



Organización
Internacional
del Trabajo

PROTECCIÓN SOCIAL AL **TRABAJO DOMÉSTICO** EN EL SALVADOR



DESAFÍOS Y OPCIONES DE POLÍTICA

OFICINA DE LA OIT PARA AMÉRICA CENTRAL, HAITÍ, PANAMÁ Y REPÚBLICA DOMINICANA.

- 2020 -



Organización
Internacional
del Trabajo

PROTECCIÓN SOCIAL AL
TRABAJO DOMÉSTICO
EN EL SALVADOR

DESAFÍOS Y OPCIONES DE POLÍTICA
- 2020 -

Helmut Schwarzer, José Francisco Ortiz-Vindas, Mario Daniel Velásquez-Pinto

OFICINA DE LA OIT PARA AMÉRICA CENTRAL, HAITÍ, PANAMÁ
Y REPÚBLICA DOMINICANA, SAN JOSÉ, COSTA RICA



Organización
Internacional
del Trabajo

PROTECCIÓN SOCIAL AL TRABAJO DOMÉSTICO EN EL SALVADOR DESAFÍOS Y OPCIONES DE POLÍTICA

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2020
Primera edición 2020

Las publicaciones de la Organización Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Organización Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

OIT - Protección social al trabajo doméstico en El Salvador. Desafíos y opciones de política
Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana. 2020

Trabajo doméstico, Seguridad social, Convenio de seguridad social, Protección Social, El Salvador

ISBN: 9789220316313 (print)
9789220316306 (web pdf)

08.17.1

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Organización Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Organización Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: ilo.org/publns.

Impreso en El Salvador

Equipo de Investigación

Autores: **Helmut Schwarzer**
José Francisco Ortiz-Vindas
Mario Daniel Velásquez-Pinto

Revisión de estilo: **Goretti Dañoibeitia**

Créditos Técnicos

Diseño y diagramación: **DanielleWest.Arte&Diseño**
Íconos: **Freepik.com / Flaticon.com / Shutterstock / vecteezy.com**
/ **Elaboración propia**
Ilustraciones portadillas: **vecteezy.com**



-	Introducción	6
I.	Protección social del trabajo doméstico: una mirada normativa	9
	1. Instrumentos normativos de la OIT en materia de trabajo doméstico	11
	2. El trabajo doméstico dentro de la legislación laboral salvadoreña	17
	3. Armonización de la legislación nacional con las normas internacionales	21
II.	Perfil sociolaboral del trabajo doméstico en El Salvador	23
	Aclaraciones metodológicas	24
	El empleo doméstico remunerado lo realizan principalmente mujeres.....	25
	Cerca de la mitad de las personas trabajadoras domésticas residen en la Zona Central	27
	El trabajo doméstico lo desempeñan mujeres de mediana edad	28
	La mayoría trabaja más de 48 horas a la semana	29
	Los salarios en el trabajo doméstico se ubican entre los más bajos de la economía	31
	El salario, relevante para impactar en los niveles de pobreza del trabajo doméstico	35
III.	Estructura de la protección social del trabajo doméstico en El Salvador	37
	1. Protección frente a los riesgos de vejez, invalidez y sobrevivencia	38
	2. Protección frente a los riesgos de salud, enfermedad, maternidad y riesgos laborales	39
	a) Cobertura legal	40
	b) Los procesos de inscripción y pago de contribuciones	40
	c) Salario cotizante.....	40
	d) Prestaciones del seguro social	41
	3. Acceso a programas no contributivos, universales y focalizados	42

IV. La cobertura contributiva a la protección social del trabajo doméstico.....	45
1. Contexto regional de la cobertura contributiva al trabajo doméstico	46
2. Cobertura contributiva efectiva en El Salvador	48
V. Reflexiones finales y orientaciones de política para extender la cobertura contributiva.....	53
- Bibliografía	63
- Anexos.....	69
Anexo 1. Código de Trabajo Título segundo. Del trabajo sujeto a regimenes especiales Capítulo III. Del trabajo doméstico.....	69
Anexo 2. Reglamento de creación y aplicación del Régimen Especial de Salud y Maternidad para los Trabajadores Domésticos	72
Anexo 3. Tablas estadísticas relacionadas con el trabajo doméstico	81

Lista de cuadros

- Cuadro 1. Países que han ratificado el Convenio núm. 189 de la OIT (mayo de 2019).....	13
- Cuadro 2. El Salvador. ISSS. Comparación de beneficios entre el Régimen General y el Régimen Especial de Salud y Maternidad para los Trabajadores Domésticos	42

Lista de gráficos

- Gráfico 1. El Salvador (2007-2017). Personas trabajadoras domésticas por sexo (en número)	25
- Gráfico 2. El Salvador (2007-2017). Personas trabajadoras domésticas por sexo (en porcentaje de personas ocupadas).....	26
- Gráfico 3. El Salvador (2017). Personas ocupadas y personas trabajadoras domésticas por departamento (en porcentaje del total de cada departamento)	27
- Gráfico 4. El Salvador (2017). Personas ocupadas y personas trabajadoras domésticas por grupo de edad (en porcentaje del total de cada grupo de edad)	28

- **Gráfico 5.** El Salvador (2017). Personas ocupadas y personas trabajadoras domésticas según promedio de horas trabajadas por semana (en porcentaje del total de horas promedio respectiva) 29
- **Gráfico 6.** El Salvador (2017). Personas trabajadoras domésticas por frecuencia del pago del salario según cantidad de horas trabajadas por semana (en porcentaje del total)..... 30
- **Gráfico 7.** El Salvador (2017). Salario mensual de las personas trabajadoras domésticas (número de personas por tramos de dólares estadounidenses corrientes) 32
- **Gráfico 8.** El Salvador (2007-2017). Salario promedio mensual de las personas ocupadas y de las personas trabajadoras domésticas por sexo por año (en dólares estadounidenses corrientes)..... 33
- **Gráfico 9.** El Salvador (2017). Salario medio mensual de personas trabajadoras domésticas según grupos de horas semanales trabajadas 34
- **Gráfico 10.** El Salvador (2017). Impacto esperado sobre el porcentaje de incidencia de la pobreza al garantizar el salario mínimo a las personas trabajadoras domésticas que trabajan 44 horas o más semanales (porcentaje del total de hogares a escala nacional y hogares de personas trabajadoras domésticas) 36
- **Gráfico 11.** América Latina (2015). Cobertura contributiva del trabajo doméstico remunerado (en porcentaje con respecto al empleo doméstico total para cada país) 47
- **Gráfico 12.** El Salvador (2015). Cobertura contributiva del trabajo doméstico por área de residencia (en porcentaje de los totales respectivos)..... 49
- **Gráfico 13.** El Salvador (2017). Hogares de empleadores de trabajo doméstico según decil de ingreso (en porcentaje)..... 51

Lista de tablas

- **Tabla 1.** El Salvador (2017). Salario promedio mensual de las personas ocupadas y de las personas trabajadoras domésticas por sexo (en dólares estadounidenses corrientes) 31
- **Tabla 2.** El Salvador (2017). ISSS. Potencial incremento en puntos porcentuales de la cobertura contributiva total según rango salarial (en dólares estadounidenses corrientes) por categoría ocupacional (en porcentaje)..... 50

De acuerdo con estimaciones de la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, en el mundo hay cerca de

67.1 millones

de personas trabajadoras domésticas, de las cuales **11,5 millones son migrantes internacionales.**

El trabajo doméstico es la fuente de empleo de cerca del 4 por ciento de la fuerza de trabajo mundial, con un alto nivel de concentración en países de Asia y el Pacífico (41 por ciento) y América Latina y el Caribe (27 por ciento)¹.

El trabajo doméstico como ocupación asalariada presenta singularidades por realizarse en un domicilio particular –el hogar– en el marco de una relación laboral por la que la persona empleada recibe una remuneración, aun cuando no hay un interés comercial asociado con la labor que realiza². Dentro de las tareas se incluye limpiar la casa, cocinar, lavar, planchar la ropa y, en algunos casos, cuidar de los niños, adultos mayores u otras personas con algún nivel de dependencia.

En América Latina, únicamente el 25 por ciento del trabajo doméstico tiene acceso efectivo a la seguridad social, una cifra que refleja el escaso grado de protección de esta población³, que varía por país. Los derechos laborales y la protección social de este grupo requieren una atención especial para reducir las brechas y equipararlos al menos con los del resto de trabajadores asalariados.

En el año 2017 se estimó que en El Salvador existen cerca de 125.000 personas trabajadoras domésticas, de las cuales solo el 3,2 por ciento tiene acceso a la seguridad social, un indicador calculado en función de la cantidad de trabajadores y trabajadoras que cotizan efectivamente al Instituto Salvadoreño del

¹ OIT (2015b).

² OIT (2016a).

³ OIT (2016a) y OIT (2017a).



Seguro Social (ISSS)⁴. El grado de acceso es menor cuando se evalúa este indicador con respecto a la cobertura de este sector en el Sistema de Ahorro para Pensiones (SAP).

En El Salvador el porcentaje de cobertura es muy bajo, aunque se reconoce que la extensión de la seguridad social al trabajo doméstico implica gran complejidad por las características de la población. Además de desarrollarse en un domicilio particular, el trabajo doméstico se caracteriza por una alta oscilación de los ingresos y horas trabajadas, una remuneración con una proporción importante de salario en especie, con más de un empleador en muchos casos y con la posibilidad –frecuente– de que la trabajadora resida en el lugar de trabajo (“puertas adentro”). Debido a estas y a otras características, el trabajo doméstico, como trabajo asalariado, se constituye como un “grupo de difícil cobertura” para la seguridad social, cuyas instituciones en la práctica enfrentan grandes desafíos para hacer cumplir esta garantía.

En cualquier caso, el desafío de aumentar la protección social al trabajo doméstico en El Salvador es posible incluso a corto plazo. Para ello es necesario avanzar en la ejecución de una serie de medidas tanto legales como administrativas.

Este documento tiene como propósito identificar opciones de política para extender progresivamente la protección social al trabajo doméstico en El Salvador. Si bien en el mundo existe una gran diversidad de buenas prácticas para extender la seguridad social a esta población, las condiciones iniciales de cada país determinan el alcance y pertinencia de adoptar una u otra estrategia o medida de política.

La pertinencia de establecer medidas de política para esta población en El Salvador radica en que el acceso a la seguridad social para las trabajadoras domésticas es un derecho humano, estipulado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y ratificado, entre otros, en instrumentos internacionales como el Convenio

⁴ La estimación se realiza con datos de la encuesta de hogares. En caso de utilizar datos administrativos, la cobertura del seguro social alcanza al 1,4 por ciento del total del trabajo doméstico.

núm. 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (2011) de la OIT. Como derecho humano, la seguridad social es la principal justificación para garantizar protección social a esta población y crear los mecanismos institucionales necesarios para hacerlo cumplir.

Además, el aseguramiento es el reconocimiento de las grandes aportaciones del trabajo doméstico al funcionamiento de los hogares y a la sociedad en general. Entre otros aspectos, el trabajo doméstico contribuye a incrementar la participación en el mercado laboral –principalmente, de la mujer–, a mejorar los tiempos de conciliación entre el trabajo y el hogar, y a reducir las brechas en las prestaciones de servicios de cuidado por parte del Estado. El acceso a la seguridad social para esta población representa un paso importante hacia el cumplimiento de la Agenda 2030 y sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS); en particular, a los vinculados con el fin de la pobreza (ODS 1), la igualdad de género (ODS 5), el trabajo decente (ODS 8) y la reducción de las desigualdades (ODS 10).

Este informe está estructurado en cinco capítulos. El primero aborda el acceso de la protección social desde un plano normativo, analizando el grado de armonización de la legislación laboral y de seguridad social de El Salvador con los instrumentos jurídicos internacionales; en particular,

con el Convenio núm. 189 de la OIT. El segundo capítulo traza el perfil sociolaboral del trabajo doméstico en El Salvador, y el tercero describe los programas de protección social a los cuales tienen acceso. Por su parte, el cuarto capítulo compara los grados de protección existentes en El Salvador con respecto a los países de la región latinoamericana y analiza el perfil de la población actualmente afiliada al seguro social. Por último, el quinto capítulo plantea recomendaciones y opciones de política para extender la protección social al trabajo doméstico, tomando en cuenta las condiciones institucionales de El Salvador y la extensa experiencia internacional documentada en los últimos años.

El trabajo doméstico **contribuye a incrementar la participación en el mercado laboral**, principalmente, de la mujer.



CAPÍTULO 1



PROTECCIÓN SOCIAL DEL
TRABAJO DOMÉSTICO:
UNA MIRADA NORMATIVA



Protección social del trabajo doméstico: **una mirada normativa**

Considerando que es uno de los sectores con más bajas coberturas de los seguros sociales en el mundo, la extensión de la protección social al trabajo doméstico es uno de los principales desafíos de las instituciones de seguridad social. En los últimos años, varios países han adoptado medidas para garantizar el derecho a la protección social a esta población a través de reformas en las legislaciones o cambios institucionales que comprenden las particularidades del sector⁵.

Los desafíos para ampliar esta cobertura son mayores en los países cuya legislación en materia de derechos laborales y de seguridad social mantiene para el trabajo doméstico un trato diferenciado y menos favorable que para el resto de los trabajadores asalariados⁶. Dentro de este conjunto de derechos se destacan, por ejemplo, la definición de un salario mínimo, de una jornada laboral, de un contrato formal de trabajo y el acceso a la seguridad social⁷.

⁵ OIT (2016a).

⁶ OIT (2016a) y OIT (2017).

⁷ OIT (2016b).



*En América Latina, los países que **han logrado** grados de protección social más elevados para el trabajo doméstico son precisamente aquellos con legislaciones que le brindan también una amplia **garantía de derechos laborales**, equiparables al resto*

Esta diferencia en el trato responde a circunstancias diferentes en cada país, aunque vinculadas a aspectos sociohistóricos relacionados con la importancia que las sociedades han brindado al trabajo doméstico. Favorablemente, en los últimos años ha habido en el mundo un viraje –aunque todavía incipiente– en las legislaciones nacionales para garantizar los derechos laborales y de seguridad social al trabajo doméstico, históricamente limitados y, en algunos casos, restringidos del todo⁸.

En primera instancia, este capítulo revisa la legislación nacional en materia de derechos del trabajo doméstico con el objetivo de valorar su

*de trabajadores asalariados, y aquellos que, además, **han desarrollado estructuras institucionales** favorables a las condiciones particulares del trabajo doméstico por su carácter atípico dentro del empleo asalariado.*

⁸ *Ibid.*

⁹ Para ampliar en los análisis se recomienda ver OIT (2015b).

grado de armonización con los instrumentos normativos internacionales. En general, estos instrumentos internacionales buscan la equiparación de derechos en relación con el resto de los trabajadores asalariados en las áreas tanto de protección social como de otros derechos laborales.

Para el desarrollo de este capítulo se utilizan como referencia los instrumentos más importantes en esta materia, y se retoman análisis previos realizados por la OIT sobre El Salvador⁹. Esta información será fundamental para conocer el contexto legal del sistema de protección social del trabajo doméstico y para explicar de igual manera el bajo grado de cobertura de los programas de seguridad social.

1. Instrumentos normativos de la OIT en materia de trabajo doméstico

En 2011 los Estados Miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptaron en la 100.^a Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) el Convenio núm. 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Este instrumento representa en la práctica el consenso entre los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores sobre brindar a los trabajadores domésticos los mismos derechos que al resto de los trabajadores asalariados.

La adopción del convenio y de su Recomendación núm. 201 representa un salto relevante en el campo jurídico internacional para garantizar derechos laborales –incluyendo el derecho a la seguridad social– a una categoría ocupacional que, además de estar en gran medida subvalorada, ha permanecido al margen en las legislaciones nacionales. Según lo detalla el mismo convenio, estos instrumentos han sido estructurados “sobre la premisa fundamental según la cual los trabajadores domésticos (o trabajadores del hogar) no son ni ‘sirvientes’, ni ‘miembros de la familia’, ni trabajadores de segunda clase”.

En concreto, el Convenio núm. 189 busca garantizar que las trabajadoras domésticas cuenten con condiciones no menos favorables que las aplicables normalmente a otras categorías de trabajo asalariado, y reconoce que para alcanzar este y otros objetivos es necesario considerar el contexto de cada país y las características específicas del trabajo doméstico (véase el Recuadro 1).

El referido convenio define, entre otros aspectos, los derechos básicos de las personas trabajadoras domésticas, los términos y condiciones de empleo, las horas de trabajo y las remuneraciones, las condiciones de seguridad y salud en el lugar de trabajo, las normas relativas al trabajo infantil y a las trabajadoras domésticas migrantes, así como lineamientos sobre la seguridad social para estos trabajadores. De igual forma, hace hincapié en la importancia de consultar con las organizaciones más representativas de

empleadores y trabajadores y, de existir, con las de los propios trabajadores domésticos y de sus empleadores a la hora de impulsar cambios dirigidos a modificar los derechos y obligaciones de estos grupos. En virtud de que el trabajo doméstico está integrado principalmente por mujeres, el convenio hace una referencia específica a la protección de la maternidad¹⁰.

Hasta mayo de 2019, 29 países habían ratificado el Convenio núm. 189. De ellos, 16 se ubican en la región de América Latina y el Caribe. En la subregión, habían sancionado el convenio Costa Rica, la República Dominicana, Nicaragua y Panamá (véase el Cuadro 1). Aunque se han realizado análisis sobre la pertinencia y viabilidad para su adopción, El Salvador todavía no ha ratificado este instrumento¹¹. Hasta 2018 El Salvador ha ratificado y tiene en vigor 29 convenios de la OIT; el último de ellos, adoptado en 2013.

Al igual que el resto de convenios adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), este es vinculante para los Estados que lo ratifican. En este sentido, el Art. 144 de la Constitución de El Salvador estipula: “Los tratados internacionales celebrados por El Salvador con otros estados o con organismos internacionales, constituyen leyes de la República al entrar en vigencia, conforme

¹⁰ En esta materia, la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) adoptó en el año 2000 el Convenio núm. 183 sobre la protección de la maternidad.

¹¹ OIT (2017).

Cuadro 1. Países que han ratificado el Convenio núm. 189 de la OIT (mayo de 2019)

País	Fecha	Status
Alemania	20 de septiembre de 2013	En vigor
Argentina	24 de marzo de 2014	En vigor
Bélgica	10 de junio de 2015	En vigor
Bolivia, Estado Plurinacional de	15 de abril de 2013	En vigor
Brasil	31 de enero de 2018	En vigor
Chile	10 de junio de 2015	En vigor
Colombia	9 de mayo de 2014	En vigor
Costa Rica	20 de enero de 2014	En vigor
Dominicana, República	15 de mayo de 2015	En vigor
Ecuador	18 de diciembre de 2013	En vigor
Filipinas	5 de septiembre de 2012	En vigor
Finlandia	8 de enero de 2015	En vigor
Granada	12 de noviembre de 2018	En vigor
Guinea	25 de abril de 2017	En vigor
Guyana	9 de agosto de 2013	En vigor
Irlanda	28 de agosto de 2014	En vigor
Italia	22 de enero de 2013	En vigor
Jamaica	11 de octubre de 2016	En vigor
Madagascar	11 junio 2019	Entrará en vigor en junio de 2020
Mauricio	13 de septiembre de 2012	En vigor
Nicaragua	10 de enero de 2013	En vigor
Panamá	11 de junio de 2015	En vigor
Paraguay	7 de mayo de 2013	En vigor
Perú	26 de noviembre de 2018	En vigor
Portugal	17 de julio de 2015	En vigor
Sudáfrica	20 de junio de 2013	En vigor
Suecia	4 de abril de 2019	Entrará en vigor en abril de 2020
Suiza	12 de noviembre de 2014	En vigor
Uruguay	14 de junio de 2012	En vigor

Fuente: Sistema de información sobre las Normas Internacionales del Trabajo NORMLEX

Convenio núm. 189 y Recomendación núm. 201 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos

Adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT el 16 de junio de 2011 con el propósito de proteger los derechos laborales de las personas trabajadoras domésticas.

El Convenio núm. 189 establece entre sus medidas más relevantes:

- Derecho a un contrato de trabajo claro y comprensible que defina las condiciones en que se llevará a cabo el empleo. Este contrato debe realizarse preferiblemente por escrito (Art. 7 y OIT, 2011a).
- Derecho a que la jornada de trabajo esté debidamente establecida, con periodos de descanso diario y semanal, periodo de vacaciones, tipo de compensación por laborar horas extra, y las condiciones en las cuales debe tener disponibilidad inmediata (Art. 10 y OIT, 2011a).
- Derecho a contar con un salario mínimo pagado en dinero directamente a la persona y en intervalos no mayores a un mes (Arts. 11 y 12 y OIT, 2011a).
- Con relación al pago en especie, el convenio lo permite solo si es una parte limitada de la remuneración total, si el valor monetario es justo y razonable, y si los artículos o servicios entregados como pago en especie son de uso y beneficio personal de trabajadoras y trabajadores. Por lo tanto, los implementos que requiera

la persona para trabajar (uniformes, equipos de protección ocupacional, productos de limpieza, etc.) se deben considerar herramientas que el ente empleador debe proporcionar sin costo alguno (Art. 12 y OIT, 2011a).

- Compromete a los Estados Parte a equiparar las condiciones en las cuales las trabajadoras domésticas acceden a la seguridad social, incluyendo las prestaciones por maternidad, con las de las demás personas trabajadoras (Art. 14 y OIT, 2011a).
- Con relación al trabajo infantil, los países deben establecer una edad mínima de admisión al empleo y garantizar que quienes se encuentren entre esta edad y los dieciocho años puedan continuar con sus estudios (Art. 4 y OIT, 2011a).
- Con relación a las trabajadoras y los trabajadores domésticos que viven en casa de sus empleadores (sin retiro),

establece que tienen derecho a que se respete su privacidad y a retirarse del hogar durante sus periodos de descanso o permiso (Arts. 6 y 9 y OIT, 2011a).

- Para las personas trabajadoras domésticas migrantes, el convenio establece que tienen derecho a contar con un contrato de trabajo antes de desplazarse al país de destino, y a conservar sus documentos de identidad y de viaje; e invita a los países de origen y destino a que establezcan acuerdos bilaterales para que este convenio se cumpla a cabalidad (Arts. 8 y 9 y OIT, 2011a).
- Establece también condiciones para la operación de las agencias privadas de empleo, para cuyo funcionamiento los Estados deben contar con un reglamento y con un mecanismo para investigar denuncias (Art. 15 y OIT, 2011a).
- Señala que debe haber acceso efectivo a la denuncia y a la exigibilidad de justicia mediante la intervención de los tribunales de justicia, y que han de establecerse medidas claras para la inspección del trabajo (Art. 17).

La Recomendación núm. 201 complementa y define medidas concretas para hacer efectivo lo establecido en el Convenio núm. 189.

Fuente: OIT (2016b).

a las disposiciones del mismo tratado y de esta Constitución. La ley no podrá modificar o derogar lo acordado en un tratado vigente para El Salvador. En caso de conflicto entre el tratado y la ley prevalecerá el tratado". De este modo, los convenios internacionales adquieren rango suprallegal, aunque los instrumentos vinculados con derechos humanos no tienen una relación de jerarquía, sino de compatibilidad con la Constitución.

El Art. 3 del Convenio núm. 189 establece la necesidad de asegurar la protección efectiva de los derechos humanos de estos trabajadores y de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Así, se declara que todo Estado Miembro deberá adoptar medidas para asegurar la promoción y la protección efectivas de los derechos humanos de todos los trabajadores domésticos, así como las medidas previstas para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber: la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil, y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Además, los Estados Miembros habrán de proteger el derecho de los trabajadores domésticos y de sus empleadores a constituir las organizaciones, federaciones y confederaciones que estimen convenientes.

En el Art. 4 se dispone la necesidad de fijar una edad mínima compatible con las disposiciones del Convenio núm. 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo (1973) (no podrá ser inferior a la mínima estipulada en la legislación nacional para los trabajadores en general) y el Convenio núm. 182 sobre las peores formas de trabajo infantil (1999). Además, todo Estado Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que el trabajo efectuado por los trabajadores domésticos con la edad legal para trabajar y de menos de dieciocho años no les prive de la escolaridad obligatoria ni comprometa sus oportunidades para acceder a la enseñanza superior o a una formación profesional.

Aspectos del Convenio núm. 189 se recogen en convenios de la OIT anteriores: el Convenio núm. 97 sobre los trabajadores migrantes (1949), el Convenio núm. 143 sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias) (1975), el Convenio núm. 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981), el Convenio núm. 181 sobre las agencias de empleo privadas (1997) y la Recomendación núm. 198 sobre la relación de trabajo (2006). De igual manera, se apuntan en el *Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales. Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos (2007)*. De los convenios e instrumentos jurídicos citados, únicamente el Convenio núm. 156 sobre los trabajadores con

responsabilidades familiares ha sido ratificado por El Salvador. Su ratificación es un avance significativo, considerando su pertinencia al brindar a todas las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares derecho a protección especial y a no ser discriminados en el empleo por esta condición. Esto es particularmente relevante en el caso del trabajo doméstico: las mujeres –que principalmente desempeñan esta ocupación–, con jornadas extensivas, se ven en la necesidad de conciliar la vida familiar con la vida laboral.

Finalmente, la Recomendación núm. 201 complementa las disposiciones del Convenio núm. 189 y ofrece una guía más detallada para su concreción. Así, de entre sus veintiséis disposiciones destacan las destinadas a suprimir obstáculos y restricciones para el ejercicio de la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva; a eliminar la discriminación en materia de empleo y trabajo; a reglamentar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores domésticos (prestando especial atención a las necesidades de los trabajadores domésticos cuya edad está entre la edad mínima legal para trabajar y los 18 años), y a adoptar medidas para protegerlos y otras relativas a licencias por enfermedad, contrato de trabajo, horarios de trabajo, descansos, límites al pago en especie, condiciones y compensaciones ante el fin de la relación de trabajo.

Protección social del trabajo doméstico. Dado que la protección social es un derecho humano, su cumplimiento es en esencia la principal justificación para brindar protección al trabajo doméstico. En este marco, el Convenio núm. 189, en su Art. 14, establece:

*"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**"*

Las disposiciones del Convenio núm. 189 y la Recomendación núm. 201 de la OIT están estrechamente relacionadas con instrumentos especializados sobre la seguridad social y la formalización del empleo y unidades productivas: la

Recomendación núm. 202 sobre los pisos de protección social (2012) y la Recomendación núm. 204 sobre la transición de la economía informal a la economía formal (2015). Ambas brindan orientaciones para avanzar hacia la universalización de la cobertura de la seguridad social.

En efecto, la OIT otorga en su Recomendación núm. 202 un papel altamente relevante a la cobertura del trabajo doméstico: sustenta la implantación y el mantenimiento de sistemas nacionales de seguridad social integrales y la universalidad de la protección social, incluyendo a los trabajadores de la economía informal.

Con la Recomendación núm. 202, la OIT impulsa la plena realización de su mandato en el ámbito de la protección social mediante la cobertura de la seguridad social a todos, incluyendo a los migrantes, más allá de la economía tradicionalmente estructurada y formal, y hacia la población que vive en la precariedad, la pobreza y la inseguridad. Este instrumento procura la adaptación de los regímenes de seguridad social existentes para que sean lo más completos posible: cubriendo todas las formas flexibles y atípicas de empleo como las que caracterizan al trabajo doméstico.

Complementariamente, la Recomendación núm. 204 sobre la transición de la economía informal a la economía formal (2015) llama a los Estados Miembros a tomar medidas para extender progresivamente la cobertura del seguro social y, de ser necesario, adaptar los procedimientos

administrativos, las prestaciones y las cotizaciones, teniendo en cuenta la capacidad contributiva de los diferentes grupos o sectores.

Según el marco jurídico internacional, los avances para garantizar los derechos laborales y de seguridad social al trabajo doméstico pueden realizarse de manera gradual, manteniendo en todo caso espacios de diálogo social como garantía para establecer medidas sostenidas en el tiempo. En este ámbito, el Convenio núm. 189 estipula que las medidas “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”.

2. El trabajo doméstico dentro de la legislación laboral salvadoreña

Históricamente, la legislación salvadoreña no ha sido muy abundante en lo que se refiere a la protección al trabajo doméstico, y no fue sino hasta el año 1950, en el marco de la aprobación de la nueva Constitución salvadoreña, cuando el trabajo doméstico tuvo por primera vez reconocimiento explícito de determinados derechos¹².

¹² IDHUCA (2015).

El Art. 45 de la Constitución estipula: “Los trabajadores agrícolas y domésticos tienen derecho a protección en materia de salarios, jornada de trabajo, descansos, vacaciones, indemnización por despido, y en general, a prestaciones sociales” (véase el Recuadro 2).

El reconocimiento explícito de estos derechos se materializó en la legislación en 1972, con la reforma al Código de Trabajo, el cual se mantiene vigente. Para el trabajo doméstico, estableció un “régimen especial” que, más allá de garantizar plenamente los derechos previstos en la Constitución, definió un marco diferenciado al del resto de trabajadores asalariados.

Según el Capítulo III (Del Trabajo Doméstico) del Código de Trabajo (véase el Anexo 1), en su Art. 77, se define a las trabajadoras y trabajadores domésticos como “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”. Además, la legislación precisa que trabajar de manera esporádica en una ocupación distinta no será elemento suficiente para dejar de ser considerado trabajadora o trabajador doméstico. Según la legislación, el contrato de trabajo puede celebrarse verbalmente y para tal caso “el patrono estará obligado a extender, cada treinta días, a petición del trabajador, una constancia escrita en papel común y firmada por aquél, en la cual se exprese: el nombre y apellido de ambos, el tiempo de servicio, el salario

Contexto histórico de la legislación laboral relativa al trabajo doméstico en El Salvador

El trabajo doméstico, desempeñado en su mayoría por mujeres, es una de las ocupaciones más antiguas vinculadas a la historia mundial de la esclavitud, el colonialismo y otras formas de servidumbre¹³. El Salvador no ha sido la excepción: en la época de la conquista, el trabajo doméstico estuvo desarrollado por mujeres indígenas bajo un sistema de dominio en el cual la carga de trabajo considerado productivo estaba impuesto a los hombres indígenas y otras poblaciones étnicas, mientras que el trabajo doméstico y la procreación estaban asignado a las mujeres.

En El Salvador, si bien la Constitución de 1841 derogó la esclavitud, una de las causas de suspensión de los derechos de ciudadanía siguió siendo “el estado de sirviente doméstico”. Para esa época, las relaciones laborales estaban reguladas por el Código Civil, decretado en 1859, bajo la figura del contrato de arrendamiento “en que las dos partes se obligan recíprocamente, la una a conceder el goce de una cosa, o a ejecutar una obra o prestar un servicio, y la otra a pagar por este goce, obra o servicio a un precio determinado”. Una modalidad especial de este era el “contrato de arrendamiento de criados domésticos”: se diferenciaba por la relación de confianza que se establecía entre el “criado” y el “amo” (y, en consecuencia, trascendía la mera dependencia de la relación laboral) y por la naturaleza manual de tal tipo de trabajo, en contraposición a otros trabajos intelectuales o artísticos. Estas características, entre otras, lo hacían

¹³ Ibid. y OIT (2016b).



“especial”, en un contexto social y jurídico colonial que avalaba la servidumbre y el intercambio del trabajo de los seres humanos como mercancía¹⁴.

En el desarrollo del derecho del trabajo en El Salvador se distinguen tres etapas¹⁵. La primera, que se sitúa en la primera mitad del siglo XX, trata los aspectos laborales desde una perspectiva civil. En 1927 se promulga la Ley de Protección a los Empleados de Comercio, en la cual se establece la jornada laboral de ocho horas, el descanso semanal y los días de asueto y el derecho a quince días de vacaciones anuales. La Constitución de 1939 reconoce, por primera vez, su importancia al establecer: “El trabajo gozará de la protección del Estado por medio de leyes que garanticen la equidad y la justicia de las relaciones entre patronos, empleados u obreros” (Art. 62). En 1946 se crea el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, aunque sin abandonar la perspectiva civil señalada.

En la segunda etapa, que comprende desde 1948 hasta 1983, se promulga la Constitución de 1950, que representa un paso del Estado liberal de Derecho al Estado social de Derecho, y reconoce derechos de los trabajadores agrícolas y de las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Se aprueba, asimismo, un conjunto de leyes: la Ley del Seguro

Social (1949), la Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo (1949), la Ley de Sindicatos (1950), la Ley de Inspección General de Trabajo (1950), la Ley de Procuración de Trabajo (1950), la Ley Orgánica del Ministerio Público (1952), la Ley de jornadas de trabajo y de descanso semanal (1951) y la Ley de vacaciones (1953), entre otras. En 1963 se da un paso notable con la aprobación del Código de Trabajo, que se nutre de las normas promulgadas previamente. En él se incluye el contrato de servicio doméstico, superando con ello el de “arrendamiento de criados domésticos”, aunque no librándolo del todo de su influencia, pues mantiene las causales de término del contrato sin responsabilidad para el patrón.

Finalmente, en la tercera etapa (a partir de 1983) se promulga la Constitución vigente (1983). En lo concerniente al derecho al trabajo, dispone que tanto los trabajadores agrícolas como los domésticos tienen derecho a protección en materia de salarios, jornada de trabajo, descansos, vacaciones, indemnizaciones por despido y, en general, a las prestaciones sociales; igualmente, establece que la extensión y naturaleza de los derechos antes mencionados serán determinadas por la ley de acuerdo con sus condiciones y peculiaridades.

Si bien dicha norma puede entenderse como un reconocimiento de garantías y derechos laborales como al resto de los trabajadores, avala al mismo tiempo la regulación especial ya establecida en el Código de Trabajo. En efecto, este código considera en los regímenes especiales el trabajo de los aprendices, a domicilio, doméstico, agropecuario, de las mujeres y de los menores, y en su Art. 118 señala expresamente: “En lo que no estuviere especialmente previsto en este Título, se aplicará lo que para el caso dispongan las normas y principios generales de este Código”. Esto conlleva que todos los aspectos no regulados por dicho régimen especial se rigen por el régimen ordinario previsto en la legislación laboral.

¹⁴ OIT (2015b).

¹⁵ Valladares, E. (2013), citado en OIT (2017).

Fuente: Elaboración propia a partir de OIT (2015b).

percibido en el último mes y el lugar y fecha de expedición del documento” (Anexo 1, Art. 76). Igualmente, el Código de Trabajo establece que “los primeros treinta días se consideran de prueba y, dentro de este término, cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato sin responsabilidad” (Art. 82).

En materia salarial, el Código de Trabajo determina que, salvo que se haya pactado lo contrario entre la trabajadora y el patrono, la retribución “comprende, además del salario convenido, el suministro de alimentación y de habitación” (Art. 78), en caso en que el trabajo se realice a “puertas adentro”. Además, el patrono “podrá exigir al trabajador antes de iniciar las labores, y cuando lo considere necesario, (...) los comprobantes relativos a su buena salud (...)” (Art. 79).

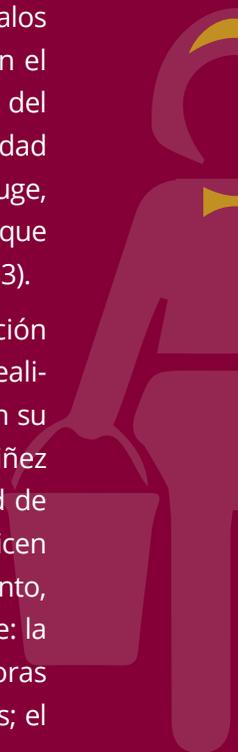
En cuanto al tiempo de descanso, el trabajador “no está sujeto a horario, pero gozará de un descanso mínimo de doce horas diarias, de las cuales diez serán nocturnas y continuas, y las

¹⁶ Cabe señalar que el Código de Trabajo no reconoce los mismos derechos de compensación por días de asueto y por horas de trabajo extraordinarias. Su Art. 192 señala que los trabajadores que, de común acuerdo con su patrono, trabajen en día de asueto devengarán un salario extraordinario integrado por el salario ordinario más un recargo del ciento por ciento de este, y que en aquellos casos en que se trabajen horas extraordinarias, el cálculo para el pago de los recargos respectivos se hará en función del salario extraordinario devengado en esos días. Además, el Art. 81, en el que se señala la obligatoriedad de la prestación del servicio en día asueto cuando se requiera, estipula el recargo en el salario diario, no así la compensación de las horas extra en ese día.

otras dos deberán destinarse para las comidas, y además de un día de descanso remunerado cada semana, acumulables hasta el número de tres días” (Art. 80). Se establece que el trabajador doméstico “está obligado a prestar sus servicios en los días de asueto, siempre que así se lo pida el patrono. En tal caso tendrá derecho a un recargo del ciento por ciento en su salario diario por el trabajo realizado en esos días” (Art. 81)¹⁶.

Finalmente, se establecen causales especiales para el término del contrato, sin responsabilidad para el patrono, cuando el trabajador o trabajadora: (i) adolezca “de enfermedades infectocontagiosas, a menos que las hubiere adquirido en el lugar donde presta sus servicios, en cuyo caso procederá la suspensión del contrato”; (ii) tenga “vicios o malos hábitos que pongan en peligro o perjudiquen el orden doméstico o alteren la condición moral del hogar”, y (iii) cometa “actos graves de infidelidad o insubordinación contra el patrono, su cónyuge, ascendientes, descendientes u otras personas que habiten permanentemente en el hogar” (Art. 83).

Por último, se destaca el marco de protección de El Salvador para los adolescentes que realizan trabajo doméstico. Según lo estipulado en su Art. 64, la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia (LEPINA) admite la posibilidad de que personas mayores de dieciséis años realicen trabajo o labores domésticas. Sobre este asunto, la LEPINA establece, entre otros aspectos, que: la jornada laboral no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y cuatro horas semanales; el



goce de todos los beneficios (prestaciones y salud) debe garantizarse; la remuneración no podrá ser menor a la recibida por las personas mayores de dieciocho años; el trabajo nocturno queda prohibido, y el empleador deberá facilitar la asistencia a la escuela más cercana. Además, la ley prevé que la persona adolescente cuente con un permiso de sus padres o representante legal y estar inscrita en el registro que llevará el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quien deberá extenderle una credencial como persona adolescente trabajadora.

3. Armonización de la legislación nacional con las normas internacionales

Informes técnicos de la OIT¹⁷ muestran que El Salvador tiene un espacio favorable para armonizar la legislación nacional con los instrumentos jurídicos internacionales; en particular, con el Convenio núm. 189 y la correspondiente Recomendación núm. 201¹⁸. A continuación se destacan algunos puntos vinculados con la armonización. Aquellos aspectos relativos a la seguridad social o la protección social serán tratados con mayor detalle en secciones posteriores de este informe.

¹⁷ OIT (2015b).

¹⁸ Para analizar con detalle las brechas de la legislación nacional en materia de trabajo doméstico en relación con los instrumentos jurídicos internacionales, se recomienda consultar OIT (2015b).

El Convenio núm. 189 presenta una definición amplia de trabajo doméstico, sin establecer el requerimiento de que este “no importe lucro o negocio para el patrono”, como se considera en la definición del Código de Trabajo. Así, El Salvador podría considerar ampliar la definición de trabajo doméstico, eliminando dicha frase, y asimismo abarcar no solo las actividades que se realicen “en” el hogar, sino “para” el hogar. Complementariamente, se recomienda crear un contrato escrito, el cual contendría la lista de aspectos enumerada en el Art. 7 del convenio. Además, siguiendo la Recomendación núm. 201, será importante elaborar contratos de fácil comprensión para las partes a fin de facilitar la formalización de la relación laboral.

Del mismo modo, se sugiere incluir a estos trabajadores en el régimen de salarios mínimos del país y, de admitirse la remuneración en especie, debería contemplar un límite razonable. Además, con el objetivo de asegurar sus derechos laborales en cuanto a jornadas, descansos, remuneración y otros, se propone revisar la legislación en los términos previstos (de conformidad con el Art. 10 del convenio), así como hacer efectiva la exigibilidad de la igualdad y no discriminación por motivo de sexo o sometimiento a pruebas médicas sobre VIH/sida y embarazo, y la protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia (conforme al Art. 5 del convenio).

También se debería prever las formas ocultas del trabajo forzoso. Para ello, sería necesario capacitar

y fortalecer las instituciones responsables e intensificar los esfuerzos para erradicar el trabajo infantil en el trabajo doméstico con medidas integrales de apoyo a las familias y a los niños, niñas y adolescentes. De igual manera, se deberían crear mecanismos de protección para los trabajadores domésticos migrantes (de conformidad con el Art. 8 del convenio), así como para quienes se encuentran en situación migratoria irregular, particularmente expuestos a la trata de personas y a otros delitos. La Recomendación núm. 201, en sus párrafos 21, 22 y 26, ofrece pautas al respecto. Además, y con arreglo al Art. 15 del convenio, se deberían regular las actividades de las agencias privadas de contratación y colocación para evitar abusos.

En materia de los derechos a la libertad de asociación, sindical y negociación colectiva se busca eliminar restricciones legislativas o administrativas que les impiden o restringen su ejercicio, así como capacitar a los funcionarios administrativos para no agregar otros nuevos que impidan, en la práctica, el derecho y la libertad de asociarse. De igual forma, el párrafo 24 de la Recomendación núm. 201 podría considerarse para que los inspectores del trabajo sean autorizados a ingresar en los lugares en los que se realice el trabajo, siempre que sea compatible con la legislación y las prácticas nacionales sobre respeto a la privacidad.

En el campo de la seguridad social o la protección social, ante los extensos vacíos legales del trabajo doméstico en El Salvador, se requieren reformas legales e institucionales para cerrar

estas brechas en los programas contributivos y no contributivos. En los contributivos, es necesario avanzar con la obligatoriedad del acceso al seguro social. El presente informe se centra en el análisis del contexto de las brechas y las orientaciones específicas para cerrarlas.

Las brechas deberían abordarse desde distintas perspectivas, tomando como referencia los instrumentos jurídicos y las buenas prácticas internacionales. Así, para avanzar en el cumplimiento del derecho a la seguridad social es fundamental articular estas medidas de política con el alcance de otros derechos laborales: equiparándolos con las condiciones del resto de los trabajadores asalariados.

La experiencia documentada en América Latina muestra que, si bien muchos países dan un trato diferenciado y menos favorable al trabajo doméstico, las brechas legales se han ido reduciendo por medio de reformas laborales, con el Convenio núm. 189 como referente. En la práctica, la armonización se ha realizado con reformas constitucionales (por ejemplo, en Brasil, mediante la Enmienda Constitucional núm. 72) o –en la mayor parte de los casos– a través de tribunales que han obligado a modificar normas. De cualquier modo, la mayoría de los países latinoamericanos han optado por reformar los Códigos de Trabajo o por crear leyes específicas de trabajo doméstico¹⁹.

¹⁹ OIT (2016b).

CAPÍTULO 2



PERFIL SOCIOLABORAL DEL
TRABAJO DOMÉSTICO:
EN EL SALVADOR



Perfil sociolaboral del **trabajo doméstico** en El Salvador

Este capítulo aborda el perfil y las características sociolaborales del trabajo doméstico en El Salvador, considerando el actual marco institucional y legal: su peso en el empleo total, la estructura de su remuneración y la incidencia de la pobreza en esta categoría ocupacional, entre otros aspectos. Analiza, además, elementos clave de sus condiciones de trabajo: las extensas jornadas de trabajo y las más bajas remuneraciones, sin un salario mínimo legal.

Aclaraciones metodológicas

Este capítulo toma como referencia la información de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) de la Dirección General de Estadística y Censos (DIGESTYC): principalmente, de 2017; aunque también de años anteriores (desde 2007). Cabe señalar que durante este periodo (2007-2017), la EHPM utiliza dos metodologías: en 2007 (y desde el año 2003), se basa en el marco muestral del Censo de Población y Vivienda de

1992 (actualizado para 1995), y de 2008 en adelante, utiliza el marco muestral del Censo de Población y Vivienda de 2007. Por lo tanto, las principales diferencias metodológicas descansan en la actualización del marco muestral.

En la EHPM, se identifica a las personas trabajadoras domésticas mediante tres variables: la rama de actividad, la ocupación y la categoría ocupacional. Para la rama de actividad, se utiliza la Clasificación Industrial Internacional Uniforme CIIU (Revisión 4): el grupo de “Hogares con Servicio Doméstico”; para la ocupación, se usa la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones CIUO-08: el grupo de “Trabajadores No Calificados”; y la categoría ocupacional utilizada es “Servicio Doméstico”. El cruce de estas tres variables permite darle mayor consistencia a la estimación de la cantidad y distribución del trabajo doméstico en las categorías analizadas en este capítulo.

En general, para efectos de la encuesta, el término “servicio doméstico” representa a la persona que trabaja para un grupo familiar desempeñando

labores propias del hogar. Haciendo uso de este término, el cálculo de las variables vinculadas con el ingreso (salario, ingreso familiar o remesas, entre otras) se incluye el salario en especie.

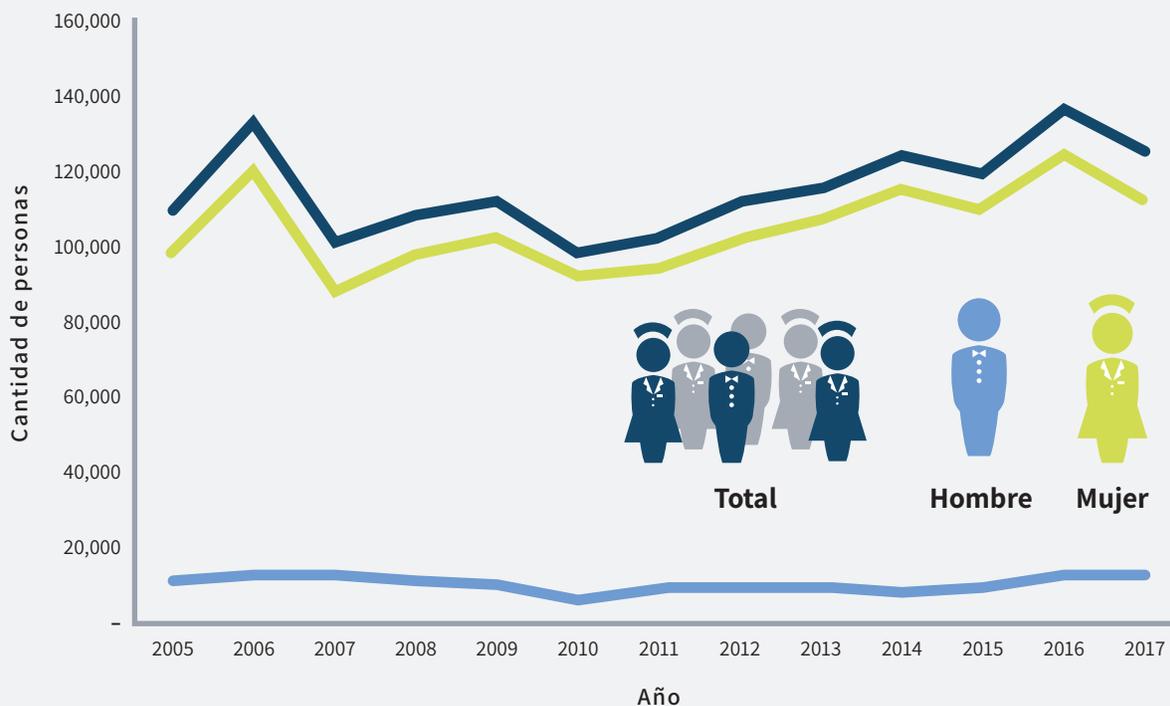
El empleo doméstico remunerado lo realizan principalmente mujeres

Según la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples²⁰, entre los años 2007 y 2017, la cifra de trabajadoras y trabajadores domésticos creció

en 23.989 empleos para alcanzar en 2017 la cifra de 125.002 (véase el Gráfico 1). Las mujeres representan el 89,7 por ciento de las personas dedicadas al trabajo doméstico, encargadas mayormente de actividades propias del hogar. Los hombres se desempeñan como jardineros, choferes o mayordomos.

Las cifras de trabajo doméstico por sexo varían por país en función de las actividades que contemple la definición del trabajo doméstico en cada uno.

Gráfico 1. El Salvador (2007-2017). Personas trabajadoras domésticas por sexo (en número)



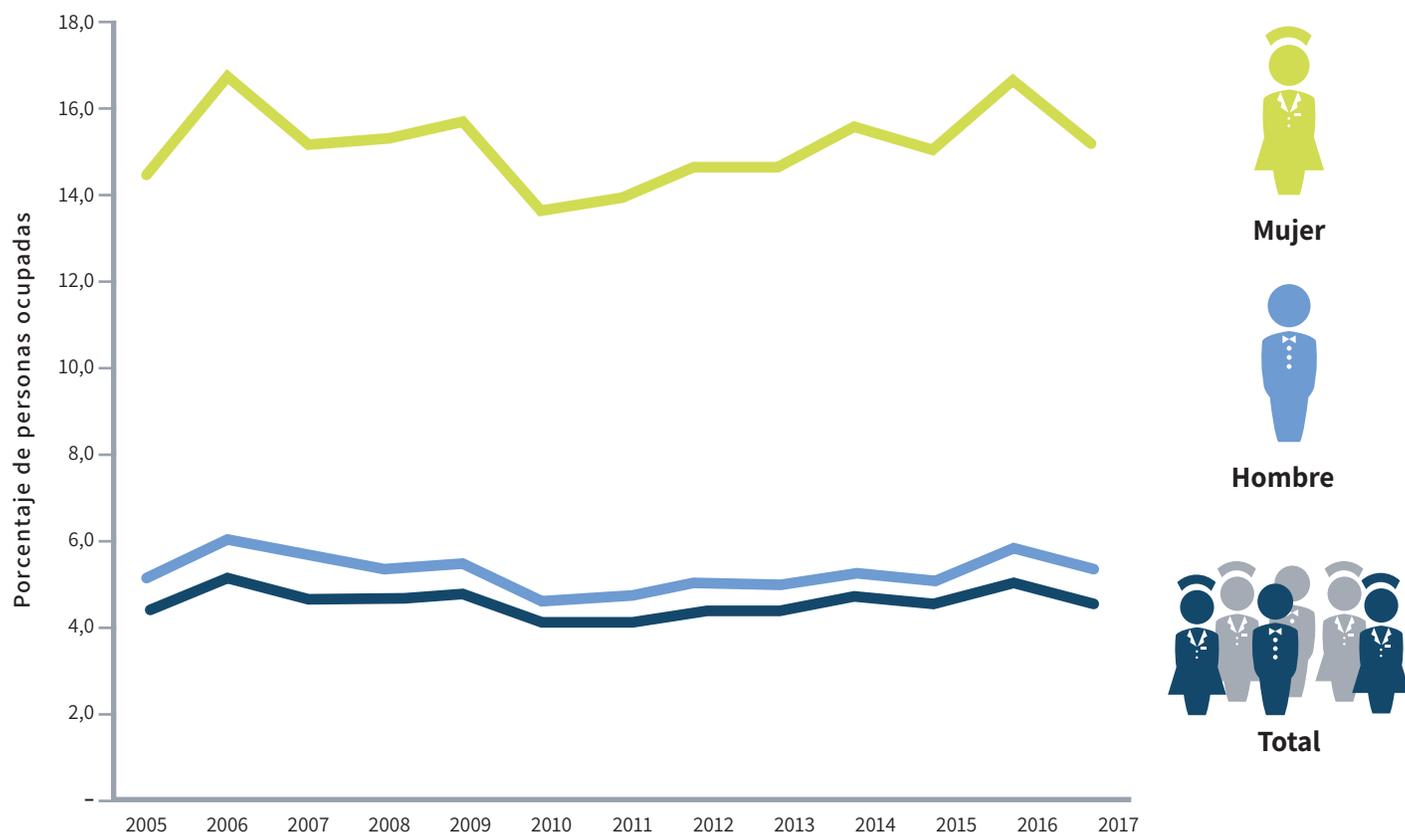
Fuente: Elaboración propia basada en datos de DIGESTYC (varios años).

²⁰ DIGESTYC (2017).

Como porcentaje de la Población Económicamente Activa (PEA), las trabajadoras domésticas representan el 9,8 por ciento de la PEA femenina, mientras que los hombres son el 0,8 por ciento del total masculino (véase el Gráfico 2). Tomando

como referencia una muestra de 2007-2017, la proporción de la PEA femenina muestra una tendencia creciente, siendo el porcentaje de 2016 el mayor registrado (10,9 por ciento). El de los hombres se ha mantenido prácticamente invariable.

Gráfico 2. El Salvador (2007-2017). Personas trabajadoras domésticas por sexo (en porcentaje de personas ocupadas)



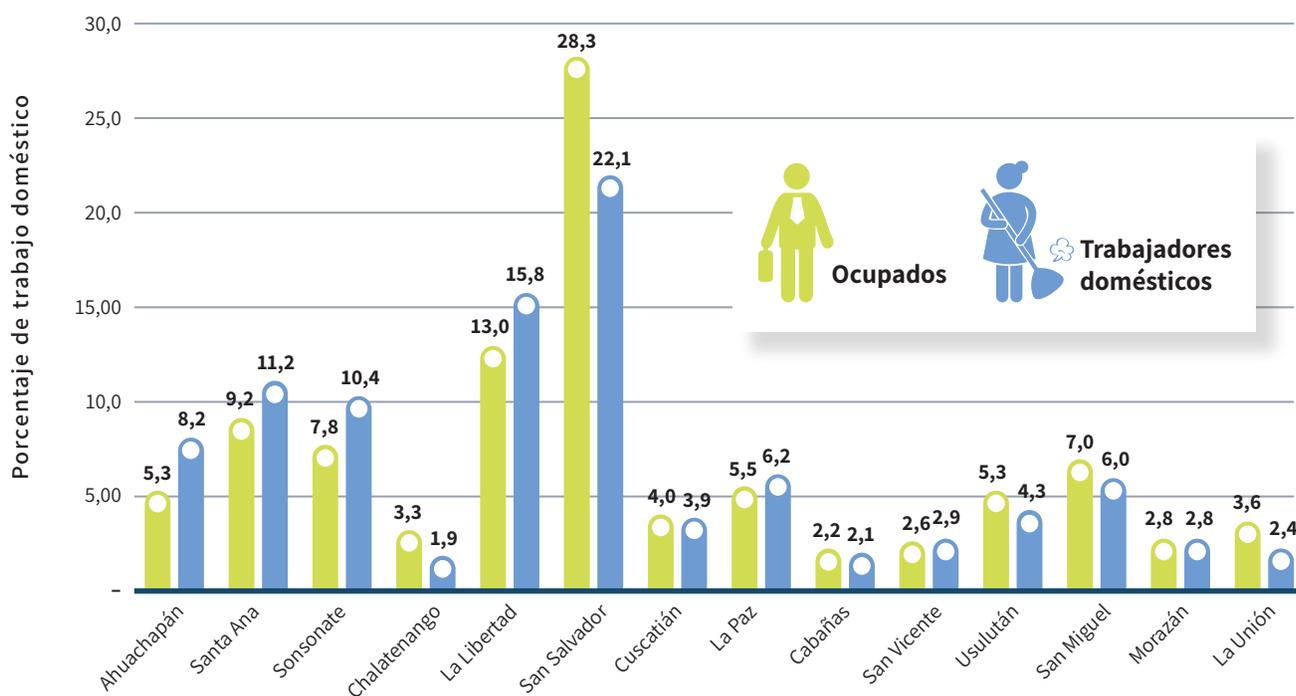
Fuente: Elaboración propia basada en datos de DIGESTYC (varios años).

Cerca de la mitad de las personas trabajadoras domésticas residen en la Zona Central

Según la DIGESTYC (2017), un 43,7 por ciento de las y los trabajadores domésticos residen en la Zona Central (Chalatenango, La Libertad, San Salvador y Cuscatlán), proporción levemente inferior al 48,6 por ciento de las personas ocupadas que viven en esta zona (véase el Gráfico 3). La mayoría

se encuentra en los departamentos de San Salvador y La Libertad, en los que se ubican los hogares con más altos ingresos y tienen menores tasas de pobreza. El resto del trabajo doméstico se distribuye en un 29,8 por ciento en la Zona Occidental (Ahuacchapán, Santa Ana y Sonsonate) y la cuarta parte restante se distribuye en la Zona Oriental (Usulután, San Miguel, Morazán y La Unión) (15,4 por ciento) y la Zona Paracentral (La Paz, Cabañas y San Vicente) (11,1 por ciento).

Gráfico 3. El Salvador (2017). Personas ocupadas y personas trabajadoras domésticas por departamento (en porcentaje del total de cada departamento)



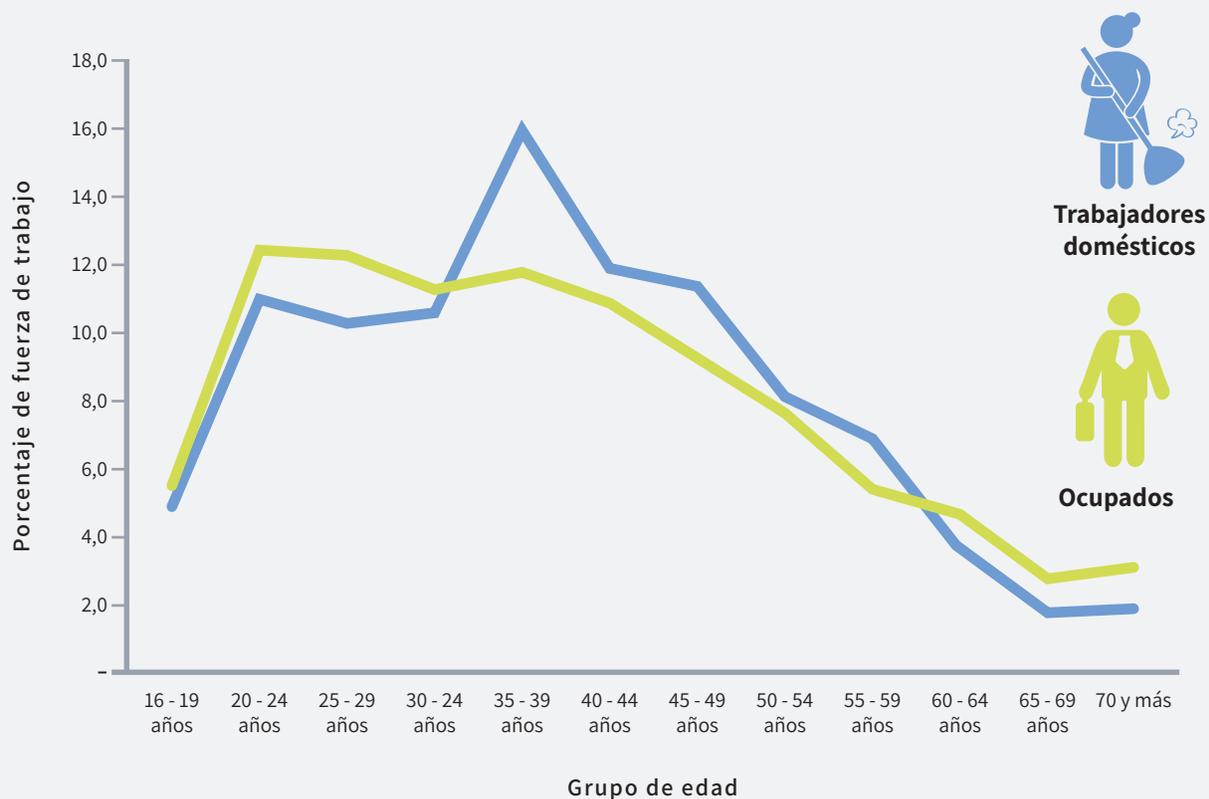
Fuente: Elaboración propia basada en datos de DIGESTYC (2017).

El trabajo doméstico lo desempeñan mujeres de mediana edad

El trabajo doméstico en El Salvador recae en mayor medida en mujeres de mediana edad. No es de extrañar teniendo en cuenta que alrededor del

60,7 por ciento de la fuerza laboral tiene entre 18 y 44 años de edad. De hecho, la distribución del trabajo doméstico por edad es muy similar a la de la fuerza de trabajo (véase el Gráfico 4): la mayor proporción se encuentra entre los 20 y los 40 años, y se reduce progresivamente a partir de los 45 años.

Gráfico 4. El Salvador (2017). Personas ocupadas y personas trabajadoras domésticas por grupo de edad (en porcentaje del total de cada grupo de edad)



Fuente: Elaboración propia basada en datos de DIGESTYC (2017).

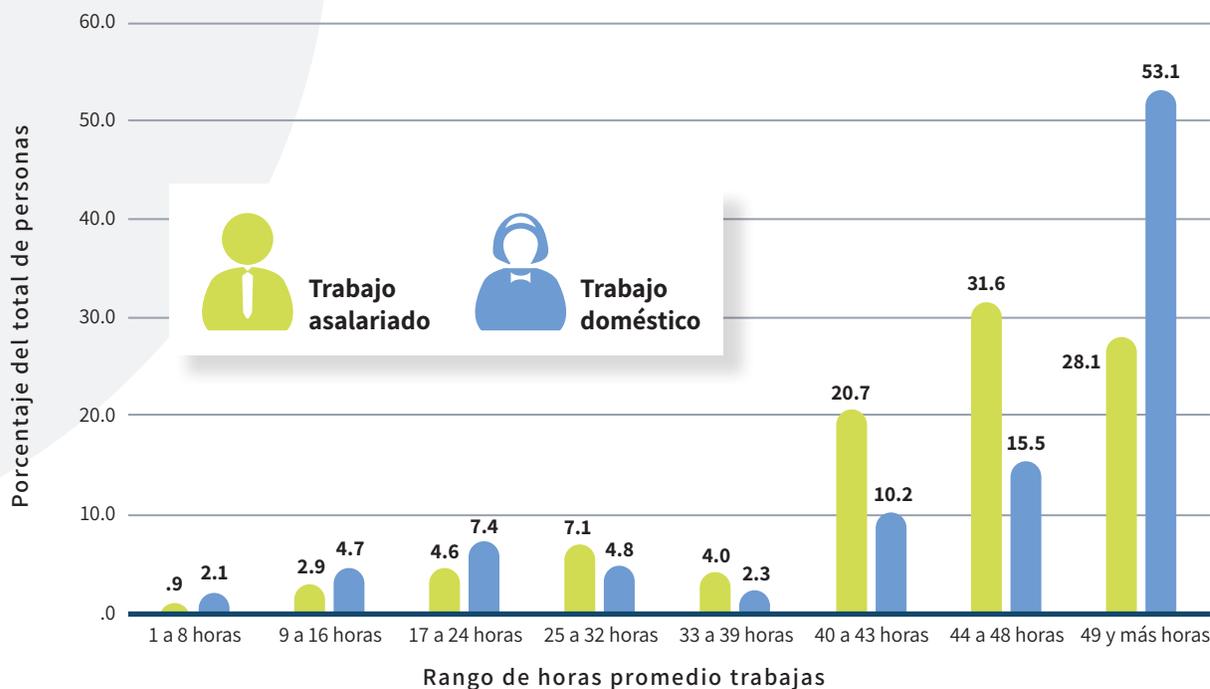
La mayoría trabaja más de 48 horas a la semana

Según datos de la DIGESTYC (2017), las y los trabajadores domésticos trabajan en promedio 47,5 horas a la semana, muy por encima del total del trabajo asalariado, que dedica semanalmente cerca de 44 horas; esto es, casi un 8 por ciento más. Se observa que el 68,6 por ciento de las y los trabajadores domésticos dedican 44 horas y más horas semanales a trabajar: el 15,5 por ciento lo hace

44-48 horas y el 53,1 por ciento, 49 y más horas (véase el Gráfico 5).

Si bien la distribución del trabajo doméstico y del trabajo asalariado es similar en los rangos de 1-39 horas semanales, a partir de las 40 horas, los porcentajes difieren considerablemente. En el segmento de 40-48 horas, la proporción para el trabajo asalariado es superior (más del doble); y cuando se trata del segmento que trabaja 49 horas semanales y más, el porcentaje del trabajo doméstico casi duplica al del trabajo asalariado.

Gráfico 5. El Salvador (2017). Personas ocupadas y personas trabajadoras domésticas según promedio de horas trabajadas por semana (en porcentaje del total de horas promedio respectiva)

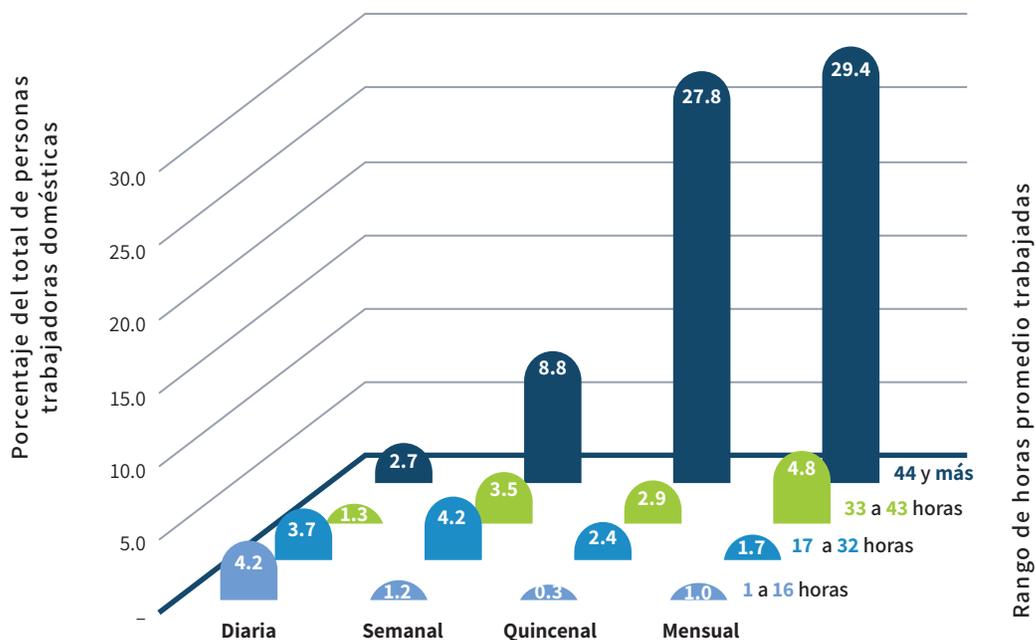


Fuente: Elaboración propia basada en datos de DIGESTYC (2017).

Se estima que el 57,2 por ciento de las y los trabajadores domésticos que trabajan 44 horas y más en su principal ocupación tienen una frecuencia de pago quincenal o mensual, y en caso de sumar las trabajadoras con una frecuencia de pago semanal, el total alcanza 66 por ciento (véase el Gráfico 6). Estos datos muestran fuertes indicios de una alta proporción de trabajo a tiempo completo y de relación laboral con un solo

empleador. No obstante, la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) no permite distinguir con precisión si las y los trabajadores domésticos realizan su actividad en uno o varios hogares. Las variables de frecuencia de pago y de cantidad de horas trabajadas son tan solo una aproximación para dimensionar la proporción de trabajadores y trabajadoras que podrían mantener una relación formal con un solo empleador.

Gráfico 6. El Salvador (2017). Personas trabajadoras domésticas por frecuencia del pago del salario según cantidad de horas trabajadas por semana (en porcentaje del total)



Fuente: Elaboración propia basada en datos de DIGESTYC (2017).

Los salarios en el trabajo doméstico se ubican entre los más bajos de la economía

En 2017, el salario promedio de las y los trabajadores domésticos es de US\$ 146, que representa un 47,8 por ciento del salario promedio de las personas ocupadas (US\$ 306,66) (véase la Tabla 1). La brecha salarial de género²¹ (la diferencia porcentual del salario medio de las mujeres con respecto al de los hombres), que alcanza a un 16,2 por ciento en las personas ocupadas, aumenta hasta un 40,2 por ciento en el trabajo doméstico. Así las cosas, la desigualdad salarial no se da únicamente con el resto de los ocupados, sino que se acentúa por género en la propia categoría ocupacional.

En general, la extensa brecha salarial puede responder en gran medida a la inexistencia de un salario mínimo legal para el trabajo doméstico, tal y como se destaca en el Capítulo 1. Esta situación genera una distribución del salario que tiende a estar muy por debajo del promedio nacional (US\$ 306) (véase el Gráfico 7). De cualquier modo, las diferencias en la estructura salarial son históricas. La evolución del salario medio de las personas ocupadas y las trabajadoras domésticas por sexo en el período 2007-2017 muestra diferencias significativas y estables en el tiempo. El salario promedio de las mujeres en la fuerza del trabajo total y en el trabajo doméstico se encuentra por debajo del de los hombres (véase el Gráfico 8).

Tabla 1. El Salvador (2017). Salario promedio mensual de las personas ocupadas y de las personas trabajadoras domésticas por sexo (en dólares estadounidenses corrientes)

Variables	Total	Hombres	Mujeres
Salario de personas ocupadas (1)	306,66	330,05	276,60
Salario de personas trabajadoras domésticas (2)	146,45	229,16	136,95
Indicadores			
% del salario medio total (2)/(1)	47,8%	69,4%	49,5%
Brecha salarial de género ocupados (%)			16,2%
Brecha salarial de género de trabajadores domésticos (%)			40,24%

Fuente: Elaboración propia basada en datos de DIGESTYC (2017).

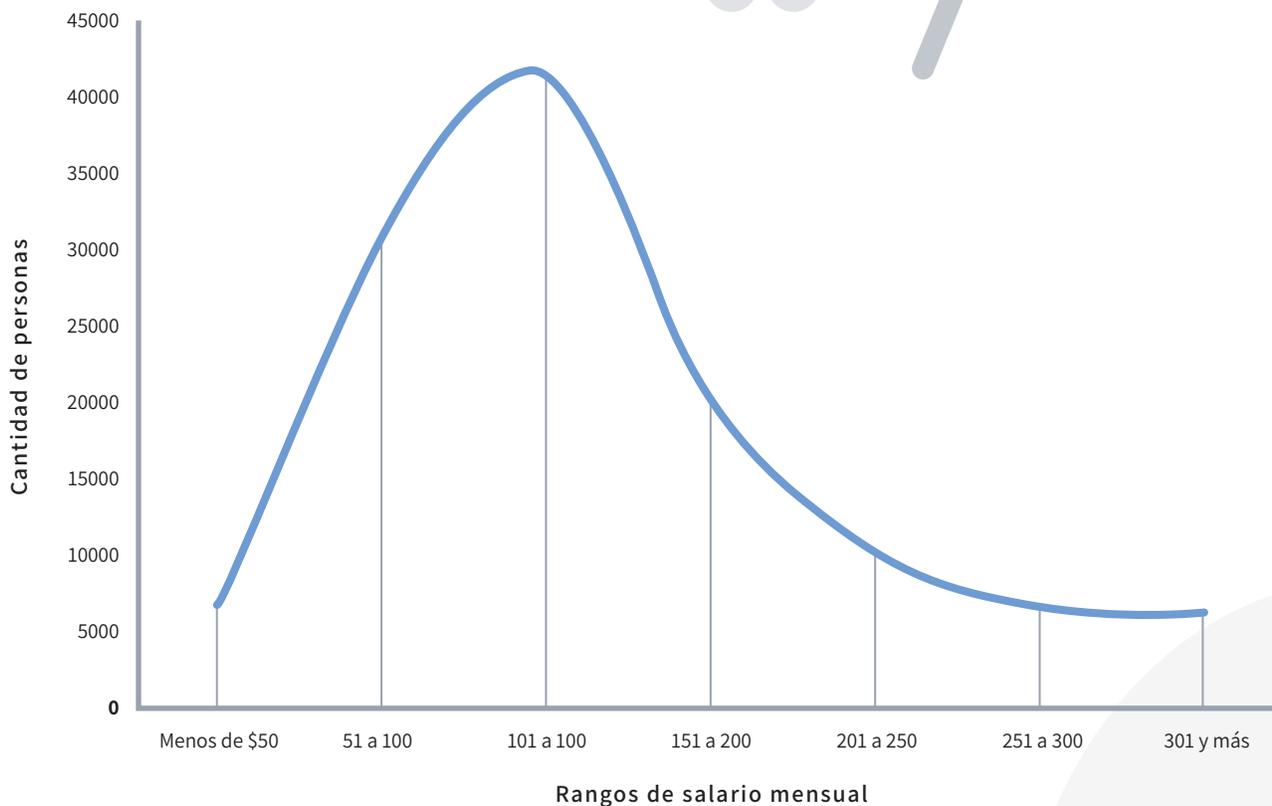
²¹ Se trata de estimaciones brutas que únicamente consideran los salarios promedio reportados sin compararlos/equipararlos con los de trabajadores equivalentes, dado que no se controla factores como el tipo de actividad específica, la escolaridad o la experiencia en el trabajo, entre otros.



El salario promedio de las mujeres en la fuerza del trabajo total y en el trabajo doméstico se encuentra por debajo del de los hombres.

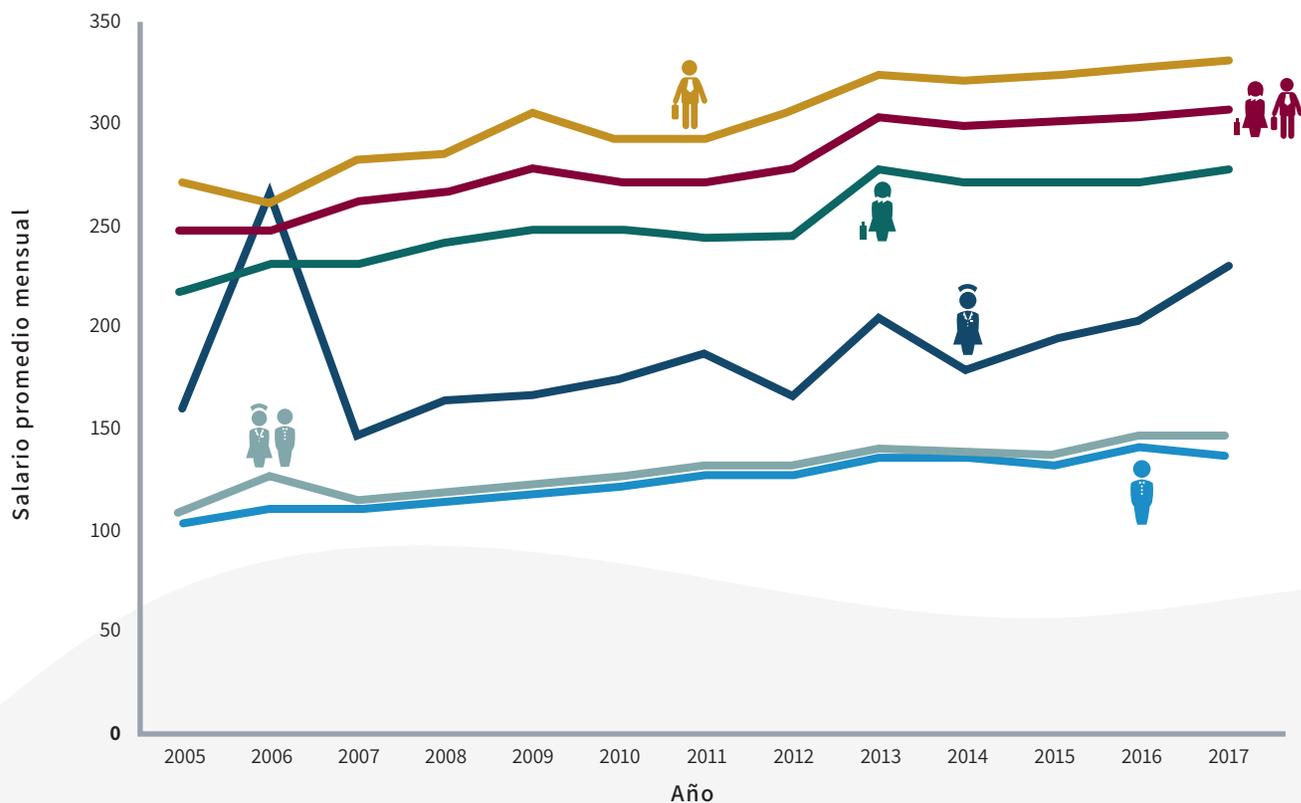


Gráfico 7. El Salvador (2017). Salario mensual de las personas trabajadoras domésticas (número de personas por tramos de dólares estadounidenses corrientes)



Fuente: Elaboración propia basada en datos de DIGESTYC (2017).

Gráfico 8. El Salvador (2007-2017). Salario promedio mensual de las personas ocupadas y de las personas trabajadoras domésticas por sexo por año (en dólares estadounidenses corrientes)



 Total ocupados

 Total trabajo doméstico

 Total de ocupadas hombres

 Total hombres en trabajo doméstico

 Total de ocupadas mujeres

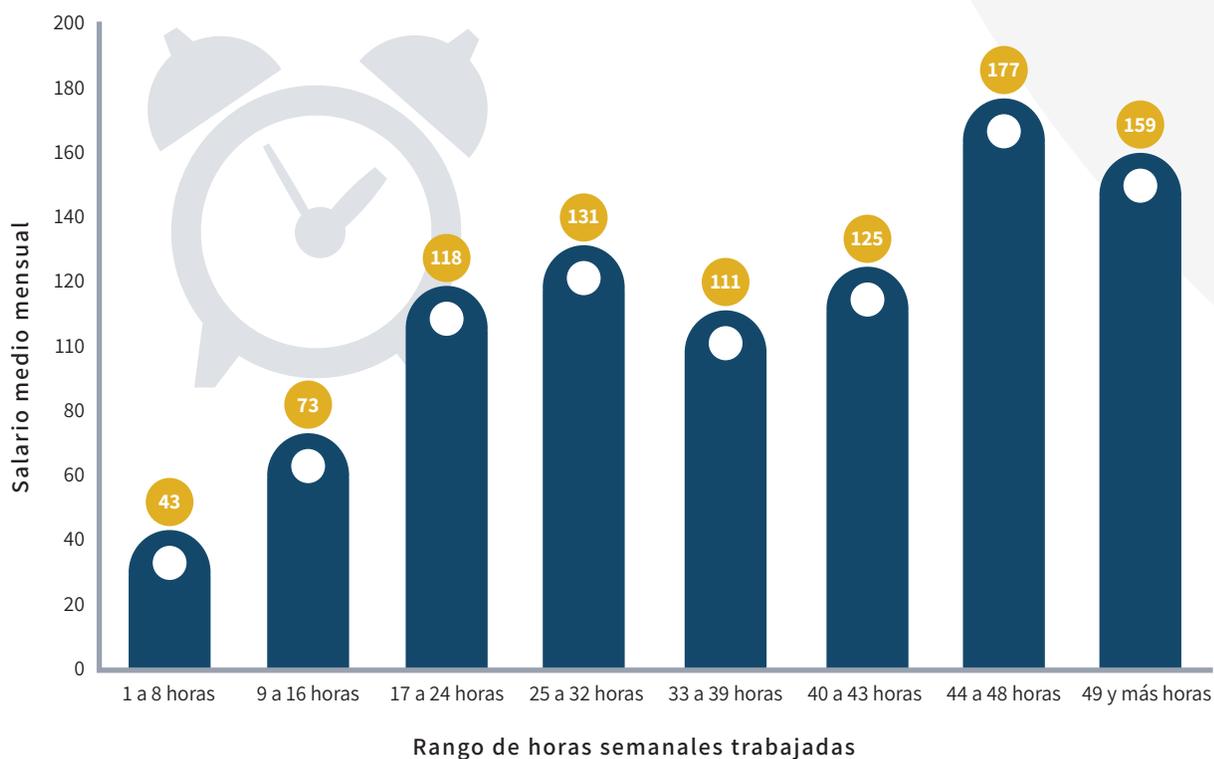
 Total mujeres en trabajo doméstico

Fuente: Elaboración propia basada en datos de DIGESTYC (2017).

Como se muestra en el Gráfico 9, las personas trabajadoras domésticas con ingresos promedios más altos trabajan entre 44 y 48 horas semanales. Para este grupo, el salario medio (de US\$ 177) representa el 59 por ciento del salario mínimo de comercio y servicios, que en 2017 es de US\$ 300 (base de la cotización al ISSS utilizada para estos trabajadores).

Además, se advierte una especie de “techo” salarial: las personas trabajadoras domésticas que en promedio trabajan entre 44 y 48 horas a la semana tienen un salario promedio mayor que quienes lo hacen 49 horas y más. Cabe subrayar, además, que el 68,6 por ciento de las y los trabajadores domésticos dedica en promedio 44 y más horas semanales.

Gráfico 9. El Salvador (2017). Salario medio mensual de personas trabajadoras domésticas según grupos de horas semanales trabajadas



Fuente: Elaboración propia basada en datos de la EHPM 2017.

Es también reseñable la no tan marcada diferencia en la retribución media entre trabajar pocas y muchas horas. En parte, esta situación se debe a que el salario del trabajo a tiempo parcial se paga por hora, mientras que cuando es a tiempo completo, la remuneración se establece generalmente en un pago único negociado entre la trabajadora y el hogar empleador.

El salario, relevante para impactar en los niveles de pobreza del trabajo doméstico

En 2017, el 26 por ciento de los hogares de trabajadoras y trabajadores domésticos están en condición de pobreza, con niveles muy cercanos al promedio nacional. En cualquier caso, aunque el ingreso proveniente del trabajo es muy relevante para determinar la condición de pobreza de los hogares –particularmente, en el caso de las y los trabajadores domésticos–, no es determinante. De hecho, se incorporan aspectos como los ingresos de los miembros del hogar (cónyuge o hijos) y otros ingresos no salariales como comisiones, bonificaciones, rentas, remesas y ayuda familiar, pensiones y jubilaciones, intereses, alquileres, donaciones, utilidades y otros.

En el año 2017, un 64 por ciento de las y los trabajadores domésticos que trabajan más de 44 horas semanales reciben un salario por debajo de US\$ 300 (salario mínimo en comercio y servicios en 2017). Si el salario mínimo legal fuera de US\$ 250, el porcentaje se reduciría a un 59 por ciento. Este

En 2017, el

26%

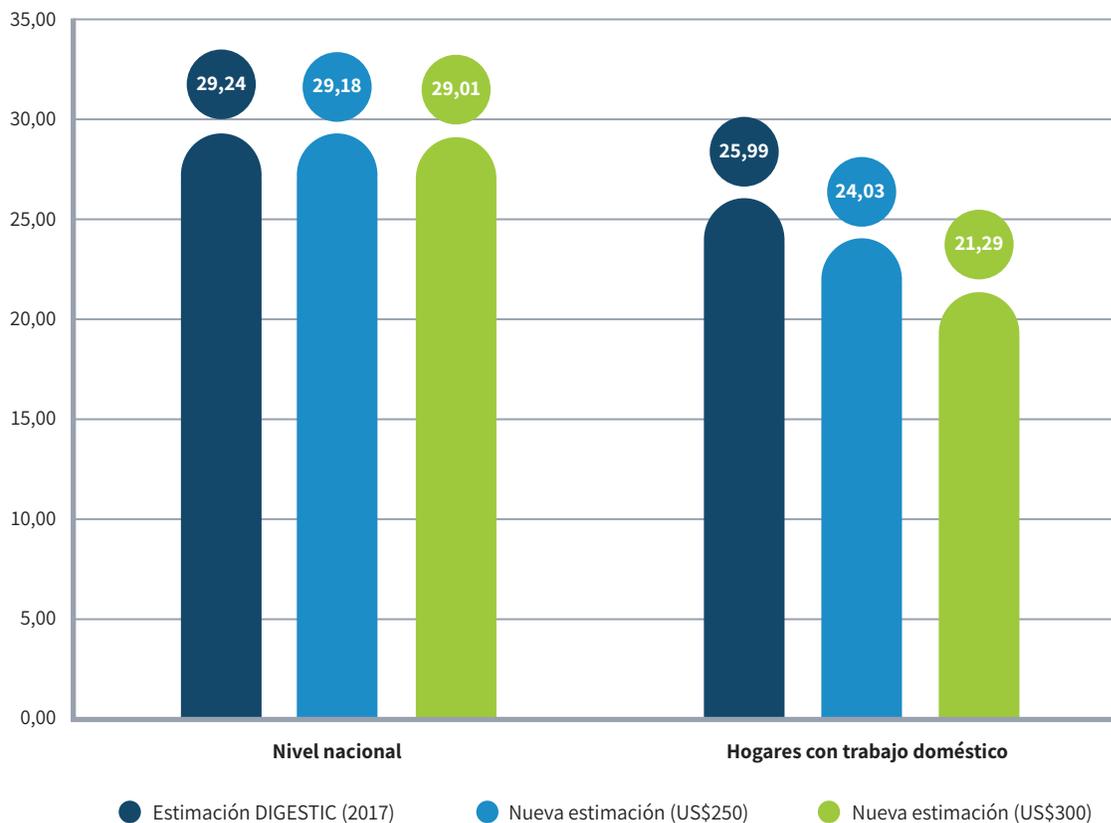
de los hogares de trabajadoras y trabajadores domésticos están en condición de pobreza



indicador teórico de subempleo invisible en el trabajo doméstico tiene distintas aristas relacionadas con las particularidades de la ocupación; muchas de ellas, descritas a lo largo de este informe. Estos indicadores se calculan para valorar el grado de vulnerabilidad del trabajo doméstico.

A continuación, se presentan estimaciones sobre el impacto potencial en la pobreza de un hipotético incremento de los salarios de las y los trabajadores domésticos hasta el salario mínimo promedio del país. Para calcularlo se toma a quienes trabajan 44 horas o más semanales. Como el trabajo doméstico no tiene salario mínimo, se plantean dos escenarios: el primero, con un salario mínimo legal de US\$ 250, y el segundo, de US\$ 300.

Gráfico 10. El Salvador (2017). Impacto esperado sobre el porcentaje de incidencia de la pobreza al garantizar el salario mínimo a las personas trabajadoras domésticas que trabajan 44 horas o más semanales (porcentaje del total de hogares a escala nacional y hogares de personas trabajadoras domésticas)



Fuente: Elaboración propia basada en datos de la EHPM 2017.

Así, bajo las condiciones simuladas, la pobreza total del país se reduciría en 0,06 puntos porcentuales al establecer un salario mínimo de US\$ 250, y en 0,23 puntos porcentuales, si fuera de US\$ 300 mensuales. A su vez, ello implicaría

reducciones significativas de la pobreza de los hogares de las y los trabajadores domésticos: de 1,96 puntos porcentuales, con un salario mínimo de US\$ 250, y de 4,70 puntos porcentuales si dicho incremento alcanzara los US\$ 300.

CAPÍTULO 3



ESTRUCTURA DE LA
**PROTECCIÓN SOCIAL DEL
TRABAJO DOMÉSTICO**
EN EL SALVADOR



Estructura de la **protección social del trabajo doméstico** en El Salvador

La seguridad social o protección social abarca un conjunto de políticas y programas que cubren a la población de diversos riesgos sociales a lo largo de todo el ciclo de vida²². Las normas internacionales incluyen entre los beneficios de la protección social la protección de la salud, prestaciones de maternidad, prestaciones de enfermedad, prestaciones de desempleo, prestaciones de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, pensiones de vejez, invalidez y sobrevivientes, y beneficios familiares y por niño.

En el mundo, no todos los países cuentan con una cobertura integral de la seguridad social, aunque la experiencia reciente muestra que progresivamente ha habido avances considerables en el desarrollo de programas y regímenes, tanto contributivos –como los seguros sociales– como no contributivos –financiados principalmente

por impuestos–. Por ejemplo, El Salvador tiene programas que brindan protección de la salud, prestaciones de maternidad, de enfermedad y de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, además de las pensiones de vejez, invalidez y sobrevivientes.

1. Protección frente a los riesgos de vejez, invalidez y sobrevivencia

La reforma estructural del sistema de pensiones en 1998 cerró los regímenes de pensiones del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) y del Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos (INPEP), y creó el Sistema de Ahorro para Pensiones (SAP), el principal régimen de pensiones de El Salvador. El SAP es un programa de pensiones basado en cuentas individuales, administrado por el sector privado –por las Asociaciones de Fondos de Pensiones (AFP)–, cuyo esquema está diseñado bajo la lógica de contribuciones definidas o beneficios no definidos.

²² OIT (2017b).

La afiliación es obligatoria para la mayoría de la fuerza de trabajo asalariada²³, que debe cotizar mensualmente un 15 por ciento del salario: el 7,25 por ciento, a cargo del trabajador y el 7,55 por ciento, del empleador. En el caso del trabajo independiente, su afiliación es voluntaria; y en tal caso, su aporte es el 15 por ciento de sus ingresos. Al cumplir los requisitos de edad y de cotización, los afiliados adquieren el derecho a pensiones de vejez y, bajo otras condiciones previstas, también a las prestaciones de invalidez y de sobrevivencia²⁴.

El diseño del SAP excluye la incorporación de las y los trabajadores domésticos remunerados. Si bien el Art. 7 de la Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones (2007) estipula: “La afiliación será obligatoria cuando una persona ingrese a un trabajo en relación de subordinación laboral”, el Art.

²³ Se incluye todas las personas trabajadoras menores de 36 años que se encontraban afiliadas al Sistema Público de Pensiones (SPP) a la fecha de inicio de operaciones del SAP (abril de 1998). Las personas trabajadoras que en la misma fecha eran mayores de 36 años pero menores de 50 años (mujeres) o de 55 años (hombres) tenían la opción de afiliarse al sistema o permanecer en el sistema antiguo.

²⁴ Existen, además, dos regímenes especiales. El primer régimen, el Bienestar Magisterial, establece un seguro obligatorio para las y los profesores de escuelas públicas y privadas y del Instituto Salvadoreño de Rehabilitación de Inválidos. El Bienestar Magisterial ofrece una pensión de vejez y seguros de riesgo y discapacidad. El segundo régimen es el Instituto de Previsión Social de la Fuerza Armada (IPSA), creado en 1981, que incluye pensión por discapacidad, vejez y retiro, un fondo de retiro, un seguro de vida individual y auxilio en caso de muerte.

9 limita ese derecho al establecer lo siguiente: “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”. En 2018, la normativa todavía no se ha concretado, ni tampoco se ha considerado en la reforma del Sistema de Ahorro para Pensiones de 2017.

2. Protección frente a los riesgos de salud, enfermedad, maternidad y riesgos laborales

Para la cobertura de los riesgos de salud, enfermedad, maternidad y laborales, El Salvador dispone del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS), que brinda cobertura principalmente a las y los trabajadores del sector público y privado. El ISSS coexiste con dos programas: Bienestar Magisterial y Sanidad Militar.

El ISSS establece una contribución obligatoria del 10,5 por ciento del salario: un 3 por ciento, sufragado por el trabajador y un 7,5 por ciento, por el empleador. Su cobertura abarca protección de la salud, prestaciones de maternidad, prestaciones de enfermedad y prestaciones de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Además, están cubiertos los pensionados del ISSS, que deben aportar entre un 6 por ciento y un 7,8 por ciento de la pensión, según el tipo de beneficio que perciban. En los últimos años, el ISSS ha

realizado un programa de extensión de cobertura: entre otros, al trabajo doméstico en 2010, a las y los migrantes en 2016 y a las y los trabajadores independientes en 2017.

En 2010, el ISSS reglamenta la creación y aplicación del Régimen Especial de Salud y Maternidad para los Trabajadores Domésticos: un régimen especial, progresivo y de carácter voluntario. El reglamento toma como referencia la Constitución de la República de El Salvador (Sección Segunda – Trabajo y Seguridad), la Ley del Seguro Social y los Reglamentos del Régimen General de Salud y Riesgos Profesionales.

a) Cobertura legal

A diferencia del resto de los trabajadores asalariados, la afiliación al Régimen Especial de Salud y Maternidad para los Trabajadores Domésticos del ISSS es voluntaria. En el Art. 2 dispone: “Toda persona mayor de 14 años y menor de 60 años que realice labores de trabajo doméstico, de común acuerdo con su empleador, podrá solicitar su afiliación a este Régimen Especial”. Ese mismo artículo establece que el empleador será quien pueda solicitar la afiliación del trabajador y, en tal caso, quien deberá presentar al ISSS la información y la documentación requerida para ello.

En el instructivo de aplicación de este régimen especial, la persona trabajadora doméstica se define como “aquella persona que realiza labores dependientes en forma habitual y continua, en el hogar u otro sitio de residencia o habitaciones

particulares, que no importe lucro o negocio para el empleador. Dicho sector incluye cocineras, personal de limpieza, niñeras, amas de llave, mayordomos, jardineros, entre otros, sujetos a este régimen”.

b) Los procesos de inscripción y pago de contribuciones

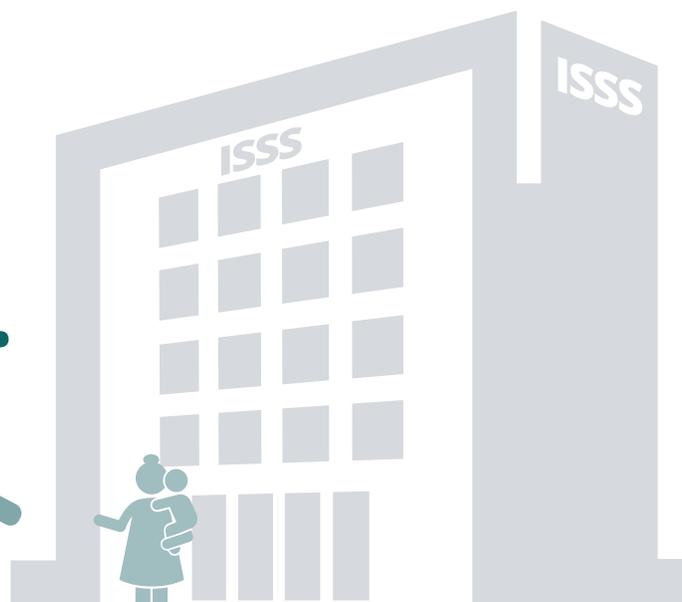
Según la normativa de aplicación del régimen especial, el proceso de inscripción recae sobre el empleador, en el marco de régimen facultativo o voluntario. En primer lugar, para la inscripción del empleador y de la trabajadora se deberán presentar los formularios correspondientes, un documento de identidad y, en ambos casos, el número de identificación tributaria²⁵. El pago de las cotizaciones deberá efectuarse de forma mensual (a más tardar el último día hábil del mes) en una agencia bancaria, la Oficina Virtual del ISSS (OVISS) (mediante un enlace con las entidades bancarias) o en las instalaciones del ISSS.

c) Salario cotizable

El reglamento define para estos trabajadores la misma contribución total que para un trabajador asalariado (10,5 por ciento): distribuido en un 7,5 por ciento a cargo del empleador y un 3 por ciento, del trabajador. Según el Art. 6 del reglamento, el

²⁵ ISSS (2010).

A diferencia del resto de los trabajadores asalariados, la afiliación al Régimen Especial de Salud y Maternidad para los Trabajadores Domésticos del ISSS es voluntaria.



salario mínimo contributivo no podrá ser inferior al salario mínimo vigente para el sector de comercio y servicios, el cual es el más alto de las escalas salariales previstas en El Salvador.

Históricamente el salario promedio del trabajo doméstico ha estado por debajo del salario mínimo legal del sector comercio y servicios. En el año 2017, El Salvador reforma los salarios mínimos: incrementa el del sector de US\$ 251,7 a US\$ 300, lo cual eleva a su vez las contribuciones al seguro social. Tomando como referencia el salario de 2017, el salario promedio efectivo del trabajo doméstico (US\$ 146,45) representa el 48,8 por ciento del salario mínimo del sector de comercio y servicios²⁶.

Sin embargo, si se toma como referencia la información del Gráfico 6 y el Gráfico 9, aun cuando las trabajadoras domésticas trabajan más de 44 horas a la semana, el salario promedio sigue estando por debajo del salario legal del sector comercio y servicios (US\$ 300). Por ejemplo, su salario promedio al trabajar entre 44 y 48 horas semanales representa el 59 por ciento del salario del sector comercio y servicios.

d) Prestaciones del seguro social

En cuanto a los beneficios, el régimen especial establece en su Art. 3 que las personas protegidas por este programa tendrán derecho a gozar de todas las prestaciones y servicios de salud establecidos en la Ley del Seguro Social y en su reglamento, aunque el subsidio económico solo se otorgará en caso de maternidad. En consecuencia, los trabajadores domésticos no tienen

²⁶ Ministerio de Trabajo y Previsión Social (2017).

derecho a los demás subsidios por incapacidad (común o profesional) ni a la prestación económica por sepelio (véase el Cuadro 2).

Además, para estos trabajadores se establece un período de carencia de seis meses tras la afiliación para recibir atención en enfermedades graves y cirugías electivas (para el resto de los trabajadores dicho período es de tres meses); el límite de 59 años de edad para que el empleador inscriba al trabajador en el ISSS, y la imposibilidad de inscribir a sus cónyuges o parejas de vida como beneficiarios.

En cuanto al trato del régimen de riesgos laborales, las condiciones de acceso para las y los trabajadores domésticos son las mismas que las de otro trabajador asalariado: tienen derecho a los servicios médicos en caso de enfermedad y

cuando esta produzca una incapacidad temporal para el trabajo. No obstante, como se deriva del Art. 3 sobre el Plan de Prestaciones, la cobertura no incluye los subsidios por incapacidad temporal, permanente (parcial o total) o muerte.

3. Acceso a programas no contributivos, universales y focalizados

Frente a la ausencia de acceso a la seguridad social contributiva, una cantidad considerable de trabajadores y trabajadoras domésticas y sus familias acceden a los programas no contributivos, financiados a través de impuestos generales. Su acceso se garantiza como un derecho universal o de manera selectiva (cumpliendo una serie de requisitos).

Cuadro 2. El Salvador. ISSS. Comparación de beneficios entre el Régimen General y el Régimen Especial de Salud y Maternidad para los Trabajadores Domésticos

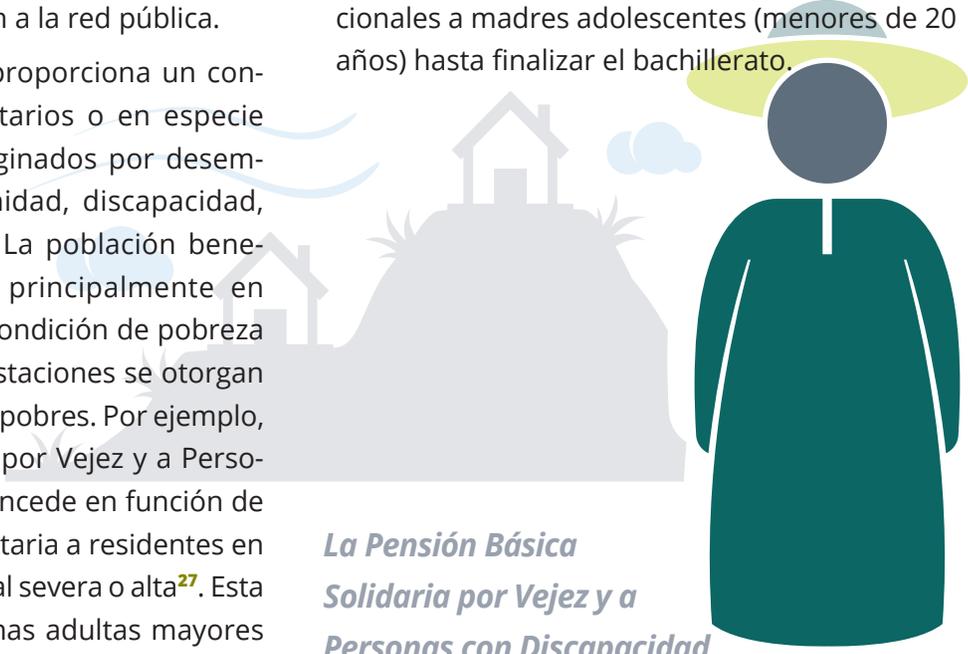
Prestaciones	Régimen Especial	Régimen General
Servicios de salud y medicamentos	Sí	Sí
Subsidio por incapacidad (común o profesional)	No	Sí
Subsidio por maternidad	Sí	Sí
Prestación económica por sepelio	No	Sí
Posibilidad de inscripción de cónyuges o parejas como beneficiarios	No	Sí
Inscripción de hijos e hijas menores de 12 años	Sí	Sí
Períodos de carencia para la atención de insuficiencia renal, cáncer, cardiopatía coronaria y las cirugías electivas	Sí, 6 meses	Sí, 3 meses
Edad máxima	59 años	No

Fuente: OIT (2017c).

En la protección a la salud, el sistema salvadoreño está compuesto por los sectores privado (entidades con y sin fines de lucro) y público. En el sector público se encuentra el ISSS y otros institutos y el Ministerio de Salud (MINSAL). El MINSAL brinda servicios de salud a la población sin acceso a seguridad social contributiva y es, además, la institución que regula el sector. La gran mayoría de los trabajadores domésticos remunerados no afiliados y que no contribuyen activamente al ISSS acceden a la red pública.

Por su parte, El Salvador proporciona un conjunto de beneficios monetarios o en especie para enfrentar riesgos originados por desempleo, enfermedad, maternidad, discapacidad, vejez, invalidez o muerte. La población beneficiaria está concentrada principalmente en poblaciones y hogares en condición de pobreza y la mayor parte de las prestaciones se otorgan en las municipalidades más pobres. Por ejemplo, la Pensión Básica Solidaria por Vejez y a Personas con Discapacidad se concede en función de la disponibilidad presupuestaria a residentes en municipios con pobreza rural severa o alta²⁷. Esta pensión se asigna a personas adultas mayores de 70 años (US\$ 50 mensuales por persona); a personas menores de 70 años con discapacidad severa dependiente, evaluadas por MINSAL (US\$ 50 mensuales por persona), y a personas adultas

mayores y personas con discapacidad severa un seguro por fallecimiento (US\$ 100, como pago único en el momento del fallecimiento de la persona participante en el programa de pensiones básicas solidarias). Igualmente se paga una transferencia monetaria mensual de US\$ 20 a familias con niñas o niños de 0-2 años o con mujer embarazada, una transferencia mensual de US\$ 15 por joven (menor de 20 años) hasta finalizar el bachillerato y US\$ 5 mensuales adicionales a madres adolescentes (menores de 20 años) hasta finalizar el bachillerato.



La Pensión Básica Solidaria por Vejez y a Personas con Discapacidad se concede en función de la disponibilidad presupuestaria a residentes en municipios con pobreza rural severa o alta.

²⁷ FISDL (2017).

CAPÍTULO 4



LA COBERTURA CONTRIBUTIVA
A LA PROTECCIÓN SOCIAL
DEL TRABAJO DOMÉSTICO



La cobertura contributiva a la **protección social** del trabajo doméstico

La capacidad de garantizar protección social frente a los diversos riesgos del ciclo de vida –y, en particular, durante la vida laboral activa– depende significativamente de la inserción en los esquemas contributivos de la seguridad social. Este capítulo tiene como propósito analizar la cobertura contributiva en El Salvador, tanto desde el comportamiento a escala nacional como desde el punto de vista de la posición del país en comparación con otros de la región latinoamericana.

1. Contexto regional de la cobertura contributiva al trabajo doméstico

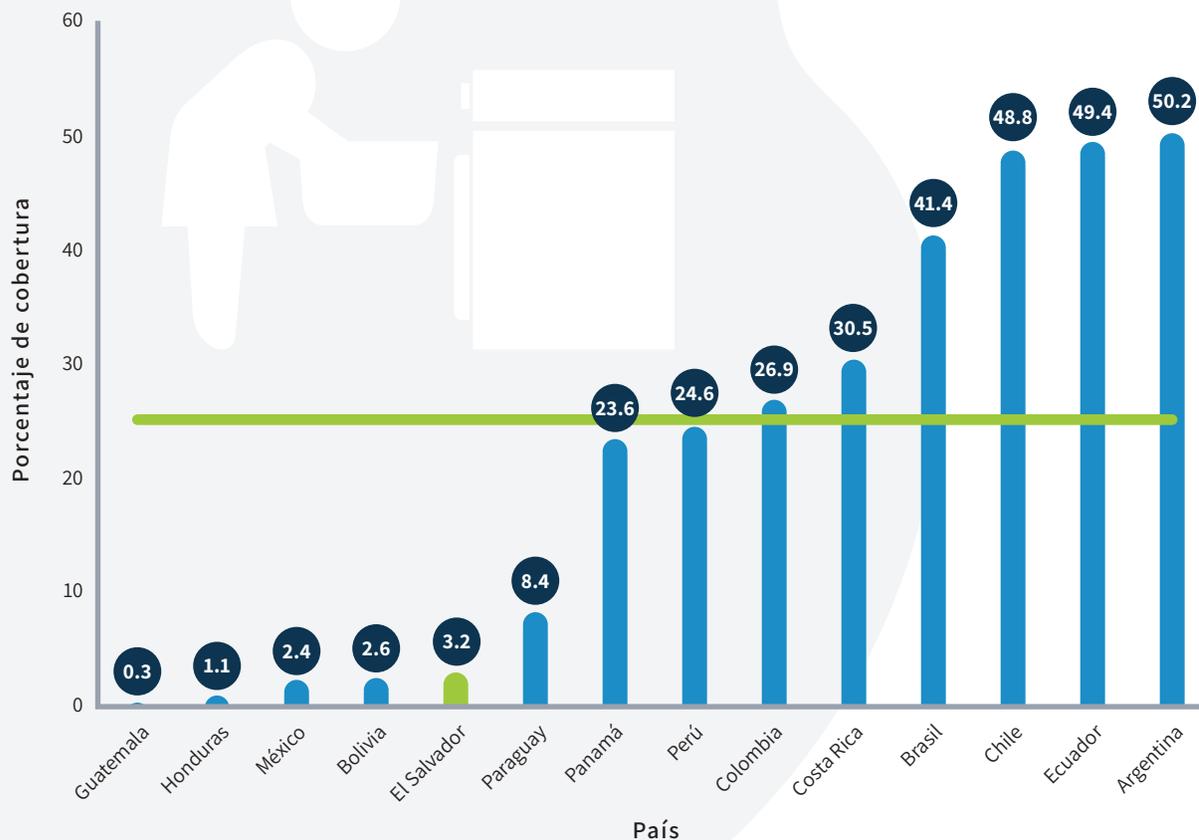
En el año 2015, en América Latina en promedio un 25 por ciento de los trabajadores domésticos dispone de una cobertura de la seguridad social. Las diferencias entre países son significativas: algunos alcanzan tasas cercanas al 50 por ciento, mientras que otros no superan el 10 por ciento. En la práctica, múltiples elementos

determinan estas desigualdades en la cobertura efectiva: por ejemplo, su carácter obligatorio o voluntario. Así, en Guatemala, Honduras, México y El Salvador (países incluidos en el Gráfico 11), donde la cobertura es voluntaria, las tasas de cobertura son más bajas²⁸. Además, en algunos de estos países –entre ellos, El Salvador, Guatemala y Honduras–, los sistemas de seguridad social han definido regímenes diferenciados que reconocen menos prestaciones a las trabajadoras domésticas.

La cobertura voluntaria limita la efectividad de los esfuerzos para extender la seguridad social. En algunos países, las y los trabajadores domésticos están fuera del sistema de pensiones, ya sea porque la legislación no incluye esta posibilidad o porque la deja sujeta a la voluntad del empleador.

²⁸ OIT (2016b) y OIT (2012).

Gráfico 11. América Latina (2015). Cobertura contributiva del trabajo doméstico remunerado (en porcentaje con respecto al empleo doméstico total para cada país)



Fuente: Elaboración propia basada en OIT (2017a) y datos del presente informe.

Sin embargo, como lo señala la OIT²⁹, la cobertura obligatoria es necesaria pero no suficiente. De hecho, algunos países donde la cobertura

legal de la seguridad social es obligatoria también se registran bajos niveles de cobertura efectiva. Esto indica que intervienen otros factores como la capacidad contributiva de empleadores y trabajadores del sector, la práctica de operar con jornadas parciales para uno o

²⁹ OIT (2016b).

varios empleadores simultáneamente, el marco jurídico e institucional para ejercer el control contributivo y de la evasión, la capacidad de los servicios de inspección, así como el grado de simplicidad administrativa de los procesos de inscripción y pago de las cotizaciones.

Cuando se incluye el trabajo doméstico en los sistemas de seguridad social en una categoría distinta al trabajo asalariado, las y los trabajadores domésticos tampoco pueden acceder a todas las prestaciones que normalmente contempla la seguridad social; con frecuencia, limitan la cobertura a la asistencia médica.

En síntesis, el diseño del sistema de protección social y su capacidad institucional son aspectos relevantes, aunque no suficientes para consolidar niveles elevados de protección social del trabajo doméstico. Más bien, las políticas y estrategias de extensión de la cobertura de la seguridad social deben ser vistas como parte de las políticas para la formalización laboral³⁰.

2. Cobertura contributiva efectiva en El Salvador

La situación de las y los trabajadores domésticos en El Salvador no difiere de los aspectos reseñados. Es más, según estimaciones de la OIT basadas en



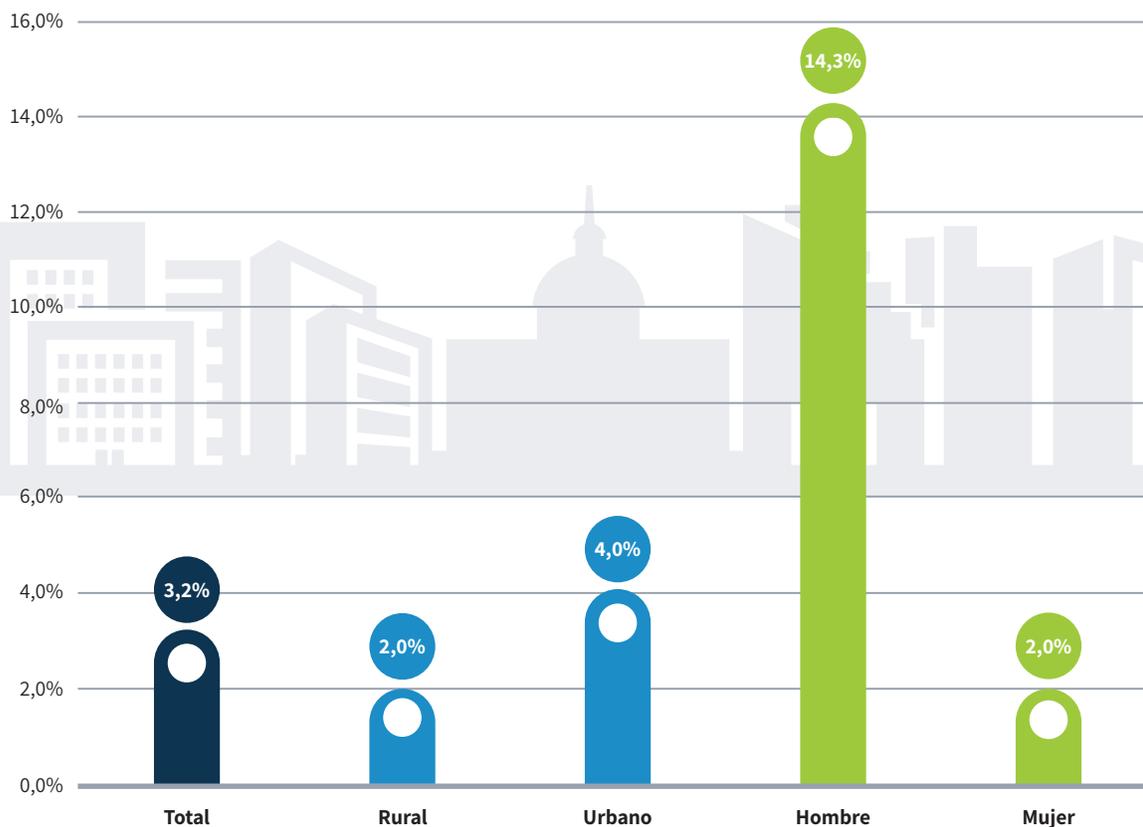
*Las y los trabajadores domésticos
**no acceden a todas
las prestaciones**
que contemplan la **seguridad social**.*

encuestas de hogares, registra una de las más bajas coberturas de la región con respecto a la población ocupada: de tan solo un 3,2 por ciento. Sin embargo, los registros administrativos del ISSS de 2017 muestran que, con respecto a los cotizantes activos de ese mismo año, únicamente el 1,4 por ciento de las y los trabajadores domésticos tiene cobertura de salud en dicho instituto. En este contexto, se puede establecer como hipótesis que una parte de los trabajadores domésticos registrados en la seguridad social están asegurados como producto de un trabajo asalariado en una empresa; es decir, el trabajo doméstico es un trabajo a tiempo parcial o complementario.

El Gráfico 12 ilustra su condición contributiva por zona de residencia y sexo. Por un lado, se observa que la proporción de estos trabajadores

³⁰ OIT (2016a).

Gráfico 12. El Salvador (2015). Cobertura contributiva del trabajo doméstico por área de residencia (en porcentaje de los totales respectivos)



Fuente: Elaboración propia basada en la EHPM 2017.

que cotiza es mayor en zonas urbanas que en rurales; y por otro lado, se advierte que en el trabajo doméstico los hombres tienen una mayor proporción de cotizantes que las mujeres. Como se indicaba anteriormente, ha de tenerse en

cuenta que la gran mayoría del trabajo doméstico lo realizan mujeres; de modo que la reducida cobertura contributiva de ellas representa con mayor propiedad la escasa cobertura del régimen del seguro social al trabajo doméstico.

En la estructura salarial de cotizantes al ISSS según categorías en la ocupación (véase el Cuadro 4) destaca la alta concentración de los trabajadores domésticos en los primeros tramos de salarios: aquellos que no superan los US\$ 300 mensuales. Si se incorporara a todos los trabajadores y trabajadoras domésticos al ISSS, el incremento potencial de la cobertura contributiva del seguro social en El Salvador sería de 4,4 puntos porcentuales.

Este resultado adquiere extrema importancia para el análisis, pues la plena afiliación de las y los trabajadores domésticos al ISSS no implicaría

un costo, ya que no representan un porcentaje significativo de la fuerza de trabajo no afiliada. En efecto, si se incorporara obligatoriamente al régimen general a los trabajadores domésticos con capacidad contributiva (por ejemplo, a quienes perciben más de US\$ 300 mensuales), la cobertura total del seguro social se incrementaría en 0,2 puntos porcentuales: 5.343 trabajadores domésticos, según datos de la encuesta. En caso de asumir un salario de referencia de US\$ 200, la cobertura total del seguro social se incrementaría en 0,9 puntos porcentuales, equivalente a 24.243 trabajadoras y trabajadores domésticos.

Tabla 2. ISSS. Potencial incremento en puntos porcentuales de la cobertura contributiva total, según rangos salariales (US\$), por categoría ocupacional. 2017. Porcentajes.

Rango salarial	Total	Empleador	Asalariado	Cuenta propia	Trabajo doméstico	Familiar no remunerado	Otros
Total	72,5	3,5	28,5	29,0	4,4	6,9	0,2
Menos de 50	16.3	0.8	0.8	7.4	0.2	6.9	0.1
De 50 a 99	6.3	0.0	2.5	2.9	0.9	-	0.0
De 100 a 149	10.1	0.1	4.8	3.7	1.5	-	0.0
De 150 a 199	11.2	0.1	6.1	4.1	0.9	-	0.0
De 200 a 249	8.9	0.1	4.8	3.6	0.4	-	-
De 250 a 299	5.4	0.1	3.1	2.0	0.2	-	0.0
De 300 a 349	4.7	0.2	2.7	1.7	0.2	0.9	0.0
De 350 a 399	2.0	0.1	0.9	0.9	0.0	-	-
400 y más	7.5	2.0	2.8	2.7	0.0	-	0.0

Fuente: OIT (2017b).

Gráfico 13. El Salvador (2017). Hogares de empleadores de trabajo doméstico según decil de ingreso (en porcentaje)



Fuente: Elaboración propia basada en datos de DIGESTYC (2017).

Así, si bien se trata de una situación hipotética, una medida como la señalada no tendría un impacto significativo en la cobertura global del ISSS ni tampoco pondría en riesgo su solvencia financiera. Por el contrario, un escenario de estas características sí aumentaría significativamente la cobertura contributiva actual de las y los trabajadores domésticos.

Para el resto de los trabajadores con baja capacidad contributiva, una estrategia posible sería articular políticas para desarrollar servicios de cuidado de adultos, al tiempo que se avanza en la extensión de la cobertura mediante un esquema subsidiado por el resto de los cotizantes o bien por subsidios estatales o por una combinación de ambos, en la medida en que se identifique y

se disponga del espacio fiscal para financiarlo. Este financiamiento subsidiado se justifica ante las actuales condiciones de acceso al ISSS y las exiguas remuneraciones de la gran mayoría de estos trabajadores. Ambas son barreras significativas para aumentar la cobertura contributiva efectiva.

Finalmente, en el Gráfico 13 se observa que un 67 por ciento de las y los trabajadores domésticos han sido contratados en hogares ubicados en los dos deciles de mayores ingresos. Esta proporción alcanza el 84,2 por ciento si se agregan los hogares del octavo decil. Tales resultados son consistentes con las conclusiones de UNIFEM³¹: a medida que se pasa a un quintil superior, el porcentaje de los hogares con servicio doméstico aumenta; además, la proporción de estos hogares coincide con la de aquellos en que las mujeres jefas de hogar o cónyuges están ocupadas.

Ello, por una parte, confirma que la demanda de trabajo doméstico remunerado proviene fundamentalmente de los hogares de más altos ingresos y, por otra, sugiere que estos trabajadores constituirían el primer grupo objetivo de una estrategia focalizada en aumentar la cobertura contributiva en el régimen general obligatorio.

En definitiva, lo analizado permite concluir que una estrategia destinada a incorporar a estos trabajadores al régimen general obligatorio del ISSS

es perfectamente posible. En primer lugar, porque se trata de una baja proporción de la población ocupada y, en consecuencia, no implicaría un aumento desmesurado de costos en un esquema en que el aporte del trabajador pueda ser financiado con subsidios cruzados, rentas generales o una combinación de ambos. En segundo lugar, porque el aporte del empleador tampoco representaría un aumento significativo de la proporción que los hogares destinan a contratar el trabajo doméstico; especialmente entre los hogares de más altos ingresos, donde se concentra cerca del 84 por ciento de los empleadores. Estos datos cuestionan el argumento de que la afiliación obligatoria de los trabajadores domésticos resultaría en la imposibilidad de los empleadores de afrontar la contribución correspondiente.



³¹ UNIFEM (2010).

CAPÍTULO 5



REFLEXIONES FINALES Y
ORIENTACIÓN DE POLÍTICA
PARA EXTENDER LA
COBERTURA CONTRIBUTIVA



Reflexiones finales y **orientaciones de política** para extender la cobertura contributiva

La experiencia internacional ha mostrado que la extensión de la cobertura al trabajo doméstico implica un esfuerzo institucional notable, debido a las particularidades de esta categoría ocupacional en comparación con el resto del trabajo en relación de dependencia.

El Salvador ha tenido avances en la incorporación del trabajo doméstico a la seguridad social: principalmente, su afiliación voluntaria al Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) desde 2009. No obstante, las y los trabajadores domésticos tienen un acceso diferenciado y menos favorable a los programas de maternidad, enfermedad, salud y riesgos profesionales del ISSS. Además, no pueden participar activamente en el programa de pensiones: el Sistema de Ahorro para Pensiones (SAP), gestionado por las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP).

En suma, se mantiene un esquema de protección social del trabajo doméstico en condiciones menos favorables que las aplicables a los trabajadores en general, limitando así el cumplimiento

del derecho humano a la seguridad social. En efecto, en 2017 únicamente el 3,2 por ciento de las y los trabajadores domésticos contribuye activamente a la seguridad social en El Salvador³² (el 1,4 por ciento, según datos administrativos del ISSS³³).

El bajo nivel de protección social del trabajo doméstico en El Salvador proviene, por un lado, del trato diferenciado y menos favorable de las instituciones de seguridad social –incluida la voluntariedad en la contribución–; y por otro, del marco de legislación laboral diferenciado –sin un salario mínimo legal o con una jornada laboral más extensa, por ejemplo–. A pesar de que, producto de reformas que se han realizado al Código de Trabajo, las brechas legales se han ido cerrando con el tiempo, todavía persisten lagunas que limitan la armonización de la legislación nacional con los instrumentos jurídicos

³² DIGESTYC (2017).

³³ ISSS (2017).

internacionales sobre trabajo doméstico y seguridad social. Estos aspectos, sin duda, dificultan a las instituciones de seguridad social el tomar una posición activa para crear nuevas medidas y mecanismos institucionales que permitan progresivamente cambiar la tendencia en el acceso del trabajo doméstico al derecho humano a la seguridad social.

En El Salvador más del noventa por ciento de quienes realizan el trabajo doméstico son mujeres; la mayoría trabaja en la Zona Central del país –sobre todo, en las localidades de ingresos más altos–. Cerca de dos de cada tres trabajadoras domésticas dedica más de 48 horas semanales y, en promedio, el salario es de cerca de la mitad del promedio nacional: aquellas que trabajan más de 48 horas a la semana no superan en promedio los US\$ 159.

El 84,2 por ciento de los hogares que contratan trabajo doméstico se encuentran en los tres deciles de ingresos más altos de El Salvador, por lo que su capacidad contributiva a la seguridad social es mayor. Esta información es especialmente importante porque denota que, aunque no existe un marco jurídico que proteja integralmente al trabajo doméstico –debido a brechas legales tanto en el Código de Trabajo como en leyes particulares–, trabajadoras y trabajadores domésticos están siendo contratados en todo el país principalmente por hogares con los más altos ingresos; es decir, la mayoría (más de tres cuartas partes) de los empleadores de trabajo

doméstico en El Salvador tienen relativamente una elevada capacidad contributiva a la seguridad social.

La extensión de la protección social al trabajo doméstico no es una tarea fácil, pero en el contexto de El Salvador es una tarea necesaria y es posible. Por un lado, es necesaria considerando un marco jurídico internacional que lo plantea y el perfil sociolaboral de las y los trabajadores domésticos (a tiempo completo y sin ningún tipo de acceso efectivo a la seguridad social). Por otro lado, es posible por la estructura institucional de la protección social y, además, por la capacidad de las y los trabajadores domésticos para contribuir activamente a la seguridad social.

Por la dimensión del trabajo doméstico, que representa 4,5 por ciento del empleo total, la extensión progresiva no implicaría necesariamente comprometer la estructura de financiamiento de ningún programa de la seguridad social; en particular, del seguro social. Así, una estrategia adecuada de incorporación del trabajo doméstico al ISSS no comportaría un factor de potencial desequilibrio financiero para la institución. Según estudios actuariales elaborados por la OIT en 2016 para el ISSS³⁴, un aumento de la cobertura alargaría el periodo de equilibrio del régimen, dado que más contribuyentes activos no generarían costos

³⁴ OIT (2016c).

incrementales exactamente proporcionales al volumen de nuevos asegurados. Según el mismo informe, esta circunstancia se explica por la existencia de costos fijos en el funcionamiento del Régimen de Salud del ISSS.

En este marco, a continuación se destaca un conjunto de medidas de política estructuradas sobre la base de la experiencia acumulada por la OIT en los últimos años en materia de extensión de la seguridad social al trabajo doméstico³⁵, y naturalmente adaptadas a las condiciones institucionales presentes en El Salvador.

Estas recomendaciones y opciones de política, que pueden contribuir en la extensión de la protección social al trabajo doméstico en El Salvador, es posible realizarlas de manera progresiva en función de las posibilidades y la programación de las instituciones involucradas. En cualquier caso, la experiencia muestra que la falta de obligatoriedad en el aseguramiento, un esfuerzo desde la institucionalidad no implicaría resultados concretos y sostenidos en la extensión de la cobertura a la seguridad social. Las recomendaciones están agrupadas en cuatro categorías: (i) normativos e institucionales, (ii) de financiamiento, (iii) de procesos de afiliación, recaudación y control contributivo y (iv) de información, capacitación y

³⁵ OIT (2009) OIT (2011), OIT (2015b), OIT (2016c), OIT (2016b), OIT (2016a), OIT (2017c), OIT (2019a), OIT (2019b) y OIT (2019c).

difusión. A continuación se detalla cada una de estas medidas de política, que son el resultado del análisis de buenas prácticas internacionales en la extensión de la protección social al trabajo doméstico; principalmente, para países de ingresos similares y con características institucionales análogas a las de El Salvador.

1. Aspectos normativos e institucionales

- a) **Ratificación del Convenio núm. 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (2011).** La adopción del Convenio núm. 189 representa un paso fundamental hacia el cumplimiento efectivo de los derechos de las y los trabajadores domésticos en El Salvador al adoptar medidas “que permitan a estas personas disfrutar de condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente” (Art. 6).

El preámbulo del Convenio núm. 189 reconoce la importante aportación de las personas trabajadoras domésticas a la economía, que incluye “el aumento de las posibilidades de empleo remunerado para las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades familiares, el incremento de la capacidad de cuidado de las personas de edad avanzada, los niños y las personas con discapacidad, y un aporte sustancial a las transferencias de ingreso en cada país y entre países”.

Con la ratificación del Convenio núm. 189, El Salvador iniciaría un proceso de revisión y ajuste de la legislación nacional para armonizarla con él en aspectos vinculados con las disposiciones salariales, la jornada de trabajo, la cantidad de horas de descanso, la seguridad y salud en el trabajo o las prestaciones sociales, entre otros.

En materia de seguridad social, la ratificación implicará cambios en la Ley del Seguro Social y los reglamentos del Régimen General de Salud y Riesgos Profesionales (1997) y la Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones (SAP) para garantizar la inclusión obligatoria de las personas trabajadoras domésticas a los beneficios de la seguridad social, de acuerdo con el Art. 14 del convenio.

Ello, además, generará mejores condiciones para ratificar y dar cumplimiento al Convenio núm. 102 sobre la seguridad social (norma mínima) (1952), que garantizaría un nivel mínimo de protección en asistencia médica y en prestaciones de enfermedad, desempleo, vejez, invalidez y sobrevivencia; accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, y en prestaciones familiares y de maternidad.

b) Obligatoriedad de la cobertura. Tomando en cuenta las buenas prácticas internacionales, se recomienda modificar el carácter del Régimen Especial de Salud y Maternidad para los Trabajadores Domésticos del ISSS: de voluntario

a obligatorio. Si bien por sí solo no garantizará necesariamente un aumento significativo de la cobertura, esta medida sería base para desarrollar un conjunto de estrategias –algunas de ellas, destacadas en esta sección–.

La obligatoriedad de la cobertura evitaría que se afiliaran únicamente quienes más requirieran los servicios de salud, una situación que potencialmente afectaría en cierto modo las finanzas del seguro social a corto plazo.

- c) La obligatoriedad de la cobertura al trabajo doméstico puede ser gradual.** En el proceso de extensión de la cobertura inicialmente la obligatoriedad podría darse en los contratos laborales (escritos o verbales) de 44 horas y más semanales. Como se ha destacado anteriormente, en este grupo se encuentra un porcentaje considerable de las y los trabajadores domésticos, la mayor parte de los cuales trabaja en hogares con alta capacidad contributiva. Así, en un primer momento, el trabajo doméstico a tiempo parcial –opción de los hogares con menos ingresos– no estaría sujeto a la cobertura obligatoria. En una segunda etapa se debería buscar formas de afiliar a los seguros sociales a trabajadores y trabajadoras del hogar con más de un empleador con mecanismos de contribución que permitieran sumar períodos parciales.
- d) Equiparar los derechos a beneficios y prestaciones de los trabajadores domésticos**

con los del resto de los trabajadores. En la búsqueda de una igualdad en el trato, es fundamental que El Salvador busque eliminar aquellos aspectos discriminatorios que les reconocen menos beneficios e imponen más requisitos de acceso a las y los trabajadores domésticos en comparación con el resto de trabajadores asalariados.

e) Inclusión al Sistema de Ahorro para Pensiones (SAP). El proceso de equiparación permitirá adicionar gradualmente otros seguros que también son indispensables para la adecuada protección de los trabajadores y trabajadoras domésticas ante los riesgos de accidentes y enfermedades del trabajo y de invalidez, vejez y sobrevivencia. El acceso del trabajo doméstico al Sistema de Ahorro para Pensiones (SAP) debe reglamentarse. Al igual que en el seguro social, la cobertura al trabajo doméstico debe establecerse como obligatoria.

f) Fortalecimiento en el trabajo doméstico de las políticas de salud y seguridad en el trabajo. Para garantizar al trabajo doméstico condiciones de trabajo decente en lo concerniente a acceso a la protección social, es fundamental prever medidas sobre salud y seguridad en el trabajo. El trabajo doméstico remunerado implica una serie de riesgos que pueden acentuarse por el cansancio de largas jornadas laborales. De igual forma, generalmente implica gran cantidad de tareas repetitivas, movimientos de flexión y de

extensión, carga de objetos pesados, exposición a fuentes de calor y objetos cortantes, y exposición a productos químicos. Fortalecer medidas para garantizar espacios de trabajo que reduzcan el grado de exposición a riesgos laborales forma parte de los desafíos de El Salvador. La aplicación efectiva de estas medidas involucra ganancias: proteger tanto a los y las trabajadoras como a los empleadores (hogares).

2. Aspectos de financiamiento

g) Establecer un salario base cotizante al trabajo doméstico. En la búsqueda de una estrategia progresiva de aseguramiento del trabajo doméstico, es importante valorar la definición de un salario base cotizante al ISSS de referencia para la incorporación obligatoria cuando la jornada sea, por ejemplo, de al menos 44 horas semanales o cuando el ingreso supere un umbral, que podría definirse en valores como US\$ 250 o US\$ 300. Idealmente, estos valores deberán ser precisados sobre la base de estudios técnicos.

h) Base de cotización diferenciada. Establecer un programa para extender la cobertura al trabajo doméstico al ISSS que en etapas posteriores rediseñe la actual base de cotización sobre un salario mínimo específico. Para el segmento de más bajos ingresos se propone

*Estas recomendaciones y opciones de política, **que pueden contribuir en la extensión de la protección social al trabajo doméstico en El Salvador**, es posible realizarlas de manera progresiva en función de las posibilidades y la programación de las instituciones involucradas.*



establecer un mecanismo de subsidio cruzado intrageneracional, que potencialmente podría ser combinado con subsidios estatales, condicionado a la existencia de espacio fiscal.

- i) Nuevas fuentes de financiamiento. Realizar estudios financieros y actuariales para valorar la posibilidad de establecer un salario mínimo de cotización financiado mediante impuestos para no afectar la estabilidad financiera del seguro social. Se plantea incluir el trabajo doméstico a tiempo parcial o de menos de 44 horas. Luego de décadas de estancamiento del aporte del Estado al ISSS, su progresiva recuperación debería tener como propósito financiar la cobertura de los grupos de “difícil cobertura”, incluyendo a las y los trabajadores domésticos.

3. Aspectos de procesos de afiliación, recaudación y control contributivo

- j) Fortalecer los procedimientos de inscripción y pago y de acceso al servicio para corregir las debilidades detectadas. Con el régimen especial para el trabajo doméstico del ISSS (2009), el seguro social estableció instructivos que han mejorado los procesos de afiliación y recaudación de las contribuciones de este sector. Con la experiencia acumulada en los últimos años, se recomienda fortalecer los mecanismos de afiliación y recaudación, simplificándolos con el uso de tecnologías de la información y de la comunicación para realizar trámites y pagos.

Algunos países han creado aplicaciones móviles (apps) para los procesos de afiliación, recaudación y control contributivo, donde los usuarios (empleadores) dan de alta o baja a las y los trabajadores, ajustan el monto del salario, cambian la información sobre el perfil de la contratación o realizan el pago de las contribuciones, entre otras gestiones. Además, sirve a los y las trabajadoras para revisar el perfil de aseguramiento y dar seguimiento a gestiones propias del seguro social.

- k) Sobre los mecanismos de inspección. Uno de los grandes desafíos para incrementar la cobertura radica en las medidas vinculadas con la inspección de las instituciones de seguridad social: se plantea una disyuntiva entre la protección de los derechos de los y las trabajadoras con la fiscalización frente al derecho a la inviolabilidad del espacio privado. Las inspecciones a los hogares exigen una orden judicial basada en una sospecha fundada, y quedan así descartadas las inspecciones de oficio.

Frente a este desafío, tomando como referencia la experiencia latinoamericana³⁶, es posible abordar dos líneas de acción: i) establecer mecanismos de registro del trabajo doméstico, y ii) desarrollar iniciativas para monitorear las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas.

³⁶ OIT (2016b).

En el primer caso, algunos países han creado sistemas de registro obligatorios adscritos, por lo general, a los ministerios de trabajo y que recaban información sobre las condiciones laborales: la fecha de ingreso, la jornada laboral, los días de descanso semanal, las vacaciones, el salario y su periodicidad de pago, y el periodo de contratación, entre otros aspectos.

En el segundo caso, además de los sistemas de registro, algunos países están desarrollando protocolos para realizar inspecciones sin necesidad de ingresar a los domicilios. Los inspectores solicitan al empleador la documentación que da cuenta de las condiciones de la relación laboral, sin necesidad de ingresar al hogar, a menos que lo permita. En algunos países como Chile es posible acordar el momento idóneo para el encuentro entre el empleador y el servicio de inspección, y en Brasil, la inspección laboral invita a los empleadores a la oficina de inspección para presentar la documentación pertinente, como opción a la inspección en el hogar.

4. Aspectos de información, capacitación y difusión

- l) **Campañas para sensibilizar sobre los derechos de las y los trabajadores domésticos.** Las campañas para difundir la normativa vigente y promover los derechos de las y los

trabajadores domésticos son cada vez más frecuentes en países que ha tomado una posición activa en materia de incremento de la cobertura contributiva. Las campañas se dirigen a las y los trabajadores, a los hogares empleadores o ambos, y son relevantes sobre todo cuando hay cambios en las legislaciones o en las condiciones que establecen al respecto las instituciones.

Estas estrategias deben enfocarse en los derechos y ejecutarse en medios masivos y coordinándose con otras instituciones como el Ministerio de Trabajo y Previsión Social o el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, entre otros. Algunos países han instalado servicios telefónicos gratuitos, y han distribuido folletos e información didáctica sobre los procesos de aseguramiento y los beneficios de la seguridad social a que tienen derecho las personas trabajadoras domésticas.

BIBLIOGRAFÍA



Dirección General de Estadística y Censos (DIGESTYC) (2017). Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM), 2017 y 2007. Ministerio de Economía, San Salvador. Disponible en: <http://www.digestyc.gob.sv/index.php/temas/des/ehpm/publicaciones-ehpm.html>

Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujeres (UNIFEM), Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU) y Secretaría Técnica de la Mujer del COMMCA/SICA (2010). La Institucionalización socio-cultural y jurídica de la desigualdad: el trabajo doméstico remunerado en El Salvador. San Salvador. Disponible en: <http://www.uca.edu.sv/conomia/wp-content/uploads/El-trabajo-dom%C3%A9stico-remunerado.pdf>

Fondo de Inversión Social para el Desarrollo Local (FISDL) (2017). “Familias Sostenibles: el nuevo enfoque de la Política Social”. Disponible en: <http://www.fisdل.gob.sv/temas-543/familias-sostenibles#.W1o7n9JkIU>

Instituto de Derechos Humanos de la Universidad Centro Americana (IDHUCA) (2015). Reconociendo el Trabajo Doméstico Remunerado en El Salvador. San Salvador. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/genericdocument/wcms_430190.pdf

Instituto Salvadoreño de Seguridad Social (ISSS) (2017). Estadísticas del ISSS 2016. San Salvador. Disponible en: <https://www.transparencia.gob.sv/institutions/iss/documents/estadisticas>

OIT (2019a). Perfil del trabajo doméstico remunerado en México. Ciudad de México. Disponible en: https://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_697144/lang--es/index.htm

_____ **(2019b).** Perfil de los empleadores de las trabajadoras del hogar en México. Ciudad de México. Disponible en: https://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_697143/lang--es/index.htm

_____ **(2019c).** Trabajo de hogar y trabajo decente en América Latina. Buenas prácticas y aprendizajes para el caso mexicano. Ciudad de México. Disponible en: https://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_697145/lang--es/index.htm

_____ **(2017a).** Anexo estadístico de Panorama Laboral 2017. América Latina y el Caribe. Disponible en: https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_636224/lang--es/index.htm

_____ **(2017b).** Informe mundial sobre la protección social 2017-2019: La protección social universal para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Ginebra. Disponible en: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_605075/lang--es/index.htm

_____ **(2017c).** Reflexiones. Extensión de la cobertura a la seguridad social al trabajo doméstico en El Salvador. Sin publicar.

_____ **(2016a).** Protección social del trabajo doméstico. Tendencias y estadísticas. Documentos de Política de Protección Social núm. 16. Ginebra. Disponible en: https://www.ilo.org/secsoc/information-resources/publications-and-tools/policy-papers/WCMS_458939/lang--es/index.htm

- _____ (2016b). Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe. Lima. Disponible en: https://www.ilo.org/americas/temas/econom%C3%ADa-informal/WCMS_480352/lang--es/index.htm
- _____ (2016c). Informe Valuaciones actuariales del Régimen de Salud y el Régimen de Riesgos Profesionales del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS). Con corte al 31 de diciembre del 2014. San José.
- _____ (2015a). ILO Global estimates of migrant workers and migrant domestic workers: results and methodology. Ginebra. Disponible en: https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_436343/lang--en/index.htm
- _____ (2015b). La legislación salvadoreña a la luz del Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos Núm. 189, 2011. Disponible en: https://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS_546033/lang--es/index.htm
- _____ (2012). "Situación del trabajo doméstico remunerado en América Latina", en Panorama Laboral 2012. América Latina y el Caribe. Lima. Disponible en: https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_195884/lang--es/index.htm
- _____ (2011). Convenio 189 y Recomendación 201. Un trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Ginebra. Disponible en: https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/policy-areas/migrant-domestic-workers/WCMS_168267/lang--es/index.htm
- _____ (2009). Trabajo decente para los trabajadores domésticos. Informe IV (1) Cuarto punto del orden del día. Conferencia Internacional del Trabajo, 99.a reunión, 2010. Ginebra. Disponible en: https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/100thSession/reports/reports-submitted/WCMS_145506/lang--es/index.htm

_____ (2008). Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa. Adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 97.a reunión, 2008. Ginebra. Disponible en: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/WCMS_099768/lang--es/index.htm

Valiente, H. (2016). Las leyes sobre trabajo doméstico remunerado en América Latina. Centro de Documentación y Estudios (CDE) y ONU Mujeres. Asunción. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_476105.pdf

Valladares, E. (2013). “Evolución de la legislación del trabajo en El Salvador”. Disponible en: <http://colectivopensamientojuridico-crtico.blogspot.com/2013/03/evolucion-de-la-legislacion-del-trabajo.html>

Normativa

Código de Trabajo de la República de El Salvador. 2010. Edición rubricada y concordada con las Normas Internacional del Trabajo, versión actualizada. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1742/Cod_Trab_ElSalv%5B1%5D.pdf

Decreto núm. 9. Reglamento para la aplicación del Régimen del Seguro Social a los Trabajadores Independientes. Disponible en: http://rrhh.salud.gob.sv/files/webfiles/regulacion/ley_del_seguro_social.pdf

Decreto núm. 787. Reformas a la Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones. Disponible en: <http://ssf.gob.sv/descargas/Leyes/Leyes%20Financieras/DEC-787.pdf>

Decreto núm. 927. Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones. Disponible en: <http://www7.mh.gob.sv/downloads/pdf/PMHDC9539.pdf>

Instructivo del Régimen Especial de Salud y Maternidad para los trabajadores del sector doméstico del Instituto Salvadoreño de Seguridad Social (ISSS). Disponible en: <https://www.transparencia.gob.sv/institutions/iss/ documents/7875/download>

Reglamento de creación y aplicación del Régimen Especial de Salud y Maternidad para los trabajadores domésticos del Instituto Salvadoreño de Seguridad Social (ISSS). Disponible en: <http://www.transparencia.gob.sv/institutions/iss/documents/reglamento-de-la-ley-principal>

Tarifas de salarios mínimos vigentes a partir del 1º de enero de 2017 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Disponible en: <http://www.mtps.gob.sv/wp-content/uploads/descargas/InformacionInstitucional/SalarioMinimo/tabla-salarios-minimos-2017.pdf> [consultado en mayo de 2019]

ANEXOS



Anexo 1 Código de Trabajo | Título segundo. Del trabajo sujeto a regímenes especiales | Capítulo III. Del trabajo doméstico

Contrato de trabajo para servicio doméstico

Art. 76.- El contrato de trabajo para servicio doméstico puede celebrarse verbalmente. Si así fuere, el patrono estará obligado a extender, cada treinta días, a petición del trabajador, una constancia escrita en papel común y firmada por aquél, en la cual se exprese: el nombre y apellido de ambos, el tiempo de servicio, el salario percibido en el último mes y el lugar y fecha de expedición del documento.

Trabajador del servicio doméstico

(Definición)

Art. 77.- Trabajadores del servicio doméstico son los que se dedican en forma habitual y continua a labores propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono.

La prestación esporádica de servicios de índole distinta a la expresada en el inciso anterior, no será suficiente para que el trabajador deje de ser considerado como doméstico.

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

Salario en dinero y en especie

Art. 78.- Salvo pacto en contrario, la retribución de los trabajadores del servicio doméstico comprende, además del salario convenido, el suministro de alimentación y habitación.

Comprobante de buena salud

Art. 79.- El patrono podrá exigir al trabajador antes de iniciar las labores, y cuando lo considere necesario, salvo lo dispuesto en el ordinal 14 del artículo 30, los comprobantes relativos a su buena salud y la presentación de su respectivo Documento Único de Identidad, cuando la persona esté obligado a tenerlo.

Jornada especial de trabajo. Tiempo de descanso y alimentación

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

Labor en día de asueto. Recargo sobre salario diario

Art. 81.- El trabajador del servicio doméstico está obligado a prestar sus servicios en los días de asueto, siempre que así se lo pida el patrono. En tal caso tendrá derecho a un recargo del ciento por ciento en su salario diario por el trabajo realizado en esos días.

Período de prueba. Recisión sin responsabilidad

Art. 82.- En el trabajo doméstico los primeros treinta días se consideran de prueba y, dentro de este término, cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato sin responsabilidad.

Causas especiales de terminación del contrato

Art. 83.- Son causas especiales de terminación del contrato individual de trabajo doméstico sin responsabilidad para el patrono, las siguientes:

- 1) Adolecer el trabajador de enfermedades infectocontagiosas, a menos que las hubiere adquirido en el lugar donde presta sus servicios, en cuyo caso procederá la suspensión del contrato;
- 2) Tener el trabajador vicios o malos hábitos que pongan en peligro o perjudiquen el orden doméstico o alteren la condición moral del hogar;
- 3) Por cometer el trabajador actos graves de infidelidad o insubordinación contra el patrono, su cónyuge, ascendientes, descendientes u otras personas que habiten permanentemente en el hogar.

Anexo 2 Reglamento de creación y aplicación del Régimen Especial de Salud y Maternidad para los Trabajadores Domésticos

DECRETO No. 74.

EL CONSEJO DE MINISTROS, CONSIDERANDO:

- I. Que de conformidad al Art. 45 de la Constitución de la República, los trabajadores domésticos tienen derecho a la seguridad social, cuyo alcance será determinado por la Ley y de acuerdo a las peculiaridades del trabajo doméstico;
- II. Que de acuerdo al Art. 22 de la Ley del Seguro Social, la implementación del Régimen del Seguro Social será de forma gradual, debiendo considerar criterios técnicos financieros que garanticen su sostenibilidad, facultando para tal fin al Órgano Ejecutivo en Consejo de Ministros para emitir los Reglamentos relacionados con la extensión de los programas del Seguro Social, cuyo objeto sea hacer realidad la efectiva incorporación de grupos de trabajadores que no gozan de las prestaciones de seguridad social;
- III. Que el plan de gobierno del Órgano Ejecutivo contempla la ampliación del ámbito de aplicación del Régimen del Seguro Social, a colectivos de trabajadores no comprendidos dentro de dicho ámbito; siendo los trabajadores domésticos un sector de la población hasta ahora no comprendidos dentro de dicho Régimen; por lo que es justo y conveniente crear un Régimen Especial de Salud, adscrito y administrado por el Instituto Salvadoreño del Seguro Social, a fin que los trabajadores domésticos puedan gozar de prestaciones de Seguridad Social, de conformidad a este Reglamento y lograr de esa manera una verdadera inclusión de los mismos; y,

IV. Que en sesión Ordinaria celebrada el día veintiocho del mes de mayo de dos mil diez, el Consejo Directivo del Instituto Salvadoreño del Seguro Social aprobó, entre otros puntos, someter a consideración del Consejo de Ministros, de conformidad a la Ley, la Creación del RÉGIMEN ESPECIAL DE SALUD Y MATERNIDAD PARA LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS.

POR TANTO, en uso de sus facultades legales, DECRETA el siguiente:

REGLAMENTO DE CREACIÓN Y APLICACIÓN DEL RÉGIMEN ESPECIAL DE SALUD Y MATERNIDAD PARA LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS.

CAPÍTULO I

OBJETO Y SUJETOS PROTEGIDOS

Objeto.

Art. 1.- Amplíase el Régimen del Seguro Social, conforme lo establece el inciso primero del artículo 3 de la Ley del Seguro Social y en los términos del presente Reglamento, a los trabajadores domésticos. A tal fin, el presente Reglamento tiene por objeto la creación del RÉGIMEN ESPECIAL DE SALUD Y MATERNIDAD PARA LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS, estableciendo su regulación, organización y funcionamiento para el efectivo cumplimiento del derecho a la seguridad social por parte de las personas sujetas a su ámbito de aplicación; el mismo será administrado por el Instituto Salvadoreño del Seguro Social, que en adelante, se denominará "el Instituto".

La incorporación a que se refiere este artículo se realizará conforme a un programa que elaborará el Consejo Directivo del Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

Sujetos protegidos.

Art. 2.- Toda persona mayor de 14 años y menor de 60 años que realice labores de trabajo doméstico, de común acuerdo con su empleador, podrá solicitar su afiliación a este Régimen Especial.

El empleador podrá solicitar la afiliación del trabajador, para lo cual deberá presentar lo requerido por el artículo 4 de este Reglamento.

Para los efectos de este Decreto, se considera trabajador doméstico toda aquella persona que realiza labores dependientes en forma habitual y continua, en el hogar u otro sitio de residencia o habitaciones particulares, que no importe lucro o negocio para el empleador.

El trabajador doméstico que preste sus servicios para dos o más empleadores, podrá afiliarse a este Régimen Especial, siempre y cuando lo afilie por lo menos, un empleador; en este caso, la cotización no será menor de la prevista en el artículo 6 del presente Reglamento.

Los hijos de los trabajadores domésticos que se encuentren dentro del rango de edad cubierto por el Régimen de Salud del Instituto, tendrán derecho a las prestaciones de dicho Régimen, de conformidad al portafolio de servicios aprobado por el Consejo Directivo del Instituto, para lo cual deberán ser inscritos en los registros que lleve el Instituto para tal efecto.

CAPÍTULO II

COBERTURA

Plan de Prestaciones.

Art. 3.- Las personas protegidas por este Régimen Especial tendrán derecho a gozar de todas las prestaciones y servicios de salud establecidos en la Ley del Seguro Social y en el Reglamento de Aplicación del Régimen del Seguro Social.

El goce del subsidio económico sólo se otorgará en caso de maternidad, el cual será por el monto determinado para dicha contingencia, en el Reglamento para la Aplicación del Régimen del Seguro Social.

Se establece un período de carencia de seis meses, posteriores a la afiliación, para la atención de las patologías siguientes: insuficiencia renal, cáncer, cardiopatía coronaria y las cirugías electivas.

Para el goce de las prestaciones por maternidad, será aplicable todo lo dispuesto en el Reglamento para la Aplicación del Régimen del Seguro Social.

CAPÍTULO III

AFILIACIÓN, COTIZACIÓN Y RECAUDACIÓN.

Afiliación.

Art. 4.- Para su ingreso y afiliación al presente Régimen Especial, el empleador deberá presentar por lo menos:

- a.) Su inscripción como empleador y su solicitud de afiliación a este Régimen Especial, así como el formulario denominado "Aviso de Inscripción de trabajador" completamente lleno;
- b.) Documentos de identidad personal, tales como el Documento Único de Identidad, Carné de Residente si es extranjero, Partida de Nacimiento o Carné de Minoridad si es menor de edad;
- c.) Una fotografía reciente del trabajador, tamaño cédula.

Los trabajadores que a la fecha de inscripción a este Régimen cuenten con un número de afiliación al Régimen del Seguro Social, no necesitarán afiliarse de nuevo, pero con el fin de actualizar sus datos personales y centro de atención adscrito, deberán llenar nuevo aviso de inscripción a este Régimen Especial, siempre que cumpla los requisitos establecidos en este Reglamento.

La Dirección General del Instituto establecerá el contenido de tales formularios y solicitudes, así como de cualquier otro instrumento que estime necesario para su ingreso al presente Régimen.

Financiamiento.

Art. 5.- Al financiamiento de este Régimen Especial contribuirán los empleadores y trabajadores sujetos al mismo, en la forma establecida por la aportación a la cotización correspondiente trabajador y patrono, en el Régimen de Salud previsto en el artículo 29 de la Ley del Seguro Social. El aporte estatal se cubrirá con la misma cuota fija establecida en el artículo 46 del Reglamento para la Aplicación del Régimen del Seguro Social.

Remuneración Afecta al Régimen Especial

Art. 6.- Para los efectos de este Reglamento y de la Ley del Seguro Social, se considera como remuneración afecta a este Régimen Especial, el salario pactado por unidad de tiempo o de cualquier otra forma contemplada en la ley, pagado en forma mensual, en moneda de curso legal, el cual no podrá ser menor al salario mínimo vigente para el comercio y servicios.

El porcentaje del aporte en la cotización para el financiamiento de este Régimen Especial se determinará sobre la remuneración afecta, de la forma siguiente: Para el empleador será del siete punto cinco por ciento (7.5%) y del tres por ciento (3%) para el trabajador.

El aporte de los empleadores a la cotización para el financiamiento de este Régimen Especial tendrá el tratamiento fiscal previsto en la Ley de Impuesto sobre la Renta.

Recaudación y pago de las Cotizaciones

Art. 7.- Para la recaudación de las cotizaciones del Régimen Especial, el Instituto Salvadoreño del Seguro Social deberá proporcionar al empleador el talonario de recibos para el pago correspondiente por cada mes del año fiscal.

Los recibos deberán contener por lo menos tres partes, para el Instituto, el trabajador y el empleador en las cuales constará el nombre y número de afiliación del trabajador, el salario devengado, el nombre del empleador, su número de inscripción como tal y la dirección del centro de trabajo. En general, deberán contemplar cualquier otra información que el Instituto considere necesaria.

El empleador deberá enterar a la tesorería del Instituto o en las Instituciones Financieras autorizadas por el Instituto para tal fin, el monto de la cotización, formado por su aporte y por el del trabajador, a más tardar el último día de cada mes.

CAPÍTULO IV

RESERVA DE EMERGENCIA

Reserva de emergencia.

Art. 8.- Créase la Reserva de Emergencia para el presente Régimen Especial, la cual se formará con un límite de cien dólares de los Estados Unidos de América, por cada mil asegurados o fracción y su monto no podrá ser mayor de doscientos mil dólares de los Estados Unidos de América, la cual se revisará y ajustará cada cinco años.

Art. 9.- Para la creación y mantenimiento de la presente Reserva, se destinará el cinco por ciento (5%) de las cuotas de financiamiento percibidas mensualmente para el presente Régimen.

Art. 10.- Se consideran como emergencias aquellas contingencias tales como la disminución imprevista de los ingresos del Instituto, insuficiencia de éstos para cubrir los programas de prestaciones del presente Régimen y catástrofes como terremotos, inundaciones, derrumbes, accidentes y otros.

Creación de nuevas Reservas.

Art. 11.- El Consejo Directivo del Instituto deberá formar la Reserva Técnica que sea necesaria para garantizar el desarrollo y cumplimiento de este programa.

Inversión de las Reservas.

Art. 12.- La aludida Reserva de Emergencia y las demás que se consideren en el presente Régimen Especial, serán invertidas en la forma establecida en la Ley del Seguro Social.

CAPÍTULO V

DISPOSICIONES GENERALES

Goce de las prestaciones.

Art. 13.- Para el goce de las prestaciones de Seguridad Social de este Régimen Especial, es necesaria la afiliación del trabajador al mismo, el pago de la cotización mensual; además, el trabajador deberá identificarse con la tarjeta de afiliación o el documento de identidad al momento de solicitar el goce de dichas prestaciones y presentar el recibo de pago correspondiente.

En caso de mora en el pago de las cotizaciones, para el goce de las prestaciones correspondientes, será necesario pagar el monto de las cotizaciones en mora.

Anulación de inscripciones.

Art. 14.- El Instituto podrá anular la inscripción de un trabajador o de un empleador, cuando se compruebe su participación en la transgresión de la Ley del Seguro Social, de este Reglamento y demás normativas aplicables.

Recargos por Mora.

Art. 15.- En caso de mora en el pago de las cotizaciones, se generarán los recargos de intereses previstos en la Ley del Seguro Social y en el Reglamento de Aplicación del Régimen del Seguro Social, de la siguiente forma:

La demora en el pago de cotizaciones hasta quince días después de vencido el plazo fijado por este Reglamento, generará un recargo del cinco por ciento sobre el monto de la cotización adeudada. Si la demora excediere de quince días, el recargo será del diez por ciento.

CAPÍTULO VI

DISPOSICIONES TRANSITORIAS, DEROGATORIAS Y VIGENCIA.

Inicio de operaciones del Régimen.

Art. 16.- La inscripción al presente Régimen Especial será a partir del uno de julio de dos mil diez.

La incorporación de los trabajadores domésticos al presente Régimen Especial se realizará de forma gradual, considerando criterios geográficos, concentración de trabajadores domésticos por departamento o zonas del territorio nacional y la capacidad técnica del Instituto para brindar el goce de las prestaciones y servicios de salud, conforme a un programa aprobado por la Dirección General del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, iniciándose en los departamentos de San Salvador, La Libertad, Santa Ana, Sonsonate y Ahuachapán y, en los seis meses posteriores a la vigencia del presente Reglamento, podrán incorporarse los trabajadores domésticos del resto del país.

Normas supletorias.

Art. 17.- En todo lo no previsto en el presente Reglamento, se aplicará en lo pertinente, lo dispuesto en la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos.

Derogatoria.

Art. 18.- Derógase la letra a) del artículo 2 del Reglamento para la Aplicación del Régimen del Seguro Social.

Vigencia.

Art. 19.- El presente Decreto entrará en vigencia ocho días después de su publicación en el Diario Oficial.

DADO EN CASA PRESIDENCIAL: San Salvador, a los treinta y un días del mes de mayo de dos mil diez.

Anexo 3 Tablas estadísticas relacionadas con el trabajo doméstico

Tabla 1. El Salvador (2005-2017). Personas trabajadoras domésticas por año según sexo (en número)

Año	Total	Hombres	Mujeres
2005	109,519	10,612	98,907
2006	132,752	12,672	120,080
2007	101,013	12,698	88,315
2008	108,351	10,385	97,966
2009	111,945	9,876	102,069
2010	98,482	6,346	92,136
2011	102,308	8,106	94,202
2012	111,780	9,583	102,197
2013	115,746	8,748	106,998
2014	123,689	8,265	115,424
2015	119,236	9,369	109,867
2016	136,528	11,909	124,619
2017	125,002	12,883	112,119
2017	125,002	12,883	112,119

Fuente: Elaboración propia basada en datos de DIGESTYC (2017).

Tabla 2. El Salvador (2005-2017). Personas ocupadas por año según sexo (en número)

Ocupados			
Año	Total	Hombres	Mujeres
2005	2,502,006	1,447,779	1,054,227
2006	2,599,831	1,480,520	1,119,311
2007	2,173,963	1,244,525	929,438
2008	2,349,050	1,356,818	992,232
2009	2,364,579	1,360,518	1,004,061
2010	2,398,478	1,386,782	1,011,696
2011	2,466,375	1,440,697	1,025,678
2012	2,559,315	1,490,791	1,068,524
2013	2,629,507	1,511,128	1,118,379
2014	2,644,082	1,521,398	1,122,684
2015	2,667,032	1,560,280	1,106,752
2016	2,727,017	1,579,431	1,147,586
2017	2,752,094	1,610,302	1,141,792

Fuente: Elaboración propia basada en datos de DIGESTYC (2017).

Tabla 3. El Salvador. Cantidad absoluta y relativa de personas ocupadas y trabajadores domésticos por departamento. 2017

Departamento	Total	Servicio doméstico	Ocupados /relativo	Domésticos /relativo
Ahuachapán	151,589	10,386	5.34	8.2
Santa Ana	261,026	14,225	9.20	11.2
Sonsonate	220,739	13,143	7.78	10.4
Chalatenango	92,949	2,450	3.28	1.9
La Libertad	369,108	19,996	13.01	15.8
San Salvador	803,349	28,003	28.32	22.1
Cuscatlán	114,617	4,979	4.04	3.9
La Paz	155,200	7,835	5.47	6.2
Cabañas	63,726	2,608	2.25	2.1
San Vicente	75,162	3,618	2.65	2.9
Usulután	149,085	5,444	5.25	4.3
San Miguel	199,086	7,554	7.02	6.0
Morazán	79,035	3,533	2.79	2.8
La Unión	102,443	3,039	3.61	2.4
Total	2,837,114	126,813	100.00	100.0

Fuente: Elaboración propia basada en datos de DIGESTYC (2017).

Tabla 4. El Salvador (2017). Personas ocupadas y personas trabajadoras domésticos por grupo de edad (en número y en porcentaje)

Departamento	Ocupados		Trabajadores Domésticos	
	Absoluto	Relativo	Absoluto	Relativo
Trabajo Infantil	85,020	3.0	1,811	1.4
16 a 19 años	155,450	5.5	6,207	4.9
20 a 24 años	352,525	12.4	13,918	11.0
25 a 29 años	347,456	12.2	13,000	10.3
30 a 34 años	320,249	11.3	13,403	10.6
35 a 39 años	334,433	11.8	20,302	16.0
40 a 44 años	308,362	10.9	15,191	12.0
45 a 49 años	264,824	9.3	14,437	11.4
50 a 54 años	216,194	7.6	10,306	8.1
55 a 59 años	153,693	5.4	8,682	6.8
60 a 64 años	131,364	4.6	4,743	3.7
65 a 69 años	80,447	2.8	2,285	1.8
70 y más	87,097	3.1	2,528	2.0

Fuente: Elaboración propia basada en datos de DIGESTYC (2017).

Tabla 5. El Salvador (2017). Personas ocupadas y personas trabajadoras domésticas por grupo de edad (en número y en porcentaje)

Departamento	Ocupados		Trabajadores Domésticos	
	Absoluto	Relativo	Absoluto	Relativo
1 a 8 horas	14,140	0.93	2,522	2.02
9 a 16 horas	42,827	2.83	5,672	4.54
17 a 24 horas	68,880	4.55	8,953	7.16
25 a 32 horas	106,285	7.02	5,868	4.69
33 a 39 horas	59,382	3.92	2,808	2.25
40 a 43 horas	308,966	20.40	12,404	9.92
44 a 48 horas	470,736	31.08	18,787	15.03
49 y más horas	417,903	27.59	64,529	51.62
Ignorado	25,499	1.68	3,459	2.77
Total	1,514,618	100.00	125,002	100.00

Fuente: Elaboración propia basada en datos de DIGESTYC (2017).

Tabla 6. El Salvador (2017). Personas trabajadoras domésticas por horas trabajadas según periodicidad de salario (en porcentaje)

Horas Trabajadas a la Semana	Periodicidad de Salario				
	Diaria	Semanal	Quincenal	Mensual	Total
1 a 6 horas	4,2	1,2	0,3	1,0	6,8
17 a 32 horas	3,7	4,2	2,4	1,7	12,1
33 a 43 horas	1,3	3,5	2,9	4,8	12,5
44 y más	2,7	8,8	27,8	29,4	68,6
Total	11,9	17,8	33,9	36,9	100,0

Fuente: Elaboración propia basada en datos de DIGESTYC (2017).

Tabla 7. El Salvador (2005-2017). Salario promedio mensual de las personas ocupadas y de las personas trabajadoras domésticas por año según sexo (en dólares americanos corrientes)

Año	Total		Hombre		Mujeres	
	Ocupado	Doméstico	Ocupado	Doméstico	Ocupado	Doméstico
2005	246.7	109.0	270.6	160.2	217.3	103.5
2006	247.4	125.9	260.2	265.9	230.3	111.0
2007	260.6	115.1	281.7	146.5	231.9	110.6
2008	266.1	118.1	284.4	163.3	241.0	114.0
2009	277.6	122.0	303.5	167.0	247.1	117.7
2010	271.7	124.6	292.0	174.0	246.7	121.1
2011	270.7	131.5	291.7	186.5	244.2	126.9
2012	278.7	129.7	306.4	165.9	244.9	126.3
2013	302.3	140.9	323.2	203.5	277.0	135.7
2014	298.3	138.6	320.7	178.8	271.0	135.7
2015	300.1	137.5	322.0	193.0	272.1	131.8
2016	302.2	146.2	326.9	203.5	270.6	140.6
2017	306.7	146.5	330.1	229.2	276.6	137.0

Fuente: Elaboración propia basada en datos de DIGESTYC (2017).

Tabla 8. El Salvador: impacto esperado sobre la pobreza de garantizar el salario mínimo al trabajo doméstico y que laboran 44 horas o más,^{1/} 2017

Año	Estimación inicial (% de hogares)		Nueva estimación ^{1/} (% de hogares)		Diferencia nueva-inicial (pp)	
	PT	PE	PT	PE	PT	PE
Total país	29.24	6.20	29.01	6.11	0.23	0.09
urbana	27.45	5.28	27.21	5.16	0.23	0.12
rural	32.15	7.70	31.92	7.65	0.23	0.05

PT= hogares en pobreza total PE= hogares en pobreza extrema

^{1/} \$ 300 para el servicio doméstico, urbano y rural.

Fuente: estimación propia a partir de la base de datos de la EHPM 2017.

Tabla 8a. Impacto esperado sobre la pobreza de los hogares con trabajo doméstico al garantizar el salario mínimo a las personas trabajadoras domésticas que trabajan 44 horas o más semanales¹

Año	Estimación inicial (% de hogares)		Nueva estimación ^{1/} (% de hogares)		Diferencia nueva-inicial (pp)	
	PT	PE	PT	PE	PT	PE
Total país	25.99	4.63	21.29	2.72	4.70	1.91
urbana	30.01	5.69	25.38	3.30	4.64	2.39
rural	19.73	3.00	14.92	1.82	4.81	1.17

PT= hogares en pobreza total PE= hogares en pobreza extrema

^{1/} \$ 300 para el servicio doméstico, urbano y rural.

Fuente: estimación propia a partir de la base de datos de la EHPM 2017.

Tabla 9. El Salvador (2017). Impacto esperado sobre la pobreza de los hogares al garantizar el salario mínimo a las personas trabajadoras domésticas que trabajan 44 horas o más semanales¹

Año	Estimación inicial (% de hogares)		Nueva estimación ^{1/} (% de hogares)		Diferencia nueva-inicial (pp)	
	PT	PE	PT	PE	PT	PE
Total país	29.24	6.20	29.18	6.16	0.05	0.05
urbana	27.45	5.28	27.36	5.21	0.09	0.07
rural	32.15	7.70	32.15	7.69	-0.01	0.02

PT= hogares en pobreza total PE= hogares en pobreza extrema

^{1/} \$ 250 para el servicio doméstico, urbano y rural.

Fuente: estimación propia a partir de la base de datos de la EHPM 2017.

Tabla 9a. El Salvador (2017). Impacto esperado sobre la pobreza de los hogares con trabajo doméstico al garantizar el salario mínimo a las personas trabajadoras domésticas que trabajan 44 horas o más semanales¹

Año	Estimación inicial (% de hogares)		Nueva estimación ^{1/} (% de hogares)		Diferencia nueva-inicial (pp)	
	PT	PE	PT	PE	PT	PE
Total país	25.99	4.63	24.03	3.42	1.97	1.21
urbana	30.01	5.69	27.60	4.08	2.41	1.60
rural	19.73	3.00	18.46	2.40	1.27	0.60

PT= hogares en pobreza total PE= hogares en pobreza extrema

^{1/} \$ 250 para el servicio doméstico, urbano y rural.

Fuente: estimación propia a partir de la base de datos de la EHPM 2017.



Organización
Internacional
del Trabajo

PROTECCIÓN SOCIAL AL TRABAJO DOMÉSTICO EN EL SALVADOR



DESAFÍOS Y OPCIONES DE POLÍTICA

OFICINA DE LA OIT PARA AMÉRICA CENTRAL, HAITÍ, PANAMÁ Y REPÚBLICA DOMINICANA.

- 2020 -