular.

Dicho artículo es el 45, en donde se explica cada uno de los derechos que tienen los trabajadores y trabajadoras domésticas entre los cuales se destacan el salario, la jornada de trabajo, descansos, vacaciones, seguridad social, prestaciones sociales, indemnizaciones por despido.⁴⁷

A pesar que la Constitución de la Republica brinda protección de los derechos laborales a los empleados domésticos, lo deja a groso modo debido a que es

⁴⁶ Véase, Constitución de la República de El Salvador (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 1983), artículo 3.

⁴⁷ *Ibíd.* Artículo 45.

el Código de Trabajo el que presenta con mayor profundidad dichos derechos y es dicha ley que debe garantizar el respeto e igualdad que poseen los trabajadores del servicio doméstico.

2.3.2 Código de Trabajo de la República de El Salvador

El trabajo doméstico está legislado dentro del Código de Trabajo de El Salvador (Libro I. Título II. Capítulo III). El trabajo doméstico específicamente está regulado desde el artículo 76 al artículo 83 de dicho código. Dentro de estos artículos se regulan aspectos como, el contrato, la definición de empleado doméstico, salario, día de asueto, período de prueba, la jornada laboral, entre otros.

De acuerdo al Convenio 189, las trabajadoras domésticas comparten la característica de laborar para un hogar privado; pero algunas regulaciones nacionales se diferencian tanto por el lugar de trabajo o las tareas que se realizan, como por el tipo de empleador, dejando fuera de este segmento a las personas que son contratadas por las empresas de aseo.

Dentro del CT se deja claro a que se dedican los trabajadores del servicio doméstico y el lugar donde deben ejercer dichas actividades dentro de las cuales el patrón tiene la obligación de respetar al trabajador y otorgarle las tareas adecuadas al trabajo doméstico y no someterlos a lucro que es considerado como trata de personas, por lo cual el patrono debe otorgarle al trabajador beneficios por su mano de obra en dichas actividades domésticas. (Véase capítulo I, pág. 2).

De acuerdo a lo establecido en la constitución las trabajadoras domésticas deben gozar de derechos como los trabajadores de los demás sectores laborales del país, los cuales si están estipulados por este Código. Estos

derechos se ven reflejados en los siguientes artículos:

En el caso del artículo 78 se explica simplemente que el salario va a ser convenido es decir que se acuerda entre el patrono y el empleador así como el suministro de alimentación y habitación son parte de la remuneración que se le ofrece a las trabajadoras del servicio doméstico por su labor realizada.⁴⁸

Cabe destacar que en muchos de los casos, este derecho al salario es un sueldo por debajo del salario mínimo establecido en el país para otros sectores laborales y en su mayoría lo que se ofrece es la estadía en el lugar de residencia donde realiza el servicio doméstico. En esta ley no se valora el derecho de los trabajadores domésticos a la obtención de un salario mínimo, ignorando la labor que estos ejercen como trabajadores en el país.

Por otro lado, en el artículo 80 se menciona el tema del horario de las trabajadoras domésticas, las cuales no están sujetas a un horario en específico, sin embargo, establecen un descanso mínimo de 12 horas diarias, de las cuales diez serán nocturnas y continuas y las otras dos deberán destinarse para las comidas. A demás los trabajadores y trabajadoras que tienen un sueldo base mensual tienen incorporado en este mismo el pago por el día de descanso, así lo dispone el Código de Trabajo.⁴⁹

Cabe recalcar que el artículo 80 es uno de los más violentados pues en la mayoría de casos no se respeta el horario establecido y mucho menos los días de descanso.

El artículo 81 del Código de Trabajo establece que los empleados domésticos

⁴⁸ Véase, Código de Trabajo de la República de El Salvador, (El Salvador: Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 1972), artículo 78.

⁴⁹ *Ibíd.* Artículo 80.

pueden ejercer sus actividades durante días de asueto si así se lo ordena el patrono, sin embargo recalca que esos días deben ser retribuidos en el sueldo del empleado doméstico como extra por el trabajo realizado en días que no le corresponde ejercer su labor.⁵⁰

Este es un derecho que tiene todo trabajador de obtener un pago adicional al trabajar en días que no le corresponde, sin embargo, debe regularse de manera adecuada por dicha ley para que este derecho sea respetado.

Los artículos anteriormente citados del Código de Trabajo tratan algunos derechos que tienen los trabajadores del servicio doméstico, sin embargo no todos los derechos son regulados en dicha ley y los que se establecen no son respetados o expuestos adecuadamente en la ley interna del país, razón por la cual existe un Convenio de las trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico para velar que las leyes internas de los países respeten a este sector laboral y así contribuir a una mejor inclusión de las trabajadoras del servicio doméstico y el respeto a sus derechos laborales.

2.3.3 Ley de Seguro Social

En el año de 1949, El Salvador decreta la Ley del Seguro Social, con la consecuente creación del Instituto Salvadoreño del Seguro Social. Esta ley, en su artículo 3 señala que el régimen del Seguro Social obligatorio y se aplicará originalmente a todo empleado que dependa de un patrono, sea cual fuere el tipo de relación laboral que los vincule y la forma en que se haya establecido la remuneración.⁵¹

⁵⁰ *Ibíd.* Artículo 81.

⁵¹ Véase, Ley del Seguro Social, (El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 1994), artículo 3.

Es decir que desde un inicio se estableció que cuando hubiese un vínculo de índole laboral entre patrono y empleado se aplicaría la ley de seguro social, con el fin último de velar por los derechos laborales de toda persona en condición de empleada.

De forma sencilla la única condición para obtener ese beneficio era estar en condición de trabajador o trabajadora y tener un patrono del cual depender. Sin embargo, cuando se creó el reglamento para la aplicación del régimen del seguro social de 1954, en el artículo 2 se excluyó a los trabajadores y las trabajadoras domésticas al señalar que “el régimen del Seguro Social no será todavía aplicable a los trabajadores domésticos”.⁵²

El Plan quinquenal de desarrollo 2010-2014 del Gobierno de El Salvador incorporó como objetivos el “promover la creación de empleos decentes” e integra como proyecto la inclusión de las trabajadoras domésticas a la seguridad social.

Esto dio paso a que en el año 2010 se promulgara el Reglamento de “Creación y aplicación del régimen especial de salud y maternidad para las trabajadoras domésticas”, el cual deroga la letra “a” del artículo 2 del Reglamento de aplicación del Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

A partir de ahí, el Instituto Salvadoreño del Seguro Social diseña el Instructivo del régimen especial de salud y maternidad para las trabajadoras del sector doméstico, el cual señala que la incorporación será gradual y voluntaria.⁵³

⁵² Evangelina Martínez y Roxana Marroquín. *Investigación Reconociendo el Trabajo Doméstico Remunerado en El Salvador: El Trabajo Doméstico Remunerado en El Salvador*, (El Salvador: Instituto de Derechos Humanos de la UCA, 2015), 16.

⁵³ *Investigación Reconociendo el Trabajo Doméstico Remunerado en El Salvador*, 17.

Beneficios del seguro social para el sector doméstico de acuerdo al Régimen especial de salud y maternidad para los trabajadores del sector doméstico.⁵⁴

Los trabajadores del Sector Doméstico tendrán los beneficios siguientes:

- Cobertura para el trabajador y beneficiarios hijos, en las edades estipuladas por el Consejo Directivo del Instituto.
- Servicios completos de salud de igual forma que a los actuales asegurados y subsidios por maternidad.
- Tratamiento de enfermedades catastróficas o cirugías electivas 6 meses posteriores a la inscripción.

Los mencionados anteriormente son algunos del beneficio significativo logrados por medio del régimen especial, es importante señalar que puede considerarse como un breve avance, tomando en consideración que el trabajo doméstico ha sido sujeto a discriminación y violación de derechos laborales a lo largo de la historia, no solo en El Salvador, sino que en muchos otros países de la región.

Se tomaron en consideración aspectos muy relevantes para cualquier ser humano como los beneficios a la familia de los empleados, para el caso de las mujeres se tomó relevancia a un aspecto fundamental como lo es la maternidad y no menos importante los aspectos relacionados a accidentes.

Como muestran los datos oficiales del ISSS, la cantidad de mujeres

⁵⁴ “Régimen especial de salud y maternidad para los trabajadores del sector doméstico”, Instituto Salvadoreño del Seguro Social, acceso el 15 de julio de 2019, <https://docplayer.es/62118641-Instituto-salvadoreno-del-seguro-social-instructivo-especial-de-salud-y-maternidad-para-los-trabajadores-del-sector-domestico.html>.

trabajadoras del servicio doméstico que cuentan con seguro social a pesar de la creación de la ley de maternidad el porcentaje continúa siendo menor en comparación con los demás sectores de la economía, debido a que esta ley no es obligatoria, queda a disposición del empleador brindarle el servicio de seguro social a sus empleadas. (Ver tabla 6).

Según la Secretaria General del Sindicato de Mujeres Trabajadoras del Hogar Remuneradas de El Salvador (SIMUTHRES), Aida Rosales; este fenómeno se debe a la poca cobertura o protección jurídica que existe para las personas que trabajan en este sector.

En el 2012 el sindicato introdujo una pieza de correspondencia en la Asamblea Legislativa, donde propusieron algunas reformas al código de trabajo, desde el artículo 76 al 83 donde se regula las leyes de prestación de servicios de las trabajadoras domésticas.⁵⁵

Aunque la creación de esta ley ha denotado ser un avance no lo ha sido del todo, pues esta ley no es obligatoria y por otro lado a las trabajadoras domésticas se les descuenta el mismo porcentaje que cualquier otro empleado que si cuenta con un salario establecido mientras que estas mujeres no.

2.3.4 Ley de pensiones

También dentro de la legislación salvadoreña podemos encontrar que de acuerdo al artículo 7 de la ley del Sistema de Ahorro para pensiones: “La afiliación al Sistema de Pensiones será obligatoria cuando una persona ingrese a un trabajo en relación de subordinación laboral.” Sin embargo, en el

⁵⁵ “Derecho a la seguridad y previsión social”, Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz, acceso el 17 de julio de 2019, http://observatoriolaboral.ormusa.org/trabajodecente_sub2.php.

tema del trabajo doméstico, la legislación salvadoreña hace una excepción.

Esa Excepción establece que podrán afiliarse al sistema todos los salvadoreños domiciliados que ejerzan una actividad mediante la cual obtengan un ingreso, incluidos los patronos de la micro y pequeña empresa.

También podrán afiliarse al Sistema, los salvadoreños no residentes, los trabajadores agrícolas y domésticos serán incorporados al Sistema de acuerdo a las condiciones y peculiaridades de su trabajo. Para su afiliación se dictará un Reglamento especial.⁵⁶

En El Salvador dentro de la ley de pensiones vigente no se incluye a las mujeres trabajadoras del servicio doméstico, pues no existe un contrato formal ni un régimen especial para este sector laboral, además la legislación nacional no ampara ni vela por los derechos de las mujeres que se dedican a esta labor. Por lo que se ve la necesidad de realizar una reforma a esta ley y poder así favorecer a este sector de la economía que con el pasar de los años continúa siendo invisibilizado.

Es importante resaltar que en muy pocos casos se dan excepciones y los patronos acceden a brindar la oportunidad a las empleadas que puedan contar con un ahorro de pensionas.

2.4 Plan Quinquenal 2014-2019 y Plan Cuscatlán

Plan Quinquenal 2014-2019

El Plan Quinquenal 2014-2019 hace referencia a una serie de estrategias para asegurar el buen vivir, dentro de ellas se encuentran: la equidad, la inclusión

⁵⁶ Véase, Ley del Sistema de Ahorro para pensiones, (El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 1996), artículo 9.

social y la protección social.

La primera estrategia que presentaba el Plan era la igualdad, encaminándola a lograr que mujeres y hombres disfruten en condiciones iguales de los bienes, oportunidades, recursos y recompensas valoradas por la sociedad, se deben ejecutar acciones positivas o afirmativas hacia las mujeres.

Debido a las desigualdades existentes entre ambos géneros, dar un trato igualitario a mujeres y hombres no es suficiente para lograr metas igualitarias; al contrario, puede contribuir a perpetuar la falta de igualdad real.

La segunda estrategia es la de inclusión social que buscaba erradicar las prácticas sociales e institucionales discriminatorias que niegan, limitan, impiden o menoscaban la dignidad de las personas y su derecho a la igualdad de oportunidades y de trato.

También se enfocaron en tratar de disminuir los niveles de desigualdad por razones de género y orientación sexual, edad, pertenencia étnica, discapacidad, origen nacional, entre otras características.

Por último, la estrategia de protección social sería «proteger a las personas frente a los diferentes riesgos y desafíos a lo largo de su ciclo de vida y reducir las condiciones que generen vulnerabilidad» (Asamblea Legislativa de El Salvador, 2013).

Plan Cuscatlán

En el Plan Cuscatlán se ha dedicado un apartado especial hacia la mujer y específicamente al trabajo doméstico, se mencionan las afectaciones de las cuales las mujeres son víctimas en El Salvador, además, se desglosan las

diversas áreas en el que el sector femenino se desenvuelve.

En la autonomía económica, por ejemplo, la mujer está muchísimo más en la informalidad de la cotización, y como tal es la que más dificultades tiene para poder recibir una pensión de jubilación que le permita vivir dignamente.

El plan presenta estrategias para minimizar las desventajas de las mujeres, por ejemplo, el acompañamiento desde el Estado debe ser permanente para ellas y de carácter generacional. Se debe garantizar el seguimiento a esta situación, apoyo para disminuir esos índices y paralelo a esto, instalar una política muy potente para comenzar a prevenir.

Es importante mencionar que dentro de un apartado denominado “Autonomía Económica” se destaca que cada vez más la brecha económica entre hombre y mujer está lejos de hacerse más corta, se agranda y complejiza.

De acuerdo al Plan estas son deudas de los gobiernos pasados con las mujeres que debieron saldar, no solo por razones de justicia, sino también como requisito indispensable para un cambio estructural progresivo. Es un derecho que todas las mujeres tienen y que merecen que se cumpla. Sin embargo, falta ver si el actual gobierno trabaja por mejorar las condiciones en que viven estas mujeres.

En el apartado “Derechos económicos de las mujeres” el Plan Cuscatlán establece textualmente:

“Mejorar las condiciones para el acceso a empleo remunerado y el cumplimiento de garantías y derechos laborales para las mujeres ; dar impulso a la ratificación del convenio 189 de la OIT, facilitando las modificaciones al Código de Trabajo, para garantizar los derechos

laborales de las trabajadoras del hogar: regulación del contrato verbal o escrito, salario digno, la incorporación al sistema de pensiones; e Impulsar programas para incorporar a las mujeres al mercado laboral, en condiciones de igualdad y no discriminación, garantizando el cumplimiento de los derechos laborales y seguridad social.”⁵⁷

Todas las leyes en las cuales se ampara el Trabajo Doméstico a nivel internacional son de ayuda para regular los vacíos que existen en las leyes internas respecto a este tema y en especial a los derechos que como trabajadoras del servicio doméstico deben gozar y en las cuales a nivel nacional no existe un interés propicio por solventar esa violación de derechos laborales que atraviesan las mujeres salvadoreñas que ejerce sus labores en el sector doméstico del país que si bien es cierto, en su mayoría son mujeres de escaso recursos y por ende se debe luchar para que las leyes del país velen por el beneficio de estas mujeres y el trato correcto en el sector laboral en el que se desenvuelven.

⁵⁷ “Plan Cuscatlán, un nuevo gobierno para El Salvador”, Plan Cuscatlán, acceso el 10 agosto de 2019, <https://www.plancuscatlan.com/>.

CAPÍTULO III

EL CONVENIO 189 DE LA OIT A LA LUZ DE LAS EXPERIENCIAS DE PAÍSES COMO URUGUAY Y COSTA RICA

El presente capítulo tiene el propósito de presentar las acciones más significativas que han implementado algunos Estados en sus legislaciones nacionales encaminadas a dar cumplimiento al Convenio 189 de la OIT. Presentado estos casos, permite al lector ver un panorama más claro de las experiencias en Latinoamérica, además, se logra una mejor comprensión de los beneficios laborales que adquieren las empleadas domésticas dentro de la sociedad en que se desenvuelven día a día.

Uruguay es un caso de mucha relevancia a la hora de analizar el Convenio 189 de la OIT, pues es este país uno de los pioneros y ejemplo para los demás Estados. El país sudamericano ha obtenido muchos beneficios para este sector laboral, por ello es necesario presentar en este capítulo cuales han sido los avances en materia jurídica que han ayudado al respeto de los derechos laborales de las mujeres trabajadoras del servicio doméstico. A nivel Centroamericano se presenta el caso de Costa Rica.

3.1. Caso Uruguay como pionero de la ratificación del Convenio 189 de la OIT

La República Oriental del Uruguay ha venido realizando avances significativos en materia de igualdad y equidad de género, en este sentido, ha implementado una serie de estrategias que le permiten no sólo darle perspectiva de género a sus políticas públicas, sino tener acciones para velar y garantizar los derechos de las mujeres.

En este sentido, es hoy por hoy un modelo en la implementación de estrategias de inspección laboral en servicio doméstico.⁵⁸ Son muchos los esfuerzos que se han realizado a lo largo del tiempo para reconocer la labor de todas aquellas mujeres que se dedican al servicio doméstico, y uno de esos avances fue lograr la ratificación del Convenio 189 de la OIT.

El proyecto de ley para ratificar el C189 ingresó en la Cámara de Diputados en diciembre de 2011 después de varios meses de Consulta Tripartita con los sectores involucrados: trabajadoras domésticas (STUdT), las organizaciones de empleadores y empleadoras (La Liga) y representantes del Gobierno.⁵⁹

Para la aprobación de dicho convenio se contó con la participación de las partes que tendrían un beneficio, las cuales lucharon por el reconocimiento y respeto de sus derechos, además, de contar con el apoyo del gobierno.

Siendo precursores en América Latina, tanto la Cámara de Diputados como la Cámara de Senadores de Uruguay, aprobó en forma unánime el artículo del proyecto de ley, que ratifica el Convenio 189 sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

El último paso del proceso fue cuando el Presidente Mujica promulgó el decreto que ratifica el Convenio 189 de la OIT, el 30 de abril. El proceso de ratificación de Uruguay se completaría cuando el gobierno depositara el

⁵⁸ Organización Internacional del Trabajo, “Inspección laboral en Servicio Doméstico: Retos y recomendaciones”, acceso el 12 de agosto de 2019, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/genericdocument/wcms_236987.pdf?fbclid=IwAR2ufXtyXEqqb_cLu-N6ohSTbosFNMmz2Vn7hhBz7vBNbRUNHMEf6vbJyDw.

⁵⁹ Organización Internacional del Trabajo, “Uruguay: Primer país en ratificar el Convenio 189 de la OIT”, acceso el 12 de agosto de 2019, https://www.ilo.org/santiago/sala-de-prensa/WCMS_180119/lang--es/index.htm.

correspondiente instrumento de ratificación en la OIT.⁶⁰

De esta manera, se evidencia las diferentes etapas por las que atravesó el proyecto de ley para aprobar y ratificar el Convenio en Uruguay, el cual fue una iniciativa que beneficiaría a hombres y a mujeres que laboran en dicho sector, lo que significó un gran triunfo para las trabajadoras de este sector de la economía.

Es así como “Uruguay ha demostrado ser un país pionero en la adopción de estándares sobre derechos de trabajadores del hogar”, aseveró Becker.⁶¹ “Dado que constituye un ejemplo para otros países, debería además asegurarse que se cumplan sus leyes y llevar a cabo mejoras concretas en las condiciones laborales de los trabajadores del hogar uruguayos”.

Sin duda alguna, es una labor que no termina solo con la aprobación del convenio, pues debe trabajarse aún más para cumplir con las obligaciones que se contraen como gobierno, y en este caso, hacer valer el derecho de los trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico y continuar trabajando para la seguridad de dicho sector.

Por otro lado, el trabajo doméstico sigue siendo una importante fuente de empleo en Uruguay, es uno de los principales puntos de ingreso de las mujeres al mercado laboral; la ocupación femenina es predominante; este rasgo es una de las principales características de esta labor.⁶²

Siendo un sector que aporta a la economía de muchas mujeres en dicho país,

⁶⁰Human Rights Watch, “Uruguay: Primer País en Ratificar el Convenio Internacional sobre Trabajo Doméstico”, Human Rights Watch, 1 de mayo de 2012, acceso el 12 de agosto de 2019, <https://www.hrw.org/es/news/2012/05/01/uruguay-primer-pais-en-ratificar-el-convenio-internacional-sobre-trabajo-domestico>.

⁶¹ “Uruguay: Primer País en Ratificar el Convenio Internacional sobre Trabajo Doméstico”.

⁶² “Uruguay: Primer País en Ratificar el Convenio Internacional sobre Trabajo Doméstico”.

no ha sido valorado como debería, es por ello que a través del tiempo esta parte de la población se han organizado como sociedad, para defender los derechos que tienen las mujeres que trabajan en el servicio doméstico.

Es así que en 1964, las trabajadoras domésticas comenzaron a reunirse en varias parroquias en Montevideo, alentadas por el clero progresista de la Iglesia Católica.⁶³

Esto fue la base para la Asociación Nacional de Empleadas de Casa Particular (ANECAP) que, fue fundada tres años después, en 1969, por las trabajadoras domésticas pertenecientes a la Juventud Obrera Católica (JOC).

Inicialmente, algunas de las militantes colaboraban muy de cerca con el sindicato Convención Nacional de Trabajadores (CNT). El grupo de trabajadoras domésticas dentro de la CNT se separó de la misma cuando los militares tomaron el poder en 1973 y prohibieron la actividad sindical.⁶⁴

ANECAP continuó trabajando, sin embargo, un equipo técnico asumió el liderazgo de la asociación, la cual fue reestructurada para convertirse en una organización de asistencia, que ofrecía protección, talleres, una biblioteca, y servía, asimismo, como asociación de crédito, y así dejó de perseguir los objetivos por los cuales fue fundada, sin embargo, la persistencia en defender el trabajo doméstico continuo, formándose así nuevos grupos de trabajadoras domésticas y aliándose para formar sindicatos fuertes.

El Grupo Madre Dinamizador (GMD), un grupo ad hoc de trabajadoras domésticas que incluía a muchas de las líderes más antiguas de ANECAP,

⁶³ Nora Pacheco, *Historia del Sindicato Único e Trabajadoras Domésticas*, (Montevideo: SUTD-PIT-CNT, 2010), 2.

⁶⁴ Mary R. Goldsmith, *Negociación Colectiva y las Trabajadoras Domésticas en Uruguay*, (Uruguay: WIEGO, 2013), 5.

desempeñaba el rol de planificación y evaluación de las actividades de ANECAP, y actuaba como nexo entre el equipo técnico y la base de miembros. A pesar de que varios miembros de la ANECAP propusieron formar un sindicato, el equipo técnico y algunas de las integrantes de GMD se opusieron a ello por considerar que en ese momento no era factible.⁶⁵

En 1975, con el apoyo de la Asociación Sindical Uruguaya, formaron la Asociación Laboral de Empleadas del Servicio Doméstico y Afines (ALESA), que más tarde expandió su área de intervención a otros departamentos.⁶⁶ Dichos avances fueron posibles, a pesar de estar prohibida la actividad sindical, las trabajadoras utilizaban otras formas de organización como las asociaciones.

Con el regreso a la democracia en Uruguay en 1985, la prohibición sobre la actividad sindical fue revocada, permitiendo la fundación del Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas (SUTD). Las trabajadoras domésticas y activistas del sindicato publicaron la Declaración de Montevideo que reivindicó el reconocimiento del valor del trabajo doméstico, el respeto a los derechos de las trabajadoras domésticas y la inclusión de sus demandas en las agendas de los sindicatos y federaciones laborales.⁶⁷

Estos grupos, juegan un papel importante en avanzar en materia de la defensa de todas aquellas mujeres que trabajan en el servicio doméstico, pues están luchando constantemente en cumplir con las metas propuestas y las diferentes iniciativas. Cabe resaltar que las integrantes del sindicato SUTD, tuvieron un rol principal dentro de la campaña para la reforma legal, que les

⁶⁵ Suzana Prates, *Organizaciones de Trabajadoras del Hogar en Montevideo*, (Uruguay: Muchachas No More, 1989), 282-284.

⁶⁶ Pacheco, *Historia del Sindicato*, 4.

⁶⁷ Goldsmith, *Negociación Colectiva*, 7.

garantizaría a las trabajadoras domésticas los mismos derechos que poseen otros trabajadores.

La nueva ley laboral para las trabajadoras domésticas, fue preparada por la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y el Trato Igual en el Empleo (CTIOTE), con la participación del el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), el PIT-CNT y la Cámara de Comercio e Industria.⁶⁸ Ley especial que permite regular el trabajo doméstico y de esa manera impedir toda forma de discriminación hacia este sector laboral del país.

La ley se basaba, en gran parte, en propuestas legislativas anteriores. Las integrantes del sindicato manifestaron que no fueron consultadas inicialmente sobre el contenido de la ley, y que sus sugerencias posteriores no tuvieron eco. El clima político era favorable para tal reforma, y el 27 de noviembre de 2006 la legislatura uruguaya adoptó la ley 18.065.⁶⁹

La adopción de una sólida ley nacional destinada a proteger los derechos de los trabajadores del hogar, que les garantizaba a las empleadas del sector el derecho a limitar su jornada laboral en un máximo de ocho horas diarias y 44 semanales, así como a un descanso intermedio de dos horas para aquellas que trabajen “con cama”, y de media hora (pagas en ambos casos) para las que “se retiren”.⁷⁰

En la legislación también se contempló el pago de las horas extras trabajadas, el derecho a un salario vacacional y al aguinaldo, que el descanso semanal

⁶⁸ Goldsmith, *Negociación Colectiva*, 7.

⁶⁹ Goldsmith, *Negociación Colectiva*, 7.

⁷⁰ Virginia Recagno “A 12 años de la ley que reguló el trabajo doméstico”, *La Diaria*, 20 de agosto, 2018, Acceso el 14 agosto de 2019, <https://trabajo.ladiaria.com.uy/articulo/2018/8/a-12-anos-de-la-ley-que-regulo-el-trabajo-domestico/>.

debería ser de 36 horas “ininterrumpidas” y que necesariamente “comprenderá todo el día domingo”.⁷¹

En el caso de aquellas que no se retiren de su lugar de trabajo se estableció que tendrán derecho a un “descanso mínimo nocturno de nueve horas continuas”, que “no podrá ser interrumpido por el empleador”, así como “a una alimentación adecuada y a una habitación higiénica y privada”.

También dejó constancia que, aquellas que fueran despedidas después de cuatro meses de empleadas, tendrían derecho a una indemnización por despido, y que aquellas que fueran despedidas mientras estén cursando un embarazo o en el período posparto percibirían una compensación “especial”.

Dentro de la ley también se amplió la definición de trabajo doméstico (limpiadores, cocineros, mucamas, lavanderos y planchadores) para incluir las tareas de cuidados, ya sea de niños o de personas enfermas, e incorporó el sector el derecho a participar de la negociación colectiva en los Consejos de Salarios.⁷²

Con anterioridad a la aprobación de la ley No. 18.065 en Uruguay, como en muchos otros países, el trabajo doméstico había sido tratado tradicionalmente en la legislación de manera discriminatoria, privándolo de derechos reconocidos a otros sectores laborales (entre esos derechos: limitación de la jornada, descanso intermedio, seguro de desempleo, inclusión en los Consejos de Salarios). Siendo la ley un avance en materia de derechos laborales para las mujeres que se dedican al trabajo doméstico.

⁷¹ Virginia Recagno, “A 12 años de la ley que reguló el trabajo doméstico”.

⁷² Virginia Recagno, “A 12 años de la ley que reguló el trabajo doméstico”.

3.1.1. Modificaciones de las leyes internas de Uruguay

En el caso de Uruguay ya existía un avance en materia de trabajo doméstico, la ley 18.065, se hacía referencia a muchos de los puntos que toca el convenio 189 de la OIT, y el cual refuerza en gran medida aquella ley, para ello se hace una comparación sobre algunos artículos del convenio y la ley interna de Uruguay.

Art. 4.1 del Convenio: La edad mínima para el trabajo doméstico deberá fijarse de acuerdo a los Convenios 138 y 182 sobre trabajo infantil y no debe ser inferior a la edad mínima fijada en general por la legislación nacional.

En Uruguay: la edad mínima para el trabajo es de 15 años (Código de la Niñez y Adolescencia).⁷³ La ley 18.065 fija la edad mínima para el trabajo doméstico en 18 años (facultando al INAU a autorizar trabajo a partir de los 15 años “por razones fundadas”).

Art. 16 del Convenio: Adopción de medios eficaces para garantizar el cumplimiento de la legislación nacional de protección a los trabajadores y trabajadoras domésticos/as.

En Uruguay: Resulta de fundamental importancia el rol de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social en su tarea de contralor del cumplimiento de toda la normativa del trabajo.

El Banco de Previsión Social ha llevado adelante campañas de sensibilización sobre el tema, y la cifra en aumento respecto a la afiliación de trabajadoras a la seguridad social señala los logros ya obtenidos, si bien aún insuficientes

⁷³ “El trabajo doméstico. La ley uruguaya y su repercusión en la normativa internacional (proyecto de convenio y recomendación de la OIT). Una mirada desde el género”, Martha Márquez, acceso el 14 de agosto de 2019, <https://www.fder.edu.uy/node/162>.

(registro del 40% de las trabajadoras).⁷⁴

Art. 12 del Convenio: Pago de salario en especie bajo determinadas condiciones; siempre que se garantice que sea aceptado por la trabajadora, sea apropiado para su uso y beneficio personal, y que el valor efectivo sea justo y razonable.

En Uruguay: El Decreto No. 224/007 –reglamentario de la ley 18.065– prevé en el caso de trabajo sin retiro la obligación de suministrar alimentación y habitación. Podrán deducirse por dichos conceptos un 20% del salario mínimo fijado; si solo se brinda alimentación, la deducción no podrá ser superior al 10%. Se autoriza al Consejo de Salarios a modificar esos porcentajes.

Art. 14 del Convenio: Que las trabajadoras domésticas disfruten de condiciones no menos favorables que las aplicables en general con respecto a la protección de la seguridad social. No se especifican rubros cubiertos por la Seguridad Social; solo se menciona específicamente “lo relativo a la maternidad”. Quedan incluidos, por tanto, todos los beneficios de Seguridad Social.

En Uruguay: la ley 18.065, reconoce el derecho al seguro de desempleo para el sector del trabajo doméstico. Las condiciones se especifican en el Decreto reglamentario. En cuanto al Seguro de enfermedad común: establece la posibilidad de optar entre los servicios de ASSE o de una institución de asistencia médica colectiva.⁷⁵

⁷⁴ Martha Márquez, “El trabajo doméstico”.

⁷⁵ Martha Márquez, “El trabajo doméstico”.

3.1.3 Situación actual de las mujeres trabajadoras del servicio doméstico en Uruguay

En la Conferencia del año 2010, la OIT destacó a Uruguay como uno de los países con legislación más avanzada. Efectivamente se ha avanzado con la aprobación de la ley 18.065 y con la incorporación del trabajo doméstico a los Consejos de Salarios, ámbito en el cual -a través de la negociación colectiva- es posible obtener nuevos logros en cuanto a condiciones de trabajo.⁷⁶

Es importante resaltar, que la adopción del Convenio 189 de la OIT significó un respaldo a los avances que el país estaba realizando para el beneficio de este sector laboral, contribuyendo a garantizar nuevos beneficios para las empleadas, por ejemplo, el derecho a limitar su jornada laboral en un máximo de ocho horas diarias y 44 semanales, así como a un descanso intermedio de dos horas para aquellas que trabajen “con cama”, y de media hora –pagas en ambos casos– para las que “se retiren”.

Uruguay, fue elegido por la OIT como modelo de buenas prácticas gubernamentales referidas al trabajo doméstico. El 14 de junio de 2012 se convirtió en el primer país en adoptar el Convenio 189 de la OIT “Trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos”.⁷⁷

Este país es una buena referencia, porque como se destaca anteriormente, antes de la adopción del Convenio ya se estaban haciendo esfuerzos para una estabilidad laboral de este sector, que había sido discriminado por muchos años atrás.

A diferencia de otros países, que ni han avanzado en sus legislaciones

⁷⁶ *Ibíd.*

⁷⁷ Goldsmith, *Negociación Colectiva*.

nacionales en este sector laboral, ni han adoptado el Convenio 189. Por ello, al adoptar este instrumento internacional, Uruguay, genera más beneficios a las trabajadoras de esta área laboral.

Uruguay, viene a ser uno de los países más importantes que contribuye a mejorar el área laboral de las mujeres trabajadoras del servicio doméstico, y a consecuencia se convierte en un país modelo para los demás.

Sin embargo, aunque se ha llevado un recorrido positivo, el país aún tiene muchos retos en cuanto a un total respeto de los derechos laborales de las trabajadoras del servicio doméstico, a pesar de ello, es un camino que con la unidad de los sectores de la sociedad puede llegar a lograrse.

El ministro Ernesto Murro reconoció que existen aún “muchos desafíos y metas a lograr”, como “mayor incremento salarial para los salarios sumergidos”, la mejora de las condiciones de trabajo, la profundización de los planes de formación profesional y la disminución de la evasión fiscal y la informalidad.

3.2 Caso Costa Rica

A nivel centroamericano, Costa Rica es uno de los países que ha avanzado en la regulación jurídica del trabajo doméstico para evitar la violación de los derechos laborales de las personas dedicadas a esta labor. En 2014 se ratificó el Convenio 189 de la OIT.

Con la ratificación, Costa Rica adquiere el compromiso formal de aplicar las normas del mismo, en favor de las personas que laboran en alrededor de 153 mil hogares. En este país una de cada diez mujeres que trabajan lo hacen en

el empleo doméstico y dos de cada diez son personas de origen extranjero.⁷⁸ El país centroamericano es receptor de mujeres extranjeras dedicadas al servicio doméstico remunerado, esta área laboral está mejor regulada que en la de sus países vecinos.

Entre las disposiciones establecidas en el proyecto aprobado en segunda lectura se encuentran: la protección contra todas las formas de abuso, acoso y violencia; el derecho a un periodo de descanso semanal de al menos 24 horas; el acceso a información sobre los términos por los cuales se hará el contrato de trabajo, el derecho al goce de un trabajo seguro y un ambiente saludable, la posibilidad de decidir si se reside o no en el hogar de trabajo; el acceso efectivo a los tribunales o mecanismo de denuncia, entre otros aspectos.⁷⁹

La principal motivación que llevó a la ratificación del Convenio 189, es la necesidad que los derechos laborales de este sector laboral sean respetados y sean menos las mujeres víctimas.

Cabe señalar que en este país ya la legislación contemplaba varios de los derechos contenidos en la normativa internacional, y con la ratificación del convenio no solo se garantizaría a futuro la permanencia de esos derechos, además podría buscarse mejoras en aspectos como la estimación salarial.⁸⁰

Pese a los avances previos en la legislación nacional de Costa Rica, había muchos aspectos que se necesitaban mejorar, y el Convenio viene agregar

⁷⁸ Organización Internacional del Trabajo, “En Costa Rica aprueban Convenio sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos”, 21 de octubre de 2013, https://www.ilo.org/sanjose/sala-de-prensa/WCMS_226845/lang--es/index.htm.

⁷⁹ Organización Internacional del trabajo “En Costa Rica aprueban Convenio sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos”.

⁸⁰ *Ibíd.*

muchos más para las mujeres de este sector laboral. Con la ratificación, no solo se está actuando para la situación actual, sino también para la situación futura de muchas mujeres dentro de la sociedad.

Después de la Segunda Guerra Mundial, Costa Rica, al igual que otros países, debió hacer un giro para recuperar su economía, con lo que se inicia a desarrollar un proceso de industrialización que tiene como resultado la movilización de una gran cantidad de la población de las zonas rurales a la ciudad. Con este proceso se da un cambio en el papel desempeñado por las mujeres en la sociedad. Se les abre paso para su incorporación en el mercado laboral, con lo que muchas mujeres del campo que no habían tenido acceso a la educación se trasladan a las ciudades a desempeñarse como trabajadoras domésticas.⁸¹

De esa manera los patrones culturales , en su gran mayoría presentes en los sectores con alta desventaja económica y educativa, vinieron a dar un giro en el país centroamericano; ahora las mujeres que sólo se dedicaban a su hogar debían buscar un empleo , pues necesitaban de ingresos económicos para solventar sus propias necesidades, por ello, la única solución que se les presentó fue trabajar en hogares ajenos realizando diversos servicios domésticos a cambio de un beneficio monetario, que no era alto pero venía a ayudar un poco a la situación de necesidad económica.

Uno de los problemas que agravaron el irrespeto en sus inicios de los derechos laborales de las trabajadoras del servicio doméstico fue el bajo nivel educativo de las mujeres dedicadas a esa labor, pues ellas desconocían mucho acerca

⁸¹ Eilyn Corella. Nathalia Quirós, “Análisis con perspectiva feminista, de la evolución y alcances de la actual legislación laboral en materia de trabajo doméstico remunerado en Costa Rica” (tesis de licenciatura, Universidad de Costa Rica, 2016), 88.

de la legislación jurídica que podría solventar dichos irrespetos.

En Costa Rica, desde las primeras regulaciones, el Trabajo Doméstico se ha estigmatizado; en el rastreo histórico se ubica la primera ley que incorpora este tema en 1825, la Ley Fundamental del Estado Libre de Costa Rica, que en su texto limitaba los derechos ciudadanos, a las personas que se desempeñaran como servidores domésticos.⁸²

En 1841, con la promulgación del Código General del Estado en la Administración de Braulio Carrillo “se establece un título denominado Del Salario de las Gentes de Servicio. En este cuerpo legal, se emplean términos propios de la época colonial para hacer referencia a este tipo de actividad, tales como: criado, sirviente, amo y señor”.⁸³

En 1888 con la incorporación del Código Civil, en el Título II, Capítulo I se plantea el alquiler del servicio doméstico; esta normativa decía que “es nula la convención por la cual se obliga a prestar sus servicios perpetuamente, sin embargo, el artículo 1173 de este mismo cuerpo normativo señalaba que el contrato de alquiler de servicio se resuelve por la muerte del amo o del sirviente”.⁸⁴

En el año 1943 nace el Código de Trabajo, este fue uno de los logros más importantes dentro de las garantías sociales, su aprobación significó una diferencia de gran magnitud con respecto a la protección de derechos de la mayoría de los trabajadores, ya que vino a regular la jornada de ocho horas, el salario mínimo, el pago de horas extras, un día libre a la semana, derecho

⁸² Corella; Quiros, “Análisis con perspectiva feminista”, 90.

⁸³ Corella; Quiros, “Análisis con perspectiva feminista”, 90.

⁸⁴ Corella; Quiros, “Análisis con perspectiva feminista”, 90.

a sindicalizarse, vacaciones de pago obligatorio, entre otros.

Sin embargo, este cuerpo normativo presentaba un apartado que suprimía estos derechos al trabajador doméstico, siendo que, en su Título Segundo, donde regulaba la labor doméstica, se seguía considerando como un servicio por el que se recibe remuneración, pero no como un trabajo propiamente dicho.

El Código de Trabajo, vigente con reformas desde entonces. Regula las condiciones laborales del trabajo doméstico remunerado mediante un capítulo especial vigente hasta hoy. El capítulo VIII del Código de Trabajo estableció en su artículo 101 que trabajadores domésticos “son los que se dedican en forma habitual y continua a las labores de aseo, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, o de instituciones de beneficencia pública que no importen lucro o negocio para el patrono”.

En el año 1964 se realiza la reforma al Código de Trabajo, esta reforma sigue sosteniendo el concepto del servicio doméstico, con lo que se perpetúa el no reconocimiento de esta labor como un trabajo, en el artículo 104 se aumenta el período de prueba a un mes, durante el cual cualquiera de las partes puede poner fin a la relación laboral sin aviso ni responsabilidad; en cuanto al período del preaviso obliga al patrono a darle a la trabajadora media jornada para que busque colocación.⁸⁵

En los años siguientes hasta la actualidad, los cambios con respecto al trabajo doméstico se dan gracias a las luchas lideradas desde la sociedad civil, y la voluntad de las personas inmersas en esta labor que buscan un respeto total

⁸⁵ Corella; Quiros, “Análisis con perspectiva feminista”, 94.

de sus derechos laborales. No ha sido un camino fácil el promover cambios positivos para este sector laboral, sin embargo, se ha logrado muchos beneficios que alientan a las mujeres dedicadas a esta labor.

Es importante destacar que la lucha que se ha dado a través del tiempo para mejorar las condiciones jurídicas de las mujeres trabajadoras del servicio doméstico no ha sido fácil, sin embargo, son muchas las organizaciones que han luchado juntamente con este sector laboral para el respeto de los derechos laborales.

Dentro de las Organizaciones que han liderado la lucha por mejorar las condiciones de las Trabajadoras Domésticas en Costa Rica se encuentran:

- La Alianza de Mujeres Costarricenses que nace en el año 1952, en su página web establecen que “la Alianza ha fomentado y apoyado la organización y movilización de mujeres para la defensa de sus derechos, justicia social, paz e igualdad; trabaja hasta la eliminación de estereotipos sexistas que aíslan mujeres en la casa y para el reconocimiento de trabajo doméstico”.⁸⁶

Dentro de sus primeros méritos está, la cedula de las mujeres, al lograr un acuerdo con Tribunal Supremo de Elecciones, para que este, designara una partida de 3.000 colones con este propósito. Esta propuesta no solo significaba que las mujeres pudieran votar, sino que hacía un reconocimiento a su identidad como ciudadanas.⁸⁷

- Asociación de Trabajadoras Domésticas (ASTRADOMES), nace en el año

⁸⁶ “Alianza de Mujeres Costarricenses”, GLOOBAL, acceso el 10 agosto, 2019 , <http://www.gloobal.net/iepala/global/fichas/ficha.php?id=17508&entidad=Agentes&html=1>

⁸⁷ Corella; Quiros, “Análisis con perspectiva feminista”, 97.

1990 con el apoyo de la Alianza de Mujeres Costarricenses, con el objetivo de reivindicar los derechos laborales y la equidad en el trabajo doméstico, para lo cual hacen capacitaciones a trabajadoras domésticas en temas sobre derechos y deberes, computación, alfabetización, autoestima, inglés, entre otros.

Por medio de esta ONG las trabajadoras domésticas se han organizado para defenderse y tener una mejor calidad de vida. Esta organización representa a las trabajadoras domésticas en instancias públicas, privadas, nacionales y extranjeras.⁸⁸

Dentro de los mayores logros de ASTRADOMES están, conseguir la aprobación de la reforma al Código de Trabajo y sobre Trabajo Doméstico, y ratificación en Costa Rica del Convenio 189 de la OIT sobre Trabajo Doméstico.

3.2.2. Modificación de las leyes internas costarricenses

Para el año 2009, la Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica decreta la reforma de los artículos 101, 102, 104, 105, 106, 107 y 108 del capítulo octavo del título segundo del Código de Trabajo, Ley N.º 2, de 26 de agosto de 1943, sobre el trabajo de las personas servidoras domésticas. En la cual además el artículo 103 fue derogado por el artículo 2º de la ley N° 8726 del 24 de julio de 2009.⁸⁹

Dentro de la Ley de 1943 del CT, se denotaban una serie de vacíos existentes que no contribuían a mejorar la situación de todas aquellas mujeres que se

⁸⁸ Corella; Quiros, “Análisis con perspectiva feminista”, 98.

⁸⁹ Ley N° 8726 (Costa Rica: Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 2009), artículos 101-108.

dedican a dicha labor en el país, según datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) del año 2009, habían más de 106.000 mujeres trabajadoras domésticas. El trabajo doméstico es una importante fuente de empleo para las mujeres ya que representa el 14.7% del total de la ocupación femenina, según dicho censo.

Además, muchas de estas trabajadoras son mujeres migrantes, por ejemplo se calcula que del total de trabajadoras domésticas al menos 17% son de origen nicaragüense, según datos del año 2010.⁹⁰

No obstante, las personas migrantes se han visto más vulnerable ante la violación de sus derechos y particularmente las que están en situación migratoria irregular, pues erróneamente se cree que no se les aplica la legislación nacional costarricense, y por ello a menudo se ven obligadas a aceptar condiciones abusivas y poco favorables de trabajo (salarios muy por debajo del mínimo legal, jornadas extensas y extenuantes, encerramiento en casas de habitación, despojo de sus documentos de identidad o migratorios, etc.).

Indirectamente, el CT estaba contribuyendo a la vulneración de derechos y discriminación hacia las trabajadoras domésticas, pues no establecía lineamientos equitativos ni justos, y ello se puede evidenciar de una manera clara en los propios artículos de dicho código.

En el CT de 1943, se establecía únicamente que los servidores domésticos eran aquellos que se dedicaban en forma habitual y continúa a labores de aseo, cocina, asistencia y todas las actividades propias de un hogar,

⁹⁰ “Trabajo doméstico en Costa Rica,” Organización Internacional del Trabajo, acceso el 12 de agosto de 2019, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_213720.pdf.

residencia, que no importen lucro o negocio para el patrono.⁹¹

Según la modificación de la Ley N° 8726 realizada al artículo 101, el trabajo doméstico no consiste únicamente a las labores anteriormente mencionadas sino también a la asistencia y bienestar que se le pueda brindar a una familia o personas generando lucro para las personas las trabajadoras domésticas.⁹²

Las condiciones de trabajo, así como las labores específicas por realizarse, independientemente de la jornada que se establezca, deberán estipularse en un contrato de trabajo, por escrito, de conformidad con los requisitos estipulados en el artículo 24 del Código y las leyes conexas.

Con los artículos citados, se puede evidenciar la manera ambigua que trataba lo relacionado con el trabajo doméstico dentro de la Ley de 1943, en donde indirectamente estaba siendo un medio más para continuar con la vulneración y discriminación hacia todas aquellas mujeres que se dedicaban a la labor.

El tema del Seguro Social, para las trabajadoras se ha vuelto indispensable, pues es uno de los lineamientos establecidos dentro del convenio, ya que en la mayoría de países estas mujeres no han contado con esta prestación durante muchos años y sin duda alguna forma parte de sus derechos.

La Ley N° 8726, específicamente en su artículo 104, se establece que todos los empleadores del trabajo doméstico se ven en la obligación de garantizar la seguridad social de sus empleadas, para lo cual deberán inscribirlas en la Caja Costarricense de Seguro Social.⁹³

⁹¹ Véase, Código de Trabajo de Costa Rica (Costa Rica: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1943), artículo 101.

⁹² Ley N° 8726 (Costa Rica: Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 2009), artículo 101.

⁹³ *Ibíd.* Artículo 104.

Dentro de la ley de 1943 no se estipulaba el derecho a contar con Seguro Social, pues en ninguno de los artículos del capítulo octavo se establecía tal derecho para las trabajadoras.

Otro de los puntos más relevantes en relación al tema es el salario, con la reforma realizada al CT se estableció que estas mujeres tienen el derecho de poseer un salario mínimo, establecido por el Consejo Nacional de Salarios, estipulado dentro del artículo 105.⁹⁴

En definitiva, la reforma realizada al CT fue un gran avance para llegar a la ratificación del Convenio 189, y así poder mejorar la situación de discriminación que estaban viviendo todas las mujeres que se dedican a esta labor dentro de este país.

3.2.3. Situación actual de las mujeres trabajadoras del servicio doméstico en Costa Rica

Costa Rica ha realizado importantes avances en los últimos años en la equiparación de los derechos de quienes se ocupan en este sector con los derechos de trabajadoras y trabajadores de otros sectores. Este avance se ha logrado gracias al esfuerzo de ASTRADOMES, que durante más de 16 años impulsó la reforma legal que logró la ratificación del Convenio 189.

Actualmente, las trabajadoras domésticas tienen una jornada laboral de 8 horas, disponen de un día de descanso semanal, 15 días de vacaciones al año y disfrutan de los mismos días feriados que el resto de trabajadoras y trabajadores.

⁹⁴ Ley N° 8726 (Costa Rica: Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 2009), artículo 105.

En Costa Rica existía un debate que ocupaba la discusión nacional: En ese país laboran casi 140 mil personas como trabajadoras domésticas, pero solo el 30% de ellas se encontraban aseguradas ante la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS).

Esta situación alarmaba a la Asociación de Trabajadoras Domésticas, que exigía al gobierno del presidente Luis Guillermo Solís regularizar a todas las asistentes del hogar incluso a aquellas que trabajaran por horas.⁹⁵

Desde la adopción del Convenio 189 de la OIT en el año 2011, las trabajadoras domésticas en Costa Rica han demandado respeto a su jornada laboral, acceso al seguro social, el pago de horas extras y el cumplimiento del Convenio, que exige a los Estados que el trabajo digno para las empleadas domésticas y con seguridad social sea una realidad.⁹⁶

Una reforma introducida por la CCSS, que permitió el acceso al seguro social a las trabajadoras domésticas que laboran medio tiempo. Según la CCSS, al 16 de octubre del año 2018, 5.678 mujeres trabajadoras domésticas fueron aseguradas gracias a esta reforma.⁹⁷

Según la CCSS, alrededor de unas 5,100 trabajadoras domésticas que laboran por horas logran por primera vez ser incorporadas al Seguro Social y de pensiones gracias a que la CCSS le permitió a los patronos asegurarlas por un caso más bajo.⁹⁸ Ya que ante el patrono pagaba ₡67,900 (\$118.83) y ahora

⁹⁵ Fondo Centroamericano de Mujeres, “Trabajo doméstico en Costa Rica”.

⁹⁶ “Costa Rica: ASTRADOMES demanda Seguro Social para domésticas en Costa Rica,” Fcmujeres, acceso el 22 de agosto de 2019, <https://www.fcmujeres.org/costa-rica-astradomes-demanda-seguro-social-para-domesticas-en-costa-rica/>.

⁹⁷ María Estrada, “Los sistemas de pensiones están pensados para los hombres,” Seminario Universidad, 26 de marzo, 2019, acceso el 22 de agosto de 2019, <https://semanariouniversidad.com/pais/los-sistemas-de-pensiones-estan-pensados-para-los-hombres/>.

⁹⁸ Fondo Centroamericano de Mujeres, “Trabajo doméstico en Costa Rica”.

con la reforma solo paga ₡34,000 (\$59.50).

El Ministerio de Trabajo aseguró que están cumpliendo el acuerdo firmado con ASTRADOMES para mejorar sus salarios y realizar procesos de inspección para prevenir el atropello de sus derechos laborales. Para el mismo año, se logró un incremento en el salario de las trabajadoras de ₡5,236 colones costarricenses (\$9.11) mensuales, pasando de 178,703 (\$310.98) a ₡183,939 (\$320.10), esto según datos emitidos por el Ministerio de Trabajo.⁹⁹

Alfredo Camacho, ministro de trabajo, aseguró que “las trabajadoras domésticas recibirán este incremento adicional, que forma parte de las iniciativas en busca de continuar disminuyendo la brecha salarial entre estas trabajadoras y el resto de categorías salariales”.¹⁰⁰

3.3. México un posible camino hacia la ratificación del Convenio 189 de la OIT

Hasta el año 2015, 22 países habían ratificado el Convenio; más de la mitad de ellos son países latinoamericanos. La ratificación implica que el país se compromete a aplicar el Convenio en su territorio y a ser susceptible de supervisión por la OIT.

En los Estados Unidos Mexicanos, el trabajo doméstico representa el 5.1% del total de empleos, pero tiene la mayor tasa de informalidad, que alcanza el 98%.

⁹⁹ Ángela Ávalos, “CCSS bajó costo y ahora 5,000 empleadas domésticas tienen seguro por primera vez”, La nación, 29 de julio, 2018, acceso el 23 agosto, 2019, <https://www.nacion.com/el-pais/salud/ccss-bajo-el-costo-y-ahora-5000-empleadas/JBCWBDW55BDN5ODG6IYAJZ6QRI/story/>.

¹⁰⁰ Carlos Láscars, “Salario de empleadas domésticas aumentó 5.236 al mes”, La nación, 12 enero, 2018, acceso el 23 agosto, 2019, <https://www.nacion.com/el-pais/servicios/salario-de-empleadas-domesticas-aumento-5236-al/BFZLZW6QFNHMHKT6LZLGYETFX/story/>.

El 99.2% de estas mujeres no tienen contratos de trabajo escritos y 98.3% carecen de acceso a instituciones de salud. Adicionalmente, el 71.3% de las trabajadoras del servicio doméstico no obtienen acceso a ninguna prestación.¹⁰¹

Además, el 11.3% de las trabajadoras domésticas en México tienen una jornada semanal superior a las 48 horas y el 42.3% reciben menos de un salario mínimo oficial por su trabajo realizado.

México aún no ratifica el convenio, aunque en reiteradas ocasiones ha manifestado ya su intención de sumarse a él, aún no se toman acciones contundentes para eliminar los elementos de discriminación, que obstaculizan que las trabajadoras del servicio doméstico puedan inscribirse dentro de la seguridad social. Para lograr la ratificación del Convenio, la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social, deben modificarse para poder armonizarse con los estándares de la OIT.¹⁰²

Dentro de los países del continente americano, México es uno de los que se aferra al régimen de seguridad social voluntario para las trabajadoras domésticas; prácticamente el resto de los países cuentan con cobertura obligatoria.

Lograr el carácter obligatorio de la afiliación a la seguridad social, permitiría identificar claramente una relación laboral entre empleador y trabajadora, contemplando seguros como el de riesgos de trabajo, maternidad, acceso a

¹⁰¹ “Realidades opuestas entre trabajadoras del hogar y sus empleadores en México,” Organización Internacional del Trabajo, acceso el 23 agosto, 2019, https://www.ilo.org/mexico/noticias/WCMS_682718/lang--es/index.htm.

¹⁰² “¿y la ratificación del convenio 189?,” Galán Mendoza, Aurora Christian, acceso el 24 agosto, 2019, <https://www.animalpolitico.com/de-generando/nada-seguro-trabajadoras-del-hogar-y-seguridad-social/>.

guarderías y otras prestaciones sociales.¹⁰³

México, debería considerar retomar experiencias de otros países de la región para poder orientar su proceso de modificaciones legislativas y de concientización hacia la población en general. Se debe tener en cuenta, que la incorporación a la seguridad social trae implícito también un proceso de formalización del empleo en un país que tiene un importante porcentaje de población dentro de la llamada informalidad.

La Confederación de Trabajadores de México (CTM) convocó al Taller Nacional: *Las mujeres trabajadoras y las normas internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)*, celebrado el 13 y 14 de mayo del presente año en la Ciudad de México, en el cual la Secretaria de Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México (STyFE), Dra. Soledad Aragón Martínez, participó en el panel “La situación de las trabajadoras del hogar en México”.¹⁰⁴

Dentro de dicho taller se reconoció que el cambio a las condiciones laborales que viven las trabajadoras domésticas es posible con la ratificación del Convenio 189 de la OIT, el cual garantiza la protección laboral mínima de este sector, así como de la Recomendación 201, acerca de las orientaciones prácticas y útiles sobre la forma de dar efecto a las obligaciones plasmadas en el mencionado convenio.

Con la búsqueda incesante por parte de las trabajadoras de mejorar su condición laboral se enfrentaran a una serie de retos como: lograr la

¹⁰³ “Llaman a ratificar en Convenio 189 de la OIT,” Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo, acceso el 25 de agosto de 2019, <https://www.trabajo.cdmx.gob.mx/comunicacion/nota/llaman-ratificar-el-convenio-189-de-la-oit>.

¹⁰⁴ Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo “Llaman a ratificar en Convenio 189 de la OIT”.

modificación al Capítulo XIII de la Ley Federal del Trabajo, la afiliación al programa piloto implementado por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), la ratificación del Convenio 189 de la OIT, dará a conocer sus derechos laborales, así como los diversos esquemas de aseguramiento de acuerdo al tipo de trabajo que desempeñan.

Durante el presente año el gobierno de México ha querido realizar avances en materia de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas para tratar de acabar con la vulneración y discriminación hacia estas mujeres, uno de esos avances ha sido buscar el establecimiento de un salario mínimo para estas trabajadoras.

Actualmente, el salario mínimo diario 2019 de México es de 102.68 pesos (\$5.23) y de 176.72 pesos (\$9.00) para la frontera norte.¹⁰⁵ Mensualmente las trabajadoras del servicio doméstico ganan alrededor de 6,135 pesos (\$312.29).

La Comisión Nacional de Salarios Mínimos (Conasami) ha analizado fijar o establecer un salario mínimo de las trabajadoras y trabajadores del hogar en un rango que va desde los 102.68 pesos diarios (\$5.23), que es el monto del salario mínimo general vigente, hasta 300 pesos diarios (\$15.27), que es una propuesta de sindicatos y organizaciones civiles.¹⁰⁶

¹⁰⁵ Zenyazen Flores, "Te lavan y planchan? *Esto es lo que debería ganar una trabajadora del hogar.*", acceso el 25 agosto, 2019, <https://www.milenio.com/negocios/laven-planchan-deberia-ganar-trabajadora-hogar>.

¹⁰⁶ Zenyazen Flores, "Las trabajadoras domésticas podrían ganar mínimo 300 pesos diarios", consultado 25 agosto, 2019, <https://www.nacion321.com/ciudadanos/trabajadoras-domesticas-podrian-ganar-minimo-300-pesos-diarios>.

3.4. Avances de El Salvador en la Ratificación del Convenio 189 de la OIT

A pesar de los vacíos existentes en la legislación nacional interna, el poco conocimiento de parte de las propias trabajadoras doméstica y de toda de la población en general sobre los derechos que poseen, lleva a que la invizibilización de esta labor en el país continúe cada día más.

Para el año 2017, El Gobierno de El Salvador en busca de ratificar el Convenio 189 de la OIT, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) recibió la visita de funcionarias del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Uruguay, con el objetivo de conocer sus experiencias y el proceso de ratificación de este convenio.

Un aspecto positivo que ha realizado el MTPS respecto al trabajo doméstico es el de otorgarle personalidad jurídica a los Sindicatos de Mujeres Trabajadoras del Hogar Remunerado en El Salvador por ello en la actualidad existen 8 sindicatos conformados.

Con la llegada de la ex Ministra de Trabajo, Licenciada Sandra Guevara, se logró la conformación del Comité Interinstitucional por la Ratificación del Convenio 189, conformado por 6 instituciones entre ellas: MTPS, Ministerio de Relaciones Exteriores, Ministerio de Salud, Instituto Salvadoreño del Seguro Social, Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de las Mujeres – ISDEMU, Secretaría Técnica y de Planificación de la Presidencia.¹⁰⁷

En El Salvador los sindicatos hacen presión al gobierno para lograr la ratificación del Convenio, realizando campañas y marchas buscando

¹⁰⁷ “El Salvador busca ratificar el Convenio 189,”MTPS, acceso el 27 de agosto de 2019, <http://www.mtps.gob.sv/noticias/salvador-busca-ratificar-convenio-189/>.

beneficios como vacaciones, aguinaldo, mejores salarios, que se regule el horario, entre otros, que hasta el momento les son vulnerados.

Sin embargo, los actores anteriormente mencionados específicamente el MTPS no han desempeñado su papel como institución líder en la administración pública vinculada a la ciudadanía y en este caso a la situación laboral de las mujeres trabajadoras del servicio doméstico. El MIREX no ha sido la excepción puesto que al ser uno de sus roles principales el gestionar, negociar y firmar convenios y acuerdos internacionales, no se ha involucrado en buscar la ratificación del convenio 189 de la OIT en el país.

En el caso del ISDEMU como se menciona en el capítulo 2 de la presente investigación (Ver página 34) no cumple con el rol de apoyar políticas en temas de trabajo doméstico mucho menos en realizar una concientización a la población con respecto a la vulneración de derechos que sufren las trabajadoras del servicio doméstico.

Otros actores que deberían estar involucrados son los partidos políticos porque son ellos representantes en la asamblea legislativa que deben encargarse de aprobar y reformar leyes de la República, así como la ratificación de tratados internacionales que sean de beneficio para la ciudadanía y en este caso no se han visto acciones por ninguna de las coaliciones de partidos políticos que forman la asamblea para ratificar el convenio 189 de la OIT.

No obstante, los avances para lograr la ratificación del convenio en el país se han quedado en palabras por parte del gobierno y los actores involucrados no le han tomado la importancia debida a esta temática, pues hasta la fecha no se han visto acciones claras que permitan alcanzar la tan anhelada ratificación, para mejorar la situación en la que se encuentran las trabajadoras domésticas.

CONCLUSIONES

- 1) A pesar de los diversos avances que se han logrado a lo largo del tiempo en materia de derechos humanos, el trabajo doméstico continúa representando una forma de vulneración a los derechos de toda mujer que se dedican a dicha labor, y en El Salvador los diversos actores involucrados como el MTPS, ISDEMU, los diputados de las diferentes coaliciones de partidos políticos no le dan la importancia que esta problemática merece por lo que representa una de las razones por las que el país aún no ratifica el Convenio 189 de la OIT.
- 2) La protección de los derechos laborales de las trabajadoras del servicio doméstico en El Salvador es deficiente debido a una serie de vacíos existentes dentro de la legislación nacional vigente que entran en contradicción con lo establecido en el convenio 189 de la OIT.
- 3) Costa Rica a nivel Centroamericano representa un modelo a seguir para todos los países de la región incluido El Salvador que aún no ratifica el convenio 189 de la OIT, debido a que la ratificación en dicho país ha sido jurídicamente beneficiosa para las mujeres que se dedican al trabajo doméstico.

RECOMENDACIONES

- 1) Para contrarrestar la vulneración a los derechos de las trabajadoras domésticas, El Salvador con el apoyo de los distintos actores como el MTPS, ISDEMU, sindicatos de trabajadoras domésticas y la Asamblea Legislativa deben de cumplir con sus roles para con la sociedad sin dejar de lado a las mujeres que se dedican al trabajo doméstico, para lo cual deben de luchar por lograr ratificar el Convenio 189 de la OIT y cumplir con los lineamientos establecidos siguiendo las pautas que brinda la recomendación 201 como un apoyo al Convenio.
- 2) Para que gobierno de El Salvador pueda brindar una protección integral a los derechos laborales de las mujeres trabajadoras del servicio doméstico la Asamblea Legislativa debe de realizar una reforma a la Ley del Seguro Social, Ley de Pensiones y en especial al Código de Trabajo, el principal instrumento nacional que regula el trabajo doméstico en el país, estableciendo un salario mínimo, la obligación de un contrato entre empleado y empleador, ser acreedor del seguro social, gozar de vacaciones y remuneraciones entre otros aspectos que no tratan dentro de nuestra legislación laboral.
- 3) Para que El Salvador pueda considerar a Costa Rica como país modelo a seguir para el funcionamiento del convenio 189 de la OIT debe de realizar un análisis de la situación en la que vivían las mujeres trabajadoras del servicio doméstico en Costa Rica antes de la ratificación y compararlo con la situación actual de esas mujeres para visibilizar los cambios positivos hacia ese sector laboral a partir de la ratificación de dicho convenio, y así poder valorar los resultados que podrían obtenerse en el país.

FUENTES DE INFORMACIÓN

Libros

- Ana Lilian Vega, Julia Evelin Martínez, Patricio Amaya, Karen Duke. *El Trabajo Doméstico Remunerado en El Salvador. El Trabajo Doméstico Remunerado en El Salvador*. San Salvador: COMMCA/SICA, 2010. <http://www.uca.edu.sv/economia/wp-content/uploads/El-trabajo-dom%C3%A9stico-remunerado.pdf>.
- Gallegos Ricardo. "Constituciones de El Salvador." Tomo II. España: Editorial DIANA. 1961.
- Goldsmith Mary R. *Negociación Colectiva y las Trabajadoras Domésticas en Uruguay*. Uruguay. WIEGO, 2013.
- Martínez Evangelina y Marroquín Roxana. *Investigación Reconociendo el Trabajo Doméstico Remunerado en El Salvador: El Trabajo Doméstico Remunerado en El Salvador*. El Salvador: Instituto de Derechos Humanos de la UCA, 2015.
- Méndez Jorge. ed., *Mujer y Mercado Laboral: El Salvador 2006*. San Salvador, El Salvador. FUNDE-ORMUSA. 2006.
- OIT. *Trabajo decente para los trabajadores domésticos*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2009. https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Informe%20OIT%20Trabajadores%20domesticos%202010_01.pdf.
- Organización Internacional del Trabajo. *Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, Convenio núm. 189 & Recomendación núm. 201 en pocas palabras*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. 2011. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_170440.pdf.

- Pacheco Nora. *Historia del Sindicato Único e Trabajadoras Domésticas*. Montevideo: SUTD-PIT-CNT. 2010.
- Prates Suzana. *Organizaciones de Trabajadoras del Hogar en Montevideo*. Uruguay: Muchachas No More, 1989.

Trabajos de Graduación

- Castro Martínez Ingrid Madai, Acevedo Torres Walter Alexander y Portillo Carbajal Jaime Alexander. “LA EFICACIA DE LA INCORPORACIÓN DE LAS EMPLEADAS DOMÉSTICAS AL SISTEMA DEL SEGURO SOCIAL, A TRAVES DEL REGLAMENTO DE CREACIÓN Y APLICACIÓN DEL RÉGIMEN ESPECIAL DE SALUD Y MATERNIDAD PARA LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS, EN EL MUNICIPIO DE SAN SALVADOR” Tesis de Licenciatura, Universidad de El Salvador, 2012.
- Corella, Quiros. “Análisis con perspectiva feminista, de la evolución y alcances de la actual legislación laboral en materia de trabajo doméstico remunerado en Costa Rica.” Tesis de licenciatura, Universidad de Costa Rica, 2016.
- Jerez Masaquiza José Alberto. “Propuesta de Proyecto de Ley que derogue el artículo 267 del Código de Trabajo por vulnerar el principio Constitucional de la Libre Contratación”. Tesis de maestría, Universidad Regional Autónoma de los Andes, 2018. <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/8543/1/PIUAMCO075-2018.pdf>.

Legislación

- Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o Declaración de los Derechos Sociales del trabajador. Río de Janeiro, Brasil, 1947. Artículo 22.

- Código de Trabajo de Costa Rica. Costa Rica: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1943.
- Código de Trabajo de la República de El Salvador. El Salvador: Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 1972.
- Constitución de la República de El Salvador. El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 1983.
- CONVENIO SOBRE EL TRABAJO DECENTE PARA LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS. Ginebra: Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, 2011.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer CEDAW. Panamá: Sistema de Naciones Unidas, 2010. Artículo 11.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Asamblea General de las Naciones Unidas, 2015. Artículo 23.
- Ley De Igualdad, Equidad Y Erradicación De La Discriminación Contra Las Mujeres. El Salvador: Asamblea Legislativa, 2011. Artículo 27.
- Ley del Sistema de Ahorro para pensiones. El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 1996.
- Ley del Seguro Social. El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 1994.
- Ley N° 8726: Costa Rica: Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 2009.
- Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Ginebra: Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, 2011.

Sitios webs

- Fcmujeres. “Costa Rica: ASTRADOMES demanda Seguro Social para domésticas en Costa Rica.” Acceso el 22 de agosto de 2019. <https://www.fcmujeres.org/costa-rica-astradomes-demanda-seguro-social-para-domesticas-en-costa-rica/>.
- Flores Zenyazen. “¿te lavan y planchan? Esto es lo que debería ganar una trabajadora del hogar.” Acceso el 25 de agosto de 2019. <https://www.milenio.com/negocios/laven-planchan-deberia-ganar-trabajadora-hogar>.
- Flores Zenyazen. “Las trabajadoras domésticas podrían ganar mínimo 300 pesos diarios”. Acceso el 25 de agosto de 2019. <https://www.nacion321.com/ciudadanos/trabajadoras-domesticas-podrian-ganar-minimo-300-pesos-diarios>.
- GLOOBAL “Alianza de Mujeres Costarricenses.” Acceso el 10 de agosto de 2019. <http://www.gloobal.net/iepala/gloobal/fichas/ficha.php?id=17508&entidad=Agentes&html=1>.
- Goldsmith, Mary R. “Negociación Colectiva y las Trabajadoras Domésticas en Uruguay”. 2013. Acceso el 12 de agosto de 2019. <http://www.wiego.org/sites/default/files/resources/files/Goldsmith-Collective-Bargaining-Uruguay-ISBN-Espanol.pdf>.
- ILO. “Condiciones laborales de las trabajadoras domésticas en Centroamérica, Panamá y República Dominicana.” Acceso el 07 de junio de 2019. http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_247464.pdf.
- Instituto Salvadoreño del Seguro Social. “Régimen especial de salud y maternidad para los trabajadores del sector doméstico”. Acceso el 15 de julio de 2019. <https://docplayer.es/62118641-Instituto-salvadoreno->

del-seguro-social-instructivo-especial-de-salud-y-maternidad-para-los-trabajadores-del-sector-domestico.html.

- “El trabajo doméstico. La ley uruguaya y su repercusión en la normativa internacional (proyecto de convenio y recomendación de la OIT). Una mirada desde el género”. Martha Márquez. Acceso el 14 de agosto de 2019, <https://www.fder.edu.uy/node/162>.
- Mendoza Galán, Christian Aurora. “¿y la ratificación del convenio 189?” Acceso el 24 de agosto de 2019. <https://www.animalpolitico.com/de-generando/nada-seguro-trabajadoras-del-hogar-y-seguridad-social/>.
- MTPS. “El Salvador busca ratificar el Convenio 189.” Acceso 27 agosto, 2019. <http://www.mtps.gob.sv/noticias/salvador-busca-ratificar-convenio-189/>.
- Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz. “Derecho a la seguridad y previsión social”. Acceso el 17 de julio de 2019. http://observatoriolaboral.ormusa.org/trabajodecente_sub2.php
- Organización Internacional del Trabajo. “Acerca de la OIT.” Acceso el 06 de julio de 2019. <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang-es/index.htm>.
- Organización Internacional del Trabajo. “Derecho Internacional del Trabajo.” Acceso el 06 de julio de 2019. <https://www.ilo.org/inform/online-information-resources/research-guides/labour-law/lang-es/index.htm>.
- Organización Internacional del Trabajo. “En Costa Rica aprueban Convenio sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos”, OIT, 21 de octubre de 2013. https://www.ilo.org/sanjose/sala-de-prensa/WCMS_226845/lang-es/index.htm.

- Organización Internacional del Trabajo. “Inspección laboral en Servicio Doméstico: Retos y recomendaciones”. Acceso el 12 de agosto de 2019. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/--sro-san_jose/documents/genericdocument/wcms_236987.pdf?fbclid=IwAR2ufXtyXEqqb_cLu-N6ohSTbosFNMmz2Vn7hhBz7vBNbRUNHMEf6vbJyDw.
- Organización Internacional del Trabajo “Realidades opuestas entre trabajadoras del hogar y sus empleadores en México.” Acceso el 23 de agosto de 2019, https://www.ilo.org/mexico/noticias/WCMS_682718/lang--es/index.htm.
- Organización Internacional del Trabajo. “Trabajo doméstico en Costa Rica.” Acceso el 12 de agosto de 2019, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/--srosan_jose/documents/publication/wcms_213720.pdf.
- Organización Internacional del Trabajo. “Uruguay: Primer país en ratificar el Convenio 189 de la OIT”. Acceso el 12 de agosto de 2019. https://www.ilo.org/santiago/sala-de-prensa/WCMS_180119/lang--es/index.htm.
- Plan Cuscatlán. “Plan Cuscatlán, un nuevo gobierno para El Salvador.” Acceso el 10 de agosto de 2019, <https://www.plancuscatlan.com/>
- Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo.” Llamam a ratificar en Convenio 189 de la OIT.” Acceso el 25 de agosto de 2019. <https://www.trabajo.cdmx.gob.mx/comunicacion/nota/llaman-ratificar-el-convenio-189-de-la-oit>.
- UN. “La Agenda de Desarrollo Sostenible.” Acceso el 12 de agosto de 2019. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/>.

- UN. ODS 8: “Trabajo Decente y Crecimiento Económico.” Acceso el 12 de agosto de 2019. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>.
- UN. ODS 10: “Reducción de las Desigualdades.” Acceso el 12 de agosto de 2019. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/inequality/>.
- Virginia Recagno. “A 12 años de la ley que reguló el trabajo doméstico”. Acceso el 14 de agosto de 2019. <https://trabajo.ladiaria.com.uy/articulo/2018/8/a-12-anos-de-la-ley-que-regulo-el-trabajo-domestico/>.

Fuentes hemerográficas

- Ávalos Ángela. “CCSS bajó costo y ahora 5,000 empleadas domésticas tienen seguro por primera vez.” La Nación, 29 de julio, 2018. Acceso el 23 de agosto, 2019. <https://www.nacion.com/el-pais/salud/ccss-bajo-el-costo-y-ahora-5000-empleadas/JBCWBWDW55BDN5ODG6IYAJZ6QRI/story/>.
- Carlos Láscars. “Salario de empleadas domésticas aumentó 5.236 al mes.” La nación, 12 de enero de 2018. Acceso el 23 de agosto de 2019. <https://www.nacion.com/el-pais/servicios/salario-de-empleadas-domesticas-aumento-5236-al/BFZLZW6QFNHMHKT6LZLGYETFX/ story/>.
- Estrada María. “Los sistemas de pensiones están pensados para los hombres.” Seminario Universidad, 26 de marzo de 2019. Acceso el 22 de agosto de 2019. <https://semanariouniversidad.com/pais/los-sistemas-de-pensiones-estan-pensados-para-los-hombres/>
- Human Rights Watch. “Uruguay: Primer País en Ratificar el Convenio Internacional sobre Trabajo Doméstico”. Human Rights Watch, 1 de

mayo del 2012. Acceso el 12 de agosto de 2019. <https://www.hrw.org/es/news/2012/05/01/uruguay-primer-pais-en-ratificar-el-convenio-internacional-sobre-trabajo-domestico>.

- Peñate Susana. “Trabajadoras de hogar realizan jornadas de hasta 20 horas al día”. La Prensa Gráfica, 6 de julio, 2019. Acceso el 6 de julio de 2019. <https://www.laprensagrafica.com/elsalvador/Trabajadoras-de-hogar-realizan-jornadas-de-hasta-20-horas-al-dia-20190705-0527.html>.
- Pérez Inés. “Historias del Trabajo Doméstico.” *Nuevo Mundo Mundos Nuevos*. 2013. Acceso el 8 de julio de 2019. <https://journals.openedition.org/nuevomundo/65165>.
- Valenzuela María Elena. “Situación del trabajo doméstico remunerado en América Latina.” *OIT/America Latina y el Caribe*. Acceso el 09 de junio de 2019. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/--ro-lima/documents/genericdocument/wcms_201357.pdf.

Diccionarios y enciclopedias

- Diccionario de la Lengua Española. 20ª Ed. Tomo II. Madrid .Editorial Espasa Calpe S.A. 1984.

ANEXOS

CONVENIO 189 SOBRE EL TRABAJO DECENTE PARA LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

Artículo 1

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.

Artículo 2

- 1. El presente Convenio se aplica a todos los trabajadores domésticos.
- 2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa celebración de consultas con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan, excluir total o parcialmente de su ámbito de aplicación a:
 - (a) categorías de trabajadores para las cuales esté previsto otro tipo de protección que sea por lo menos equivalente; y
 - (b) categorías limitadas de trabajadores respecto de las cuales se planteen problemas especiales de carácter sustantivo.
- 3. Todo Miembro que se acoja a la posibilidad prevista en el párrafo anterior deberá, en la primera memoria relativa a la aplicación de este Convenio que presente con arreglo al artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, indicar toda categoría particular de trabajadores que se haya excluido en virtud del citado párrafo anterior, así como las razones de tal exclusión, y en las memorias subsiguientes deberá especificar todas las

medidas que hayan podido tomarse con el fin de extender la aplicación del presente Convenio a los trabajadores interesados.

Artículo 3

- 1. Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar la promoción y la protección efectivas de los derechos humanos de todos los trabajadores domésticos, en conformidad con las disposiciones del presente Convenio.
- 2. 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.

Artículo 4

- 1. Todo Miembro deberá fijar una edad mínima para los trabajadores domésticos compatible con las disposiciones del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), edad que no podrá ser inferior a la edad mínima estipulada en la legislación nacional para los trabajadores en general.
- 2. Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que el trabajo efectuado por los trabajadores domésticos menores de 18 años pero mayores de la edad mínima para el empleo no los prive de la escolaridad obligatoria, ni

comprometa sus oportunidades para acceder a la enseñanza superior o a una formación profesional.

Artículo 5

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia.

Artículo 6

Todo Miembro deberá adoptar medidas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos, como los demás trabajadores en general, disfruten de condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente, así como, si residen en el hogar para el que trabajan, de condiciones de vida decentes que respeten su privacidad.

Artículo 7

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos sean informados sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, de preferencia, cuando sea posible, mediante contratos escritos en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, que incluyan en particular:

- (a) el nombre y los apellidos del empleador y del trabajador y la dirección respectiva;
- (b) la dirección del lugar o los lugares de trabajo habituales;
- (c) la fecha de inicio del contrato y, cuando éste se suscriba para un período específico, su duración;
- (d) el tipo de trabajo por realizar;
- (e) la remuneración, el método de cálculo de la misma y la periodicidad de los pagos;
- (f) las horas normales de trabajo;
- (g) las vacaciones anuales pagadas y los períodos de descanso diarios y semanales;
- (h) el suministro de alimentos y alojamiento, cuando proceda;

- (i) el período de prueba, cuando proceda;
- (j) las condiciones de repatriación, cuando proceda; y
- (k) las condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo, inclusive todo plazo de preaviso que han de respetar el trabajador doméstico o el empleador.

Artículo 8

- 1. En la legislación nacional se deberá disponer que los trabajadores domésticos migrantes que son contratados en un país para prestar servicio doméstico en otro país reciban por escrito una oferta de empleo o un contrato de trabajo que sea ejecutorio en el país donde los trabajadores prestarán servicio, que incluyan las condiciones de empleo señaladas en el artículo 7, antes de cruzar las fronteras nacionales con el fin de incorporarse al empleo doméstico al que se refiere la oferta o el contrato.
- 2. La disposición del párrafo que antecede no regirá para los trabajadores que tengan libertad de movimiento con fines de empleo en virtud de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales o en el marco de organizaciones de integración económica regional.
- 3. Los Miembros deberán adoptar medidas para cooperar entre sí a fin de asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones del presente Convenio a los trabajadores domésticos migrantes.
- 4. Todo Miembro deberá especificar, mediante la legislación u otras medidas, las condiciones según las cuales los trabajadores domésticos migrantes tienen derecho a la repatriación tras la expiración o terminación del contrato de trabajo en virtud del cual fueron empleados.

Artículo 9

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos:

- (a) puedan alcanzar libremente con el empleador o empleador potencial un acuerdo sobre si residirán o no en el hogar para el que trabajan;
- (b) que residen en el hogar para el que trabajan no estén obligados a permanecer en el hogar o a acompañar a miembros del hogar durante los períodos de descanso diarios y semanales o durante las vacaciones

anuales; y

- (c) tengan derecho a conservar sus documentos de viaje y de identidad.

Artículo 10

- 1. Todo Miembro deberá adoptar medidas con miras a asegurar la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general en relación a las horas normales de trabajo, la compensación de las horas extraordinarias, los períodos de descanso diarios y semanales y las vacaciones anuales pagadas, en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, teniendo en cuenta las características especiales del trabajo doméstico.
- 2. El período de descanso semanal deberá ser al menos de 24 horas consecutivas.
- 3. Los períodos durante los cuales los trabajadores domésticos no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición del hogar para responder a posibles requerimientos de sus servicios deberán considerarse como horas de trabajo, en la medida en que se determine en la legislación nacional o en convenios colectivos o con arreglo a cualquier otro mecanismo acorde con la práctica nacional.

Artículo 11

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos se beneficien de un régimen de salario mínimo, allí donde ese régimen exista, y que la remuneración se establezca sin discriminación por motivo de sexo.

Artículo 12

- 1. Los salarios de los trabajadores domésticos deberán pagárseles directamente en efectivo, a intervalos regulares y como mínimo una vez al mes. A menos que la modalidad de pago esté prevista en la legislación nacional o en convenios colectivos, el pago podrá efectuarse por transferencia bancaria, cheque bancario, cheque postal o giro postal o por otro medio de pago monetario legal, con el consentimiento del trabajador interesado.
- 2. En la legislación nacional, en convenios colectivos o en laudos arbitrales se podrá disponer que el pago de una proporción limitada de la remuneración de los trabajadores domésticos revista la forma de pagos en especie no menos

favorables que los que rigen generalmente para otras categorías de trabajadores, siempre y cuando se adopten medidas para asegurar que los pagos en especie se hagan con el acuerdo del trabajador, que se destinen a su uso y beneficio personal, y que el valor monetario que se atribuya a los mismos sea justo y razonable.

Artículo 13

- 1. Todo trabajador doméstico tiene derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable. Todo Miembro, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales, deberá adoptar medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, a fin de asegurar la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores domésticos.
- 2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior podrán aplicarse progresivamente en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

Artículo 14

- 1. Todo Miembro, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico y actuando en conformidad con la legislación nacional, deberá adoptar medidas apropiadas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad.
- 2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior podrán aplicarse progresivamente, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

Artículo 15

- 1. Para proteger efectivamente contra las prácticas abusivas a los trabajadores domésticos contratados o colocados por agencias de empleo privadas,

incluidos los trabajadores domésticos migrantes, todo Miembro deberá:

- (a) determinar las condiciones que regirán el funcionamiento de las agencias de empleo privadas que contratan o colocan a trabajadores domésticos, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales;
 - (b) asegurar la existencia de un mecanismo y procedimientos adecuados para la investigación de las quejas, presuntos abusos y prácticas fraudulentas por lo que se refiere a las actividades de las agencias de empleo privadas en relación a los trabajadores domésticos;
 - (c) adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas, tanto en su jurisdicción como, cuando proceda, en colaboración con otros Miembros, para proporcionar una protección adecuada y prevenir los abusos contra los trabajadores domésticos contratados o colocados en su territorio por agencias de empleo privadas. Se incluirán las leyes o reglamentos en que se especifiquen las obligaciones respectivas de la agencia de empleo privada y del hogar para con el trabajador doméstico y se preverán sanciones, incluida la prohibición de aquellas agencias de empleo privadas que incurran en prácticas fraudulentas y abusos;
 - (d) considerar, cuando se contrate a los trabajadores domésticos en un país para prestar servicio en otro país, la concertación de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales con el fin de prevenir abusos y prácticas fraudulentas en la contratación, la colocación y el empleo; y
 - (e) adoptar medidas para asegurar que los honorarios cobrados por las agencias de empleo privadas no se descuenten de la remuneración de los trabajadores domésticos.
- 2. Al poner en práctica cada una de las disposiciones de este artículo, todo Miembro deberá celebrar consultas con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

Artículo 16

Todo Miembro deberá adoptar medidas, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, a fin de asegurar que todos los trabajadores domésticos, ya sea en persona o por medio de un representante, tengan acceso efectivo a

los tribunales o a otros mecanismos de resolución de conflictos en condiciones no menos favorables que las condiciones previstas para los trabajadores en general.

Artículo 17

- 1. Todo Miembro deberá establecer mecanismos de queja y medios eficaces y accesibles para asegurar el cumplimiento de la legislación nacional relativa a la protección de los trabajadores domésticos.
- 2. Todo Miembro deberá formular y poner en práctica medidas relativas a la inspección del trabajo, la aplicación de las normas y las sanciones, prestando debida atención a las características especiales del trabajo doméstico, en conformidad con la legislación nacional.
- 3. En la medida en que sea compatible con la legislación nacional, en dichas medidas se deberán especificar las condiciones con arreglo a las cuales se podrá autorizar el acceso al domicilio del hogar, en el debido respeto a la privacidad.

Artículo 18

Todo Miembro, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, deberá poner en práctica las disposiciones del presente Convenio por medio de la legislación y de convenios colectivos o de otras medidas adicionales acordes con la práctica nacional, extendiendo o adaptando medidas existentes a fin de aplicarlas también a los trabajadores domésticos o elaborando medidas específicas para este sector, según proceda.

Artículo 19

El presente Convenio no afecta a las disposiciones más favorables que sean aplicables a los trabajadores domésticos en virtud de otros convenios internacionales del trabajo.

Artículo 20

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 21

- 1. El presente Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.
- 2. El Convenio entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
- 3. Desde dicho momento, el presente Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha de registro de su ratificación.

Artículo 22

- 1. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, contado a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia surtirá efecto un año después de la fecha en que se haya registrado.
- 2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no invoque el derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años y, en lo sucesivo, podrá denunciar este Convenio durante el primer año de cada nuevo período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 23

- 1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de todas las ratificaciones y denuncias que le comuniquen los Miembros de la Organización.
- 2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General señalará a la atención de los Miembros de la Organización la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 24

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, para su registro de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones y denuncias que haya registrado.

Artículo 25

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de inscribir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 26

- 1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión del presente Convenio, y a menos que en el nuevo convenio se disponga otra cosa:
 - (a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata del presente Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 22, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
 - (b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.
- 2. El presente Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 27

Las versiones inglesas y francesa del texto del presente Convenio son igualmente auténticas.

TABLAS Y GRÁFICOS

Tabla 1 Edad de las trabajadoras domésticas

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

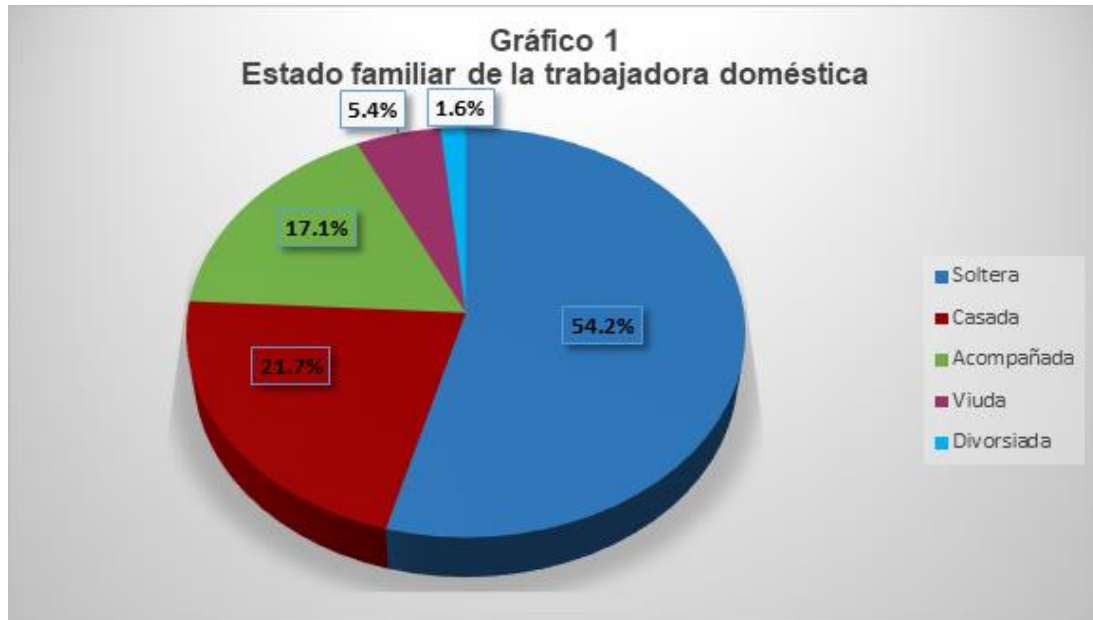
Fuente: Encuesta “Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador”, IDHUCA, 2014

Tabla 2 Trabajadoras que saben leer y escribir

Trabajadoras que saben leer y escribir					
Sabe leer	Frecuencia	Porcentaje (%)	Sabe escribir	Frecuencia	Porcentaje (%)
Si	649	81.7	Si	645	81.2
No	145	18.3	No	149	18.8

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

Gráfico 1 Estado familiar de las trabajadoras domésticas



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

Tabla 3 Estado familiar de las trabajadoras domésticas

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

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

Tabla 4 Personas que cuidan los hijos e hijas de las trabajadoras domésticas

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

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

Tabla 5 Número de personas del grupo familiar de las trabajadoras domésticas

Número de personas que dependen económicamente de la trabajadora	Número de personas del grupo familiar de la trabajadora (incluyéndose ella)														Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
0	31	25	30	26	26	13	3	7	2	2	2	0	0	0	167
1	6	37	58	16	19	18	9	6	4	2	2	1	0	2	180
2	1	4	56	83	29	18	9	7	0	7	1	1	0	0	216
3	0	1	4	39	39	16	8	2	1	8	1	0	1	0	120
4	0	0	0	0	27	18	6	8	4	2	0	0	0	0	65
5	1	0	0	0	0	8	9	0	3	0	0	1	0	0	22
6	0	0	0	0	0	2	6	0	0	0	0	0	0	0	8
7	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	1	0	0	4
8	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0	3
9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
No quiso responder/no aparece	0	0	2	2	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	8
Total	39	67	150	166	142	94	51	30	18	24	64	41	21	2	794

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

Tabla 6 Trabajadoras según actividad económica que cuentan con seguro social

Trabajadoras según actividad económica que cuentan con seguro social		
Actividad económica	Junio 2016	Mayo 2017
Agricultura, caza silvicultura y pesca	14,048	13,669
Explotación de minas y canteras	961	894
Industrias manufactureras	176,719	185,058
Electricidad, luz y agua	5,941	6,121
Construcción	23,631	25,988
Comercio, restaurantes y hoteles	162,178	173,089
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	41,283	43,489
Establecimiento financieros, seguros, bienes inmuebles	160,096	159,183
Servicios comunales, sociales y personales	72,418	75,404
Servicio Doméstico	1,682	1,740
Sector Privado	658,957	684,635
Sector público	167,231	166,818
Total trabajadores	826,188	851,453

Fuente: Instituto Salvadoreño del Seguro Social 2017