

TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO EN EL SALVADOR

RESUMEN

Se consideran trabajo doméstico aquellas actividades que implican el cuidado físico, psicológico y emocional de las personas, así como todas las actividades que posibilitan la continuidad de la vida en el hogar. Históricamente el trabajo doméstico y de cuidados ha sido relegado exclusivamente como responsabilidad de las mujeres, por lo que ha sido invisibilizado e infravalorado, a pesar de tener un rol clave para la sostenibilidad de la vida y el sistema económico. Esta desvaloración por estas actividades se traduce en bajos salarios y precariedad en el mercado de trabajo para aquellas personas que desempeñan estos trabajos de manera remunerada. Este documento busca visibilizar las condiciones laborales y de vida de las personas en el trabajo doméstico remunerado (TDR), con el objetivo de reivindicar su papel clave en la economía y la sostenibilidad de la vida.

Los hallazgos indican que las personas trabajadoras domésticas remuneradas se encuentran en una situación de alta vulnerabilidad y precariedad, inmersas en dinámicas de desigualdades de género y económicas que deterioran sus condiciones laborales y de vida. Se propone la determinación de un salario mínimo para el sector, en un esfuerzo para acercarse a los lineamientos del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y garantizar un trabajo decente para las personas en TDR.

Palabras clave: trabajo doméstico remunerado, trabajo decente, cuidados.

INTRODUCCIÓN

Las personas trabajadoras domésticas proporcionan servicios de cuidado esenciales pero que ha sido poco o nada reconocido históricamente, debido a que no es un trabajo que genera un rédito económico directo. De acuerdo al Art. 77 del Código de Trabajo de El Salvador, los 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"*.

Según el artículo 1 del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se entiende como trabajo doméstico *"el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos"*, y a los trabajadores domésticos como *"toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo."*

Para propósitos de este documento, estas definiciones son limitadas y omiten las relaciones con la economía y el trabajo de cuidados, así como las connotaciones patriarcales que conlleva este trabajo, por lo que este documento define y analiza el trabajo doméstico desde un enfoque de género, de la economía del cuidado y de la división sexual del trabajo.

En este sentido, el trabajo doméstico no es meramente "trabajo realizado en el hogar", sino aquellas actividades de cuidado necesarias para el sostenimiento de la vida en el hogar y, por consiguiente, necesarias para la reproducción de la vida y el funcionamiento de la economía. Estas actividades están conformadas, mas no limitadas, por la atención de necesidades de limpieza e higiene, salud, alimentación y desarrollo personal de las personas (Vega et al., 2010).

Además, se entiende el trabajo doméstico como aquel que realizan primordialmente las mujeres debido a la división sexual del trabajo, que identifica a las actividades de cuidado como femeninas, y que se encuentran infravaloradas en comparación con el resto de actividades económicas; por tanto, existen mayores riesgos de que las personas que lo desempeñan se encuentren en una situación de vulnerabilidad laboral.

En este documento, el análisis se limitará a aquellas actividades de cuidado que se realizan de manera remunerada, generalmente por una persona externa al núcleo familiar. Por tanto, se hará referencia al Trabajo Doméstico Remunerado (TDR), y se denominarán a las personas trabajadoras domésticas de género femenino o masculino que realizan estas actividades de manera remunerada.

El trabajo doméstico es esencial para la reproducción de la vida; sin embargo, ha sido histórica y culturalmente infravalorado, discriminado y precarizado, generalmente al margen del marco legal que protege al resto de las personas trabajadoras asalariadas o con menos derechos laborales que el resto. La pandemia de COVID-19 agravó esta situación, destacando la

importancia crítica de estas actividades durante el confinamiento. Aunque la crisis sanitaria ha pasado, la pandemia dejó en evidencia lo esenciales que son estos trabajos para la sostenibilidad de la vida, lo que subraya la necesidad de mejorar sus condiciones laborales y de protección.

En este contexto, el presente documento pretende dar un primer paso para la reivindicación de estas actividades y el reconocimiento de su valor para la economía y la sostenibilidad del sistema. Federici (2013) afirma que el salario para el trabajo doméstico es también una posición política, donde se reafirma que estas actividades son trabajo y no algo que les nace realizar a las mujeres de manera natural.

Además, Vega et al. (2010) han reafirmado la necesidad de contar con un salario mínimo para el sector como un primer paso para su regulación y reconocimiento de sus derechos en El Salvador, proponiendo incluso una reforma al Código de Trabajo. En este sentido, el Estado tiene un papel primordial para el reconocimiento de este posicionamiento político, y por tanto, el establecimiento de un salario mínimo para el TDR es una forma de legitimarlo.

Según la OIT (2016), el establecimiento del salario mínimo para el servicio doméstico *"es una forma de reconocimiento de la contribución económica y social del personal doméstico y un medio fundamental para garantizar el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor"*, así como un paso para garantizar un trabajo decente en el sector.

El Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) de la OIT es un paso importante en esta línea, pues establece lineamientos internacionales para el reconocimiento de los derechos de grupo de personas trabajadoras a un trabajo decente, sin discriminación ni diferenciación explícita o implícita en relación con los demás trabajadores. El Salvador a la fecha, no ha ratificado este convenio, por lo que el establecimiento de un salario mínimo para el TDR es un avance en esta dirección.

Este documento se estructura de la siguiente manera: en el primer apartado, se detalla brevemente lo estipulado por el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) de la OIT. En el segundo apartado, se exponen brevemente algunas consideraciones desde la economía feminista sobre el trabajo doméstico y de cuidados. En el tercer acápite se detalla el comportamiento que ha tenido el sector de trabajo doméstico en la economía salvadoreña, principalmente en términos de generación de empleo.

En el cuarto apartado se caracteriza a la población trabajadora doméstica remunerada. En el quinto apartado, se describen brevemente experiencias exitosas en América Latina como buena práctica de establecimiento de regulaciones para garantizar un trabajo decente para las personas en TDR. Por último, se exponen las conclusiones y recomendaciones finales de la investigación.

CONVENIO 189 DE LA OIT

El principal referente internacional sobre los derechos de las personas trabajadoras domésticas es el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189); el cual era una deuda que tenía la OIT para establecer lineamientos mínimos y derechos laborales básicos para este sector históricamente desregulado e invisibilizado.

Mediante el Convenio se busca visibilizar y reconocer las contribuciones de estas personas trabajadoras a la economía mundial, asumiendo toda la labor de cuidados y sostenibilidad de la vida que realizan, representando un flujo importante de ingresos entre países, así como incrementando las posibilidades de un empleo remunerado especialmente para mujeres. Además, el Convenio establece lineamientos para combatir la discriminación hacia las mujeres y hombres que realizan este tipo de trabajos y dignificar su posición en la economía y sociedad.

El Convenio busca garantizar un trabajo decente para las y los trabajadores domésticos, y eliminar cualquier tipo de discriminación explícita o implícita hacia estos en relación a los beneficios y derechos otorgados a las personas trabajadoras en general, reconociendo como derechos fundamentales los siguientes:

- La libertad de asociación, sindical y de negociación colectiva.
- La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso.
- La abolición efectiva del trabajo infantil.
- La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Entre otras cosas, el Convenio busca que los países suscritos regulen la edad mínima para el trabajo doméstico; la protección efectiva contra toda forma de abuso, violencia o acoso; la existencia de contratos escritos y no verbales; condiciones de vivienda digna con mecanismos de verificación (si la persona vive en el hogar donde trabaja); igualdad de trato entre trabajadores domésticos y los trabajadores en general, en relación a las horas normales de trabajo, compensación de horas extra, períodos de descanso y vacaciones; asegurar salarios dignos y asegurar un régimen de salario mínimo para este grupo poblacional.

El Salvador actualmente no ha ratificado el Convenio, por lo que el establecimiento de un salario mínimo para el sector podría ser un paso importante para su posterior ratificación. Esto contribuiría a la mejora de las condiciones de vida de las personas que laboran realizando TDR, garantizando su protección y el respeto de sus derechos laborales, y en términos generales, constituiría un esfuerzo para garantizarles un trabajo decente de acuerdo con los lineamientos de la OIT.

EL TRABAJO DOMÉSTICO DESDE LA ECONOMÍA FEMINISTA

En primer lugar, es importante reconocer que los trabajos de cuidado son esenciales para sostener las condiciones de vida. Fraser (2016) afirma que estas actividades de reproducción de la vida son una condición que posibilita la existencia de la economía capitalista; Pérez (2014) señala que la vida no existe en el vacío, la vida es vulnerable y esta no sale adelante si no se cuida. La economía es un hecho social mediante el cual la sociedad se organiza para sostener la vida; en este sentido, los seres humanos son interdependientes y es mediante redes interrelacionadas que la vida es posible.

Cuando se habla de cuidados, se refiere al conjunto de actividades que regeneran de forma cotidiana y generacional el bienestar físico y emocional de las personas, que se caracterizan por ser residuales al mercado, es decir que alcanzan "*hasta donde el consumo no llega*" (Pérez, 2014: 91).

Todas las personas en todos los momentos de la vida requieren este tipo de cuidados, por lo que se debe reconocer que este trabajo no se irá a ningún lado, se puede delegar a otras personas, como de la esfera privada a la pública o a la inversa, pero nunca deja de existir la necesidad de cuidados. Fineman (2006) afirma que el estado de dependencia del ser humano es universal y permanente, no exclusivo de la niñez o la vejez. Por lo tanto, se habla de un trabajo con un rol crucial para toda la economía y la vida de las personas.

Este trabajo es tan importante como antiguo, que data del inicio de las sociedades (Martínez y Marroquín, 2015). Sin embargo, el papel o reconocimiento que han tenido históricamente las personas que desempeñan estas actividades no es proporcional a su aporte a la sociedad. La razón estriba en que este tipo de trabajos han sido delegados tradicionalmente a las mujeres, como algo innato o natural en ellas (Fraser, 2016); dado que estos trabajos están "naturalmente ligados a la feminidad", se invisibilizan y se toman como labores ya dadas; esto implica que no hay que pagar por ellas (Pérez, 2014).

Con la incorporación de la mujer al trabajo asalariado, las necesidades de cuidado fueron trasladadas al mercado de trabajo, las cuales siempre son suplidas por otras mujeres. Esto ha hecho que, si se paga este trabajo, se paga mal, reafirmando la división sexual del trabajo y la discriminación por género.

Federici (2013) afirma que la exigencia de una remuneración para el trabajo doméstico es un rechazo a aceptar ese trabajo como un destino biológico. Como se afirmó previamente, el pago de un salario por el trabajo doméstico es una posición política, y el hecho que actualmente los salarios del TDR sean bajos, es una posición política que reafirma la desvalorización del trabajo doméstico y de cuidados.

La reducida retribución salarial a estas actividades prácticamente constituye una violación sistemática a los derechos laborales de las personas en el TDR, procurando condiciones que excluyen diversos elementos del trabajo decente. Este concepto de la OIT incluye una remuneración justa, seguridad en el trabajo y condiciones laborales salubres (Ghai, 2003).

Por otro lado, las condiciones en las que las personas en el TDR realizan sus actividades laborales se exponen a maltratos y daños físicos, sexuales y emocionales (Vega et al., 2010), lo que, añadido a un salario bajo, constituyen un ejemplo de violación al derecho a un trabajo decente y no está en línea con lo estipulado en el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) de la OIT.

La necesidad de reivindicación de la posición de estas personas trabajadoras en la sociedad y como parte del resto de la ocupación, se evidencia aún más en el contexto de la pandemia por COVID-19. La cuarentena domiciliar obligatoria volvió la atención nuevamente a las labores del cuidado del hogar y de otras personas, en especial ante el riesgo de contagio para las personas adultas mayores y el cierre de las escuelas, que ha implicado que el cuidado de las niñas y niños vuelva a recaer completamente dentro del hogar.

Según el Departamento de Economía UCA (2020), el cese de labores y el confinamiento implicaron para las personas del TDR una imposibilidad de movilizarse a sus lugares de trabajo. Además, se incrementó la labor doméstica y de cuidados debido a la permanencia de más personas dentro del hogar.

Por su parte, cifras de la Superintendencia del Sistema Financiero (SSF) y el Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) muestran que, entre enero y diciembre de 2023, un promedio de 1,497 personas estuvieron registradas en planilla como trabajadores de servicio doméstico, lo que representa el 1.5 % del total estimado de este sector según la EHPM de 2023. En diciembre de 2023, el número de personas en planilla fue de 1,634, una disminución del 13.5 % respecto a diciembre de 2022, cuando alcanzó las 1,888 personas. Esta tendencia podría estar vinculada a factores económicos o laborales que impactan la formalización de estos empleos.

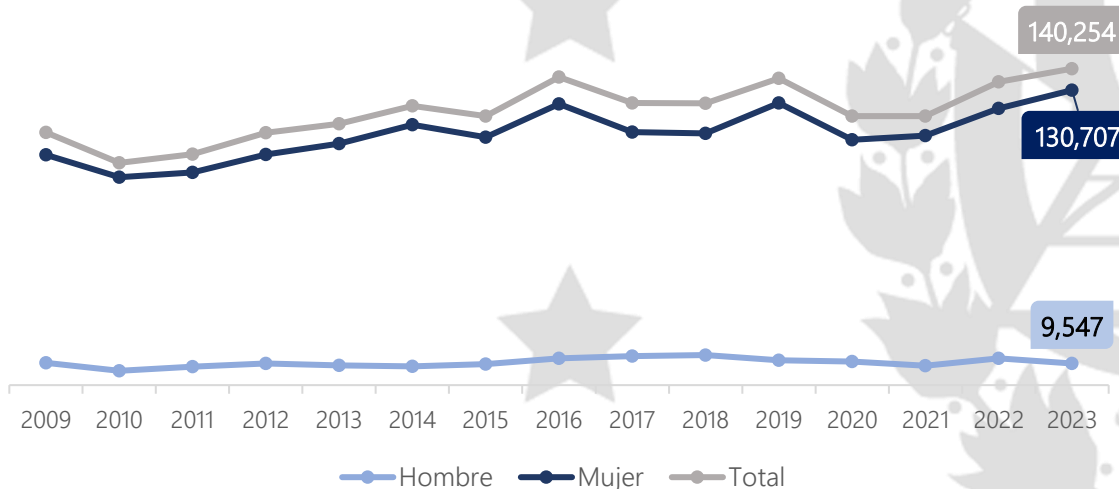
En ese sentido, es claro que la desvaloración hacia el trabajo doméstico y de cuidados tiene sus raíces en prenociones patriarcales que tienen como punto de partida la desvaloración hacia la mujer y su rol en la sociedad; pero también es evidente la importancia de estos trabajos en momentos de crisis como la pandemia por COVID-19 así como para garantizar la vida humana. El Estado debe ser entonces un ente regulador y equilibrador de desigualdades y buscar el reconocimiento pleno de los derechos laborales de las personas trabajadoras de este sector.

EL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO EN LA ECONOMÍA SALVADOREÑA

En los apartados anteriores se ha demostrado que existe un aparato teórico y legal internacional que reconoce el trabajo doméstico y de cuidados como esencial para la vida y la continuidad del sistema económico. Las personas que realizan estos trabajos de forma remunerada entonces deben ser sujetas de al menos los mismos derechos y condiciones laborales que el resto de trabajadores. Cabe entonces preguntarse, ¿cómo se ha comportado este sector en la economía salvadoreña?

El Trabajo Doméstico Remunerado (TDR) ha mantenido una representación relativamente estable en el total de empleos en El Salvador durante los últimos trece años. Según datos de las Encuestas de Hogares de Propósitos Múltiples (2009-2023), el TDR representó en promedio un 4.5 % del total de ocupados. En 2023, esta proporción aumentó levemente al 4.8 %, reflejando la constante demanda de servicios de cuidado en los hogares.

Gráfico 1. El Salvador. Número de personas ocupadas en trabajo doméstico remunerado, según sexo. Periodo 2009-2023



Fuente: elaboración propia con base en EHPM, varios años

El Gráfico 1 ilustra esta tendencia, mostrando que el TDR constituye una fuente de empleo significativamente mayor para las mujeres que para los hombres. La tendencia de crecimiento (moderado) en el número de mujeres ocupadas en el sector es visible desde 2011 y se mantiene hasta 2023, cuando alcanza su punto máximo con 130,707 mujeres ocupadas en TDR. Este incremento refleja factores socioculturales y la división sexual del trabajo, que asocia las actividades de cuidado y mantenimiento del hogar principalmente con las mujeres (alcanzando una brecha promedio del 82.8 %, en decremento de las mujeres en TDR en los últimos 14 años).

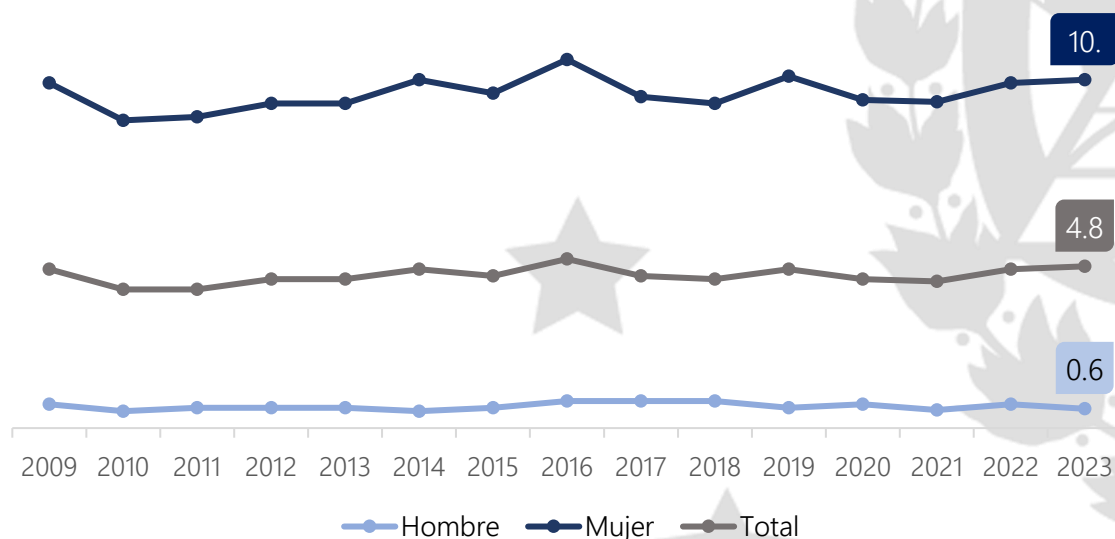
Por otro lado, el empleo de hombres en el TDR se mantiene significativamente bajo en comparación con el de las mujeres, presentando una variabilidad mínima a lo largo del período. En 2023, el número de hombres empleados en este sector ascendió a 9,547, lo cual, aunque

representa un leve aumento, sigue siendo un porcentaje bajo en comparación con las mujeres ocupadas en dicho sector.

En términos generales, el gráfico indica un crecimiento en el empleo total en el TDR, impulsado en gran medida por el aumento de la participación de las mujeres en el empleo. Este patrón resalta la importancia del TDR como fuente de empleo para las mujeres, aunque también subraya su vulnerabilidad y dependencia en un sector que históricamente ha sido poco valorado y caracterizado por la precariedad laboral.

Para el período analizado (2009-2023), el trabajo doméstico remunerado (TDR) ha mantenido una participación estable en la ocupación total, representando en promedio un 4.5 % de esta, con un ligero incremento al 4.8 % en 2023 (ver gráfico 2). Este comportamiento sugiere una continua demanda de servicios de cuidado y apoyo en el hogar, especialmente relevante en contextos de división sexual del trabajo, ya que, en promedio, el 91.8 % de las personas ocupadas en TDR son mujeres, cifra que en 2023 asciende al 93.2 %.

Gráfico 2. El Salvador. Tasa de ocupación del trabajo doméstico remunerado según sexo.
Periodo 2009-2023



Fuente: elaboración propia con base en EHPM, varios años

El Gráfico 2 ilustra cómo la distribución de los ocupados en el TDR muestra una tendencia moderada al alza en la participación de mujeres, representando un promedio aproximado del 10 % de la ocupación total femenina en este sector. En contraste, el porcentaje de hombres en TDR es significativamente menor, alcanzando solo un 0.6 % de su ocupación total en promedio, lo que evidencia la marcada segregación de género en este tipo de ocupaciones.

El crecimiento interanual del empleo en TDR muestra diferencias significativas entre hombres y mujeres. Entre 2010 y 2023, el empleo de mujeres en este sector creció a un promedio anual

del 2.1 %, en comparación con el 1.9 % en hombres. En 2023, el empleo de mujeres en TDR aumentó un 6.6 %, mientras que el de hombres disminuyó un 19.3 % respecto a 2022. Esto sugiere que, pese a la precariedad del sector, las mujeres siguen accediendo a estos empleos, posiblemente por la falta de alternativas laborales.

Además, el crecimiento promedio anual de los hombres ocupados fue de 1.5 % durante el período 2009-2023, con un aumento de apenas el 0.9 % en 2023. En contraste, el crecimiento promedio anual de las mujeres fue de 1.7 %, y el número de ocupadas creció un 6.1 % en 2023. Esto sugiere que el mercado laboral absorbe con mayor rapidez a las mujeres, en especial en tareas domésticas y actividades de cuidado. Sin embargo, las mujeres siguen siendo más vulnerables al desempleo en momentos de crisis, como en la pandemia de COVID-19 (2020), cuando el TDR femenino cayó un 13 %, en comparación con el 4.3 % de los hombres.

De esta manera, el trabajo doméstico remunerado representa una fuente de empleo para aproximadamente el 5.0 % de las personas ocupadas. Sin embargo, debido a la división sexual del trabajo, este sector muestra una marcada concentración de mujeres. Estos datos corroboran cómo la división sexual del trabajo sigue siendo un factor determinante en los empleos de cuidado.

A pesar de que estas actividades históricamente no se han tomado en cuenta como “trabajo” o solo como “trabajo improductivo” (Martínez y Marroquín, 2015), existen estimaciones de la contribución que este trabajo aportaría a la economía en términos del Producto Interno Bruto (PIB) si este se contabilizara, dadas las horas dedicadas en promedio por estas personas, y el aporte no sería menospreciable.

Según estimaciones del PNUD (2008), en 2005 las mujeres dedicaban seis veces más tiempo que los hombres a actividades de cuidado. Aunque este trabajo no sea remunerado, es esencial para el funcionamiento de la economía y la sociedad, dado su valor intrínseco para la vida y el bienestar de la población. Si se reconociera su aporte al Producto Interno Bruto (PIB), podría superar al de sectores clave como la agricultura, el comercio, los hoteles y restaurantes, y la industria manufacturera. Por otro lado, de acuerdo a Schwarzer, Ortiz-Vindas y Velásquez (2020), en 2017, las personas en TDR trabajaban en promedio 47.5 horas a la semana, un 8.0 % más que el promedio del total asalariado (44 horas aproximadamente).

Por tanto, el TDR es un trabajo de vital importancia para la sostenibilidad de la vida y una fuente importante de empleo principalmente para las mujeres, quienes debido a los marcados roles de género aún encuentran barreras de acceso al mercado de trabajo (la tasa de participación de los hombres es el doble que el de las mujeres¹). El trabajo que desempeñan

¹ En 2023, la tasa de participación masculina fue del 81.5 %, mientras que la femenina fue de 50.5 %.

en términos de tiempo es también considerable, por lo que deberían de gozar de los mismos derechos laborales que el resto de trabajadores.

Por tanto, el TDR es un trabajo esencial para la sostenibilidad de la vida y una fuente importante de empleo, especialmente para las mujeres, quienes debido a los roles de género enfrentan barreras de acceso al mercado laboral (la tasa de participación de los hombres es, por mucho, superior a la de las mujeres). Dada la cantidad de tiempo que destinan a estas actividades, deberían gozar de los mismos derechos laborales que el resto de los trabajadores.

CARACTERIZACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

Para conocer mejor la situación en la que se encuentran las personas que realizan TDR, se indaga en las características sociolaborales de las personas que se encuentran en esta actividad económica, utilizando como fuente principal la última Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) de 2023. Como se mencionó previamente, en 2023, se estima que 140,254 personas ocupadas realizan TDR, de los cuales 130,707 (93.2 %) son mujeres y 9,547 (7.3 %) son hombres.

Debido a la división sexual del trabajo, las actividades del cuidado del hogar y de las personas se ha relegado a las mujeres, ya que son “propias de su naturaleza” o “destino biológico”, ya sea de forma remunerada o no (Federici, 2013). Esto explica la sobrerrepresentación de las mujeres en estas actividades.

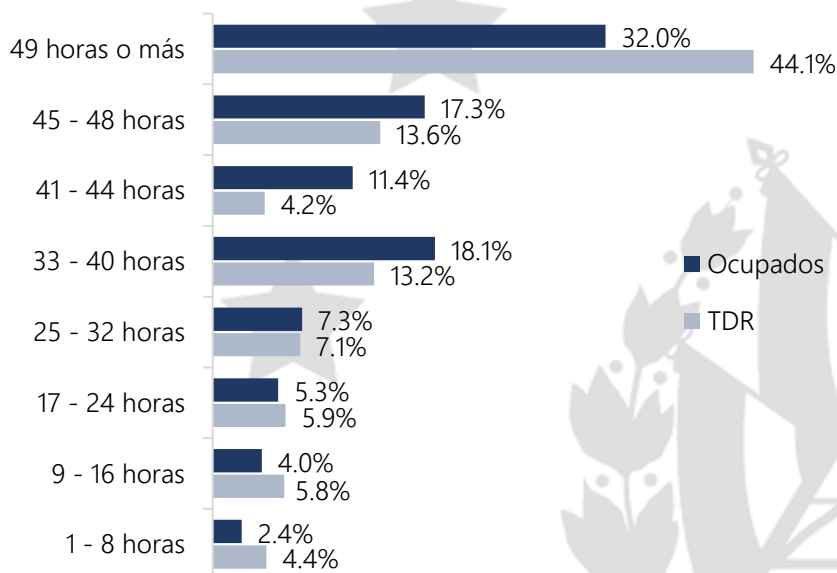
La situación descrita ha contribuido a la desvalorización del trabajo doméstico, a pesar de que representa una carga significativa en términos de horas de trabajo. Según los datos del BCR (2023), en la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo para 2022, las mujeres dedican en promedio 6 horas y 20 minutos al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, mientras que los hombres invierten solo 3 horas y 45 minutos en estas actividades. Además, las mujeres que cuentan con un empleo remunerado destinan 4 horas y 31 minutos diarios a estas labores, en contraste con los hombres, que emplean un promedio de 2 horas y 47 minutos.

El gráfico 3 refleja la distribución de personas ocupadas en general y en TDR en función de las horas efectivas semanales trabajadas. De acuerdo con el Código de Trabajo de El Salvador, el máximo permitido de horas semanales es de 44 horas para jornadas diurnas y 39 horas para jornadas nocturnas. No obstante, un alto porcentaje de trabajadores excede estos límites, tanto en la ocupación general como en el TDR.

En el caso de los ocupados en general, el 17.4 % realiza jornadas de entre 45 y 48 horas por semana, mientras que el 32.0 % trabaja 49 horas o más, lo que representa en total un 49.4 % de la población ocupada que excede el límite legal para jornadas diurnas. Esto revela una tendencia generalizada de sobrecarga laboral en el mercado laboral salvadoreño.

Para las personas en TDR, esta tendencia es aún más marcada. Un 13.6 % de los trabajadores en este sector trabaja entre 45 y 48 horas semanales, y el 44.1 % labora 49 horas o más. Así, en total, el 57.7 % de los ocupados en TDR supera las 44 horas semanales permitidas. Esto sugiere que las personas en el TDR experimentan una mayor exposición a jornadas extensas en comparación con otras ocupaciones.

Gráfico 3. El Salvador. Distribución de personas ocupadas y TDR según promedio de horas efectivas semanales trabajadas. 2023



Fuente: elaboración propia con base en EHPM, 2023

El análisis comparativo entre el total de ocupados y el TDR evidencia que, aunque la sobrecarga laboral afecta a una gran parte de la población trabajadora en general, es particularmente acentuada en el sector de trabajo doméstico remunerado. Esto podría indicar una falta de regulación específica y protección laboral adecuada en el TDR, exponiendo a sus trabajadores a jornadas extensas que sobrepasan los límites legales y contribuyen a la precarización laboral en este sector, particularmente vulnerable en términos de derechos y condiciones laborales.

Por otro lado, según la EHPM de 2023, el 59.5 % de las personas ocupadas en TDR recibieron su salario de manera quincenal (30.0 %) o mensual (29.5 %). Esto sugiere que la mayoría de estas personas podrían estar trabajando a tiempo completo o con un solo empleador (Schwarzer et al., 2020). De hecho, Martínez y Marroquín (2015) señalan que el 88.4 % de las trabajadoras del hogar encuestadas trabajaban en una sola vivienda, mientras que solo el 4.5 % laboraba en dos hogares. Un estudio posterior de 2014 reveló que el 69.5 % de las personas en TDR no dormían en la casa de su empleador (Martínez y Marroquín, 2015), lo cual evidencia una transición hacia una modalidad de tiempo parcial, aunque la relación laboral se mantenga con el mismo empleador.

En relación con la distribución por edad de las personas ocupadas en el TDR y el total de ocupados, según la EHPM de 2023 (ver gráfico 4), se observa que la edad promedio en el TDR es de 41 años.

En el TDR, el grupo de mayor representación es el de 45 a 49 años, que concentra el 13.7 % de los trabajadores, seguido de cerca por los rangos de 35 a 39 años (12.9 %) y 40 a 44 años (11.8 %). En conjunto, estos tres rangos etarios acumulan casi el 39 % de la población ocupada en TDR, lo que muestra una concentración significativa en trabajadores de mediana edad.

Por otro lado, en la ocupación general, los rangos de edad con mayor representación son más jóvenes, destacándose el grupo de 25 a 29 años con un 14.0 %, seguido por los grupos de 20 a 24 años (11.1 %) y 30 a 34 años (12.3 %). En total, estos tres grupos acumulan aproximadamente el 38 % de la población ocupada general, sugiriendo que, a diferencia del TDR, los ocupados en otros sectores tienden a estar en etapas iniciales de su vida laboral.

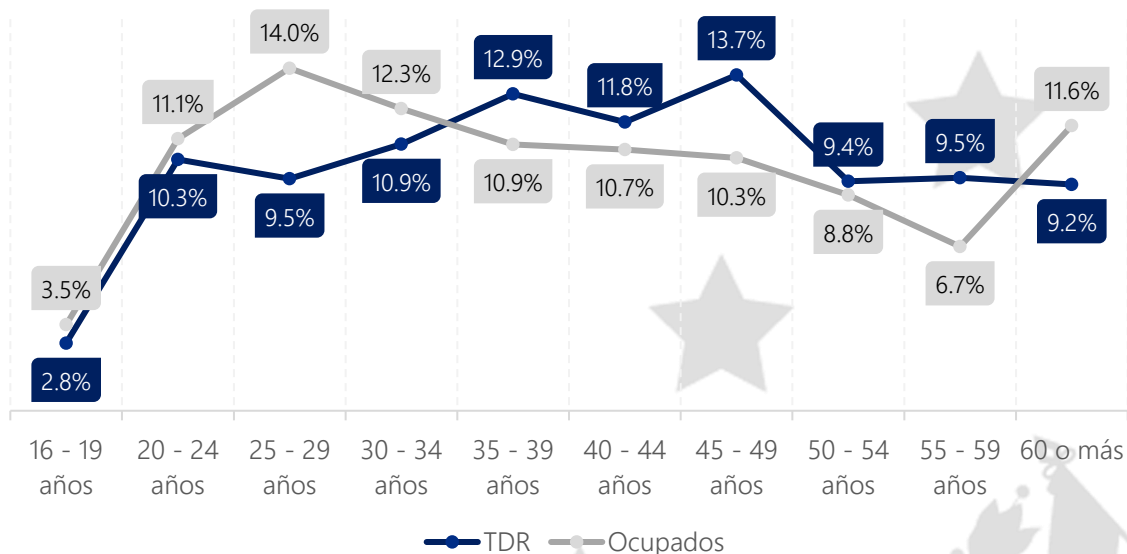
Este contraste en la distribución etaria refleja las diferencias en la naturaleza de los trabajos. Mientras que en la ocupación general la participación es predominantemente de personas jóvenes, el TDR muestra una tendencia hacia una población de mayor edad, posiblemente debido a factores como la baja especialización requerida en el TDR y la permanencia en el sector por falta de alternativas laborales.

Según Vega et al. (2010), una encuesta realizada en 2008 a trabajadoras domésticas reveló que el 60 % de ellas comenzó en el TDR entre los 15 y 24 años, mientras que un 15.1 % inició antes de cumplir los 15 años. Más adelante, Martínez y Marroquín (2015) realizaron otra encuesta en 2014 y encontraron que el 53.9 % de las personas en TDR había comenzado a trabajar en este sector entre los 7 y 17 años, con un 35 % que empezó antes de los 14 años.

Estos datos sugieren que, a pesar de los esfuerzos por erradicar el trabajo infantil, una parte significativa de las mujeres en el TDR comenzó a trabajar a edades tempranas, en condiciones que el Convenio 182 de la OIT clasifica como una de las peores formas de trabajo infantil.

Entre las principales razones expresadas para incorporarse al TDR se destaca la insuficiencia de recursos en el hogar, que a menudo les impidió continuar con sus estudios y las llevó a trabajar para aportar un ingreso adicional a sus familias (Vega et al., 2010). De hecho, según Martínez y Marroquín (2015), solo un 3.0 % de las personas en TDR encuestadas continuaba estudiando. Otro factor significativo es la maternidad temprana y el abandono por parte de sus parejas, lo que también motivó a muchas mujeres a buscar trabajo en este sector (Vega et al., 2010).

Gráfico 4. El Salvador. Distribución de personas ocupadas y TDR según rangos de edad. 2023



Fuente: elaboración propia con base en EHPM, 2023

Esta situación evidencia cómo la falta de acceso a derechos sexuales y reproductivos, la desprotección de niñas y adolescentes, y la discriminación de mujeres con hijos en el mercado laboral contribuyen a su ingreso en el TDR. Además, el menosprecio hacia las labores de cuidado, consideradas a menudo como “improductivas,” perpetúa esta situación, reforzando el rol del TDR como una salida laboral común para mujeres en condiciones vulnerables.

Tomando en cuenta que el TDR es, por lo general, una opción única para que las mujeres se inserten en el mercado laboral debido a la división sexual del trabajo y desigualdad de género predominante en la sociedad salvadoreña, el envejecimiento se convierte en una situación de riesgo para las mujeres, pues su trabajo deja de ser demandado y difícilmente pueden insertarse al mercado por otra vía. Asimismo, cabe recordar que la protección social para la contingencia de la vejez de este grupo de trabajadores es casi inexistente (Vega et al., 2010).

El nivel educativo es una variable que puede ser determinante para las mujeres, respecto a su posibilidad de insertarse en el TDR; como se indicó previamente, la necesidad de trabajar impidió que muchas de ellas continuaran con sus estudios, lo cual se vuelve un círculo vicioso, ya que sin mayor preparación las mujeres encuentran aún más barreras para insertarse en otras ocupaciones donde la calidad del empleo sea mayor.

Vega et al. (2010) encuentran en 2008 que el 53.75 % de las mujeres en TDR no tenían ningún nivel educativo o no completaban la primaria, y este porcentaje era levemente menor en el caso de los hombres (51.6 %). Por otro lado, el 5.85 % de los hombres en TDR alcanzaron un nivel educativo más que secundaria; mientras que, en el caso de las mujeres el 0.2 % se ubicaron en este nivel educativo. En 2014, Martínez y Marroquín (2015) encuentran que el 15.7

% de las personas en TDR entrevistadas no tenían ningún nivel educativo, y el 46.7 % había aprobado entre primer y sexto grado.

Según la EHPM de 2023, el porcentaje de personas ocupadas en el TDR que no saben leer ni escribir es del 12%. Sin embargo, se observa una notable disparidad de género en este indicador: el analfabetismo entre las mujeres que trabajan en el TDR alcanza el 12.4%, mientras que en los hombres se sitúa en el 6.4%. Esta diferencia sugiere una mayor vulnerabilidad educativa entre las mujeres en este sector.

Al desglosar el último nivel educativo cursado y aprobado en el TDR, la EHPM 2023 refleja que la mayoría de estas personas (76.6 %) completaron únicamente hasta el nivel de educación básica (1° a 9° grado). Este porcentaje es similar tanto en hombres (75.5 %) como en mujeres (76.7 %), indicando que este sector tiene una alta concentración de personas con educación básica como nivel máximo. Así mismo, el porcentaje de personas en TDR con educación superior es especialmente bajo. Solo el 1.0 % alcanzó el nivel superior universitario, y un 0.7 % completó estudios superiores no universitarios. No se registran hombres en el sector de TDR con estudios universitarios completos, y solo el 0.5 % de los hombres tiene algún nivel superior no universitario. En cambio, un 1.1 % de las mujeres en TDR reporta haber completado estudios universitarios, lo que, aunque bajo, indica una ligera ventaja femenina en cuanto al acceso a la educación superior dentro de este sector.

Este mayor porcentaje de mujeres con educación superior en el TDR es un dato llamativo que podría reflejar ciertos factores estructurales y sociales en el mercado laboral. Aunque la proporción sigue siendo baja en comparación con otras categorías ocupacionales, este fenómeno puede evidenciar que, a pesar de contar con niveles educativos más altos, muchas mujeres se ven forzadas a optar por el TDR debido a las limitaciones para acceder a otras áreas laborales. Esto podría estar asociado con barreras como la discriminación de género y las responsabilidades de cuidado familiar que suelen recaer desproporcionadamente sobre las mujeres. Asimismo, esta situación podría reflejar una subvaloración de sus calificaciones en el mercado formal de trabajo, especialmente en ocupaciones fuera del ámbito doméstico.

Al analizar el nivel educativo en la población ocupada en general, encontramos que el 51.0 % alcanzó únicamente la educación básica, con una distribución de 53.2 % para los hombres y 48.0 % para las mujeres. En el nivel de educación media, se encuentra un 33.1 % de personas ocupadas en general, lo cual también representa una proporción significativa. Respecto a los niveles superiores, la población ocupada general presenta un 12.6 % con educación universitaria y un 2.3 % con educación no universitaria, con una diferencia notable entre géneros: el 15.5 % de las mujeres ocupadas tiene educación universitaria, comparado con el 10.4 % de los hombres.

Estos datos muestran que, tanto en el grupo de personas en TDR como en el de los ocupados en general, las mujeres tienen una mayor representación en los niveles educativos superiores en comparación con los hombres. Esto sugiere que, aunque las mujeres alcanzan niveles educativos más altos en general, factores como las barreras estructurales y sociales —como se mencionó previamente— siguen limitando su acceso a trabajos mejor remunerados y formales fuera del ámbito doméstico, incluso cuando cuentan con calificaciones académicas superiores.

Sin embargo, y en línea con lo mencionado anteriormente, se observa que el TDR no exige un nivel educativo mínimo (Vega et al., 2010). De hecho, se encuentra un número considerable de personas que podrían desempeñarse en actividades más calificadas. No obstante, debido a la insuficiente absorción de mano de obra en el mercado laboral formal, el TDR se presenta como una alternativa, especialmente para las mujeres, quienes representan el mayor porcentaje de la ocupación en este sector.

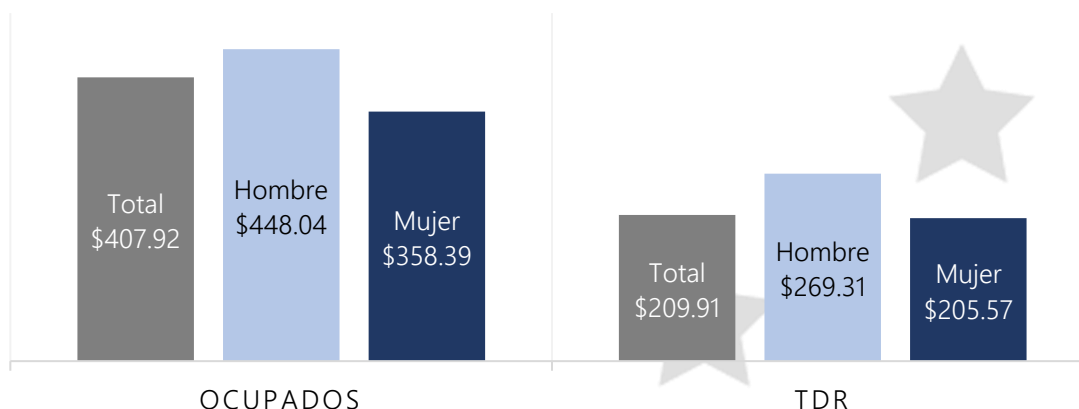
Además, este sector se caracteriza por una remuneración insuficiente. Según la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) de 2023, las personas que trabajan en TDR percibieron un salario promedio mensual de US\$209.91 (ver gráfico 5), monto que no cubre el costo de la Canasta Básica Alimentaria en el área urbana, la cual promedió US\$252.40 en ese año. Esta canasta refleja el costo mínimo para cubrir las necesidades alimentarias de una familia.

Asimismo, el salario promedio tampoco es suficiente para cubrir la Canasta Básica Ampliada, que en 2023 tuvo un costo promedio de US\$504.20, ya que incluye, además de la alimentación, otros gastos esenciales como vivienda, transporte, salud y educación. Esta disparidad económica resalta la precariedad que enfrentan quienes se dedican al TDR, afectando directamente su calidad de vida y limitando su capacidad para satisfacer necesidades básicas.

El análisis de los salarios promedio mensuales muestra diferencias significativas entre el total de personas ocupadas y quienes se dedican al TDR. Según los datos, el salario promedio general de los ocupados es de \$407.92, mientras que el promedio para quienes se desempeñan en TDR es de \$209.91.

Esto indica que los salarios de las personas en el TDR representan solo el 51.4 % del promedio general, lo que implica una disminución del 48.6 % en comparación con el salario del total de ocupados. Esta disparidad sugiere una desventaja salarial inherente al sector de TDR, lo que refleja un bajo reconocimiento económico de esta actividad, a pesar de su importante función social y económica.

Gráfico 5. El Salvador. Salario promedio de los ocupados y TDR según sexo. 2023



Fuente: elaboración propia con base en EHPM, 2023

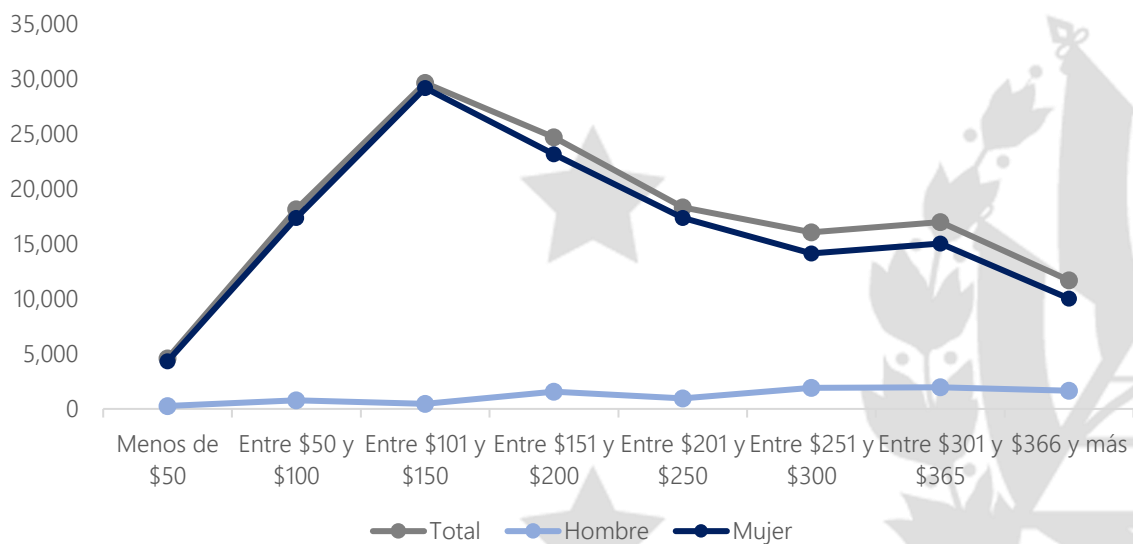
Además de esta diferencia sectorial, existen variaciones en los salarios promedio por género dentro de los ocupados en general y en el TDR. En el promedio general de ocupados, los hombres ganan \$448.04, mientras que las mujeres reciben \$358.39, lo que implica que las mujeres ganan, en promedio, un 20.0 % menos que los hombres en esta categoría. Esta brecha de género también es evidente en el sector de TDR, donde los hombres reciben un salario promedio de \$269.31, en comparación con los \$205.57 de las mujeres. Este diferencial equivale a que las mujeres ganen un 23.7 % menos que los hombres en el TDR, evidenciando una desigualdad de género más pronunciada en este sector específico. Esto puede ser reflejo de la subvaloración de las tareas tradicionalmente femeninas y de una menor negociación salarial en el TDR.

Al comparar los salarios promedio de las mujeres en TDR con el promedio general de ocupados, la disparidad es aún más notoria. Con un ingreso de \$205.57, las mujeres en el TDR ganan casi un 49.6 % menos que el promedio de ingresos del total de ocupados. Este dato subraya una doble desventaja: por un lado, la posición desfavorable de las personas en el TDR frente a otras ocupaciones, y por otro, la brecha salarial de género dentro de este sector. De hecho, incluso los hombres en TDR ganan un 34.0 % menos que el promedio general, lo que refuerza la idea de que este tipo de ocupación está subvalorada en términos de remuneración.

En otras palabras, la diferencia salarial entre las personas del TDR y las ocupadas responde a factores como la división sexual del trabajo, la desigualdad de género y la falta de valorización de esta actividad productiva. A pesar de que la jornada laboral en el TDR en promedio es superior a lo permitido en el Código de Trabajo, su remuneración tiende a ser aproximadamente la mitad del salario promedio de las personas ocupadas en general. Estos datos ponen de relieve la necesidad de políticas públicas que fomenten la equidad salarial y la dignificación del trabajo doméstico remunerado, reconociendo su aporte a la economía y atendiendo a las desigualdades de género persistentes.

De hecho, en 2023 de acuerdo a la EHPM, la mayoría de las personas en TDR se concentra en tramos salariales bajos, especialmente entre los rangos de \$101 a \$150 y de \$151 a \$200 (ver gráfico 6), lo cual representa el 21.1 % y el 17.6 % del total, respectivamente. Dentro del rango de \$101 a \$150, se observa una amplia mayoría de mujeres (29,205 frente a solo 448 hombres), lo que sugiere que este nivel salarial es particularmente característico para las mujeres en el TDR. Esto sugiere que, aunque ambos géneros trabajan en el mismo sector, las mujeres tienden a concentrarse en los salarios más bajos, enfrentando mayores dificultades para acceder a ingresos más altos dentro del TDR. En este tramo, las mujeres representan el 22.3 % de todas las personas en TDR, mientras que los hombres son solo el 4.7 % en este rango.

Gráfico 6. El Salvador. Número de personas ocupadas en TDR según sexo y tramos salariales



Fuente: elaboración propia con base en la EHPM de 2020.

A medida que se incrementan los salarios, se observa una leve disminución en el porcentaje de mujeres en cada tramo, mientras que los hombres tienden a concentrarse en los tramos superiores. Por ejemplo, en el tramo de \$251 a \$300, los hombres representan el 20.2 % de su grupo total en comparación con el 10.8 % para las mujeres. Esta diferencia se acentúa en el tramo de \$301 a \$365, donde los hombres constituyen el 20.6 %, frente al 11.5 % de las mujeres, y en el tramo de \$366 o más, donde el 17.4 % de los hombres alcanza estos niveles salariales, en contraste con solo el 7.7 % de las mujeres. Este patrón, en el cual los hombres en TDR se concentran en los tramos salariales más altos, podría interpretarse como un reflejo de la segregación ocupacional dentro del sector. Es decir, los hombres podrían estar ocupando posiciones dentro del TDR que, aunque escasas, son mejor remuneradas, mientras que las mujeres pueden encontrarse predominantemente en funciones de menor salario.

Además, factores como la discriminación de género en el ámbito laboral podrían influir, al limitar las oportunidades de ascenso o acceso a posiciones mejor pagadas para las mujeres.

Esto se agrava en el TDR, un sector en el que, tradicionalmente, el trabajo de las mujeres ha sido subvalorado y las condiciones de trabajo tienden a ser menos reguladas. Las responsabilidades de cuidado, que suelen recaer de manera desproporcionada sobre las mujeres, también podrían restringir sus posibilidades de acceder a estos tramos superiores, ya que estas responsabilidades limitan su disponibilidad y flexibilidad laboral, aspectos que podrían ser más valorados en puestos de mejor remuneración dentro del sector.

Los datos anteriores destacan la desigualdad presente en la estructura salarial del TDR, sugiriendo que una combinación de factores estructurales y sociales limita el acceso de las mujeres a salarios más altos. En contraste, los hombres en este sector parecen tener una mayor probabilidad de acceder a ingresos más elevados. Esta situación impacta directamente en las condiciones de vida de las personas en el TDR, como refleja el hecho de que de acuerdo a la EHPM 2023, el 22.4 % de su población vive en hogares en condición de pobreza, de las cuales el 3.8 % se encuentra en situación de pobreza extrema y el 18.6% se ubica en pobreza relativa.

Al analizar las diferencias de género, se observa que la mayoría de las mujeres en el TDR, un 78.2%, no viven en pobreza, un porcentaje ligeramente superior al de los hombres, que es del 69.6%. Sin embargo, un mayor porcentaje de hombres, un 27.4%, vive en pobreza relativa, frente al 18.0% de las mujeres. En cuanto a la pobreza extrema, los porcentajes son similares: el 3.0% de los hombres y el 3.9% de las mujeres se encuentran en esta situación.

Este contexto económico incide directamente en cómo las trabajadoras del hogar destinan su salario. Martínez y Marroquín (2015) encontraron en 2014 que el 74.2% de las mujeres en TDR encuestadas destinaban la mayor parte de su salario al gasto en comida para su hogar, pero también manifestaban que lo distribuían en servicios de electricidad y agua, colegiaturas y el estudio de sus hijos, ropa y zapatos, medicinas, transporte y alquiler de la vivienda. Solo el 0.9% de las entrevistadas mencionó tener alguna fracción de su salario destinado al ahorro.

Por otro lado, según Vega et al. (2010), los hogares con ingresos más altos son quienes contratan TDR; y en 2017, Schwarzer et al. (2020) identificaron resultados similares, donde el 51.2 % de los hogares contratantes pertenecen al decil de ingresos más alto, que al adicionarle el octavo y noveno decil alcanzan el 84.2 %.

Esto responde al hecho que los hogares donde las jefas de hogar o esposas trabajan son los que demandan en mayor medida el TDR, estableciendo una relación en la cual, las mujeres de ingresos más altos trasladan al mercado laboral sus necesidades de trabajo doméstico y de cuidado, y son las mujeres de ingresos inferiores las que suplen esta demanda.

En adición a esto, es relevante señalar la discriminación y el trato degradante generalizado hacia las personas trabajadoras del TDR, que trasciende la baja remuneración. Los abusos y vulneraciones a sus derechos laborales han sido ampliamente documentados por Vega et al.

(2010). Entre los resultados de esta investigación se mencionan el impago total o parcial de las horas trabajadas, el pago inferior al acordado, la falta de acceso a vacaciones y descansos, así como agresiones físicas y sexuales, entre otras violaciones.

Además, existe una diferenciación marcada entre los beneficios generales y los percibidos por las personas del TDR, especialmente, en los esquemas contributivos de seguridad social. El Régimen Especial de Salud y Maternidad para los Trabajadores Domésticos del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) no establece la obligatoriedad de cotización, además de no ofrecer subsidio por incapacidad (común o profesional), prestación económica por sepelio, inscripción de cónyuges como beneficiarios, estableciendo como edad máxima para el beneficio los 59 años, y el período de carencia de atención especializada para ciertas enfermedades² es mayor (6 meses versus 3 meses en el régimen general) (Schwarzer et al., 2020).

Las prestaciones diferenciadas y la falta de obligatoriedad de cotización contribuyen a una baja cotización al ISSS por parte del TDR. De hecho, según la EHPM de 2023, el 97.6 % de las personas en el TDR no contribuía con parte de su salario al régimen del ISSS, y de acuerdo a los registros administrativos de la institución, entre enero y diciembre de 2023 solo 1,497 cotizantes en promedio pertenecían al servicio doméstico, lo que es menor a lo reportado en la encuesta³. En cuanto a la cotización al Sistema de Ahorro para Pensiones (SAP), de acuerdo al Art. 9 de la Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones, la afiliación de las personas del trabajo doméstico estará sujeto a un reglamento especial, que a la fecha no ha sido emitido (Schwarzer et al., 2020).

Considerando que (i) el trabajo doméstico y de cuidados es esencial para la sostenibilidad de la vida y la economía en su conjunto, y (ii) que la baja remuneración del TDR perpetúa la desvalorización de estas actividades y no permite a sus trabajadoras y trabajadores acceder a una vida digna ni siquiera para cubrir la Canasta Básica Alimentaria (CBA), el Estado debe impulsar políticas y medidas para asegurar un trabajo decente para quienes realizan este trabajo. Es fundamental señalar que el acceso a un trabajo decente es tanto un derecho humano como laboral, entendido como un empleo con remuneración justa, en condiciones dignas y que permita a las personas sostener su vida y la de sus familias.

² Insuficiencia renal, cáncer, cardiopatía coronaria y cirugías electivas (Schwarzer et al., 2020).

³ 3,337 personas del TDR reportaban ser cotizantes al ISSS en 2023, según la EHPM.

RESUMEN DE EXPERIENCIAS EXITOSAS ENTORNO AL TDR REMUNERADO EN AMÉRICA LATINA

Como se ha destacado a lo largo del documento, el Trabajo Doméstico Remunerado (TDR) desempeña un papel crucial en la economía y la estructura social de América Latina y el Caribe. En 2019, aproximadamente 14.8 millones de personas se dedicaban a esta actividad en la región, representando el 19.6 % del total mundial de trabajadores domésticos (OIT, 2021). Sin embargo, a pesar de su relevancia, las condiciones laborales de estos trabajadores, especialmente las mujeres, han sido históricamente precarias y desiguales. Ante este panorama, varios países han implementado políticas para mejorar la calidad de vida de quienes realizan esta labor.

En primer lugar, la profesionalización y adquisición de competencias han emergido como estrategias clave para mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar. En países como Argentina y Brasil, se han llevado a cabo programas de formación que no solo equipan a las trabajadoras con habilidades técnicas relevantes, sino que también les abren la puerta a mejores oportunidades laborales y salarios más justos (OIT, 2021; Gontero, S. y Velásquez, M. 2023). Esta profesionalización ayuda a cambiar la percepción social sobre el trabajo doméstico, promoviendo su reconocimiento como una actividad digna y valiosa para la economía.

La actualización y creación de legislación inclusiva ha sido otra vía fundamental. Por ejemplo, en Chile, se han realizado reformas que garantizan derechos laborales básicos, tales como el salario mínimo, el respeto de las horas de trabajo y el acceso a la seguridad social (Lexartza, L & Carcedo, A, 2016). Asimismo, estos esfuerzos han dado lugar a un aumento en la formalización del trabajo doméstico, una medida que contribuye a la protección de los derechos laborales de las trabajadoras.

En el contexto de políticas de seguridad social, varios países han promovido la inclusión de las trabajadoras del hogar en sistemas de protección social. En Uruguay, iniciativas específicas han facilitado que estas trabajadoras accedan a beneficios que anteriormente les eran negados, permitiendo así la cobertura en salud y pensiones (OIT, 2011). Este acceso es crucial para garantizar una red de protección en tiempos de vulnerabilidad.

Asimismo, la violencia de género representa un desafío significativo en el entorno del TDR. En respuesta a esta problemática, se han concebido buenas prácticas en la prevención de la violencia hacia las trabajadoras del hogar. Países como Colombia y México han implementado campañas de sensibilización y programas de apoyo que empoderan a las trabajadoras y fomentan su denuncia ante situaciones de abuso (Lima, A y Núñez, E, 2019). Este enfoque no solo ayuda a proteger los derechos de las trabajadoras, sino que también contribuye a la construcción de una cultura de respeto y equidad.

Un factor común en algunas experiencias exitosas es la promoción del diálogo social, que ha permitido la inclusión de las voces de las trabajadoras, empleadores y gobiernos en la formulación de políticas efectivas. En Perú, la existencia de organizaciones sindicales consolidadas ha facilitado la negociación con el Estado, resultando en la aprobación de una normativa más robusta para las trabajadoras domésticas (OIT, 2011; Gontero, S y Velásquez, M, 2023). Esta participación activa ha sido esencial para abordar las problemáticas específicas que enfrentan las trabajadoras en sus respectivos entornos laborales.

Por último, es importante destacar que el esfuerzo conjunto de las trabajadoras del hogar ha sido fundamental para visibilizar sus derechos y necesidades. A través de organizaciones, han logrado influir en el ámbito político y social, alcanzando reformas significativas que benefician a un amplio sector de la población.

Las experiencias positivas en el ámbito del Trabajo Doméstico Remunerado (TDR) en América Latina ejemplifican cómo la combinación de profesionalización, legislación, acceso a la seguridad social, prevención de la violencia de género y diálogo social son componentes fundamentales para lograr una mejora sustancial en las condiciones laborales de las personas trabajadoras domésticas. Estas estrategias no solo promueven el respeto por sus derechos, sino que además resaltan el valor de su contribución a la economía y la sociedad en general.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES EN LÍNEA A ESTABLECER UN SALARIO MÍNIMO PARA LAS PERSONAS EN TDR

A partir de una revisión de las características de las personas en TDR, se concluye que este grupo se encuentra en una posición vulnerable y precaria. El TDR representa una fuente de empleo para una proporción significativa de mujeres (9.9 % de las mujeres ocupadas, en promedio), quienes enfrentan barreras para acceder al mercado de trabajo remunerado. Además, debido a la división sexual del trabajo, tienden a emplearse en actividades relacionadas con el cuidado personal y el hogar, que suelen ser peor remuneradas. De hecho, las mujeres se insertan en el TDR a un ritmo mayor que en otras ocupaciones, ya que la tasa de crecimiento de la ocupación en TDR para mujeres es del 2.1 % en el período analizado (2010 – 2023), en comparación con el 1.7 % en otras ocupaciones.

Las personas empleadas en TDR suelen trabajar más horas que las ocupadas en general y reciben un pago inferior; además, persisten y se acentúan las brechas salariales entre hombres y mujeres en este sector, donde el 93.2 % de los empleados eran mujeres en 2023. A esto se suma una mayor incidencia de pobreza, ya que muchas de estas personas reciben un salario insuficiente para adquirir una Canasta Básica Alimentaria Urbana.

Por lo tanto, el Estado debe tener un rol activo para garantizar condiciones dignas y decentes considerando las condiciones socioeconómicas de las personas ocupadas en el TDR. El

reconocimiento del TDR como un empleo, y a aquellos que lo desempeñan como personas trabajadoras sujetas de derechos debe ser una prioridad importante en las políticas públicas de empleo. Así, se propone la fijación de un salario mínimo para las personas en TDR como un paso principal para tal fin, y que este sea igual al del resto de ocupaciones. Esto constituiría un avance importante en línea a la ratificación del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) de la OIT.

El Salvador debe enmendar la omisión histórica del TDR como sujetos de los derechos laborales y aprobar un salario mínimo que dignifique y cubra las necesidades básicas de una persona trabajadora y su familia, a través del correcto funcionamiento del CNSM y la orientación técnica del MTPS en relación a un salario digno para este grupo poblacional.

Según la OIT, la remuneración al TDR debe ser igual al resto de sectores u ocupaciones (en el caso que sea de esta manera en que se fijan los salarios mínimos en el país), o igual al salario mínimo nacional de existir un único parámetro, pues de lo contrario *"el mecanismo de fijación de salarios mínimos reforzaría directamente la infravaloración tradicional de los trabajos de cuidado"* (2016: 6), y violaría el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor establecido en el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100).

Por otro lado, se recomienda no hacer una distinción entre el salario mínimo para las personas que habitan en el hogar del empleador y aquellas que no. En primer lugar, porque el salario mínimo debe ser suficiente para asegurar las condiciones de vida dignas para las y los trabajadores y sus familias, y el hecho que la persona trabajadora habite en el hogar del empleador no necesariamente le garantiza estas condiciones de vida dignas. Además, el monto calculado para establecer el costo de la habitación y alimentación es completamente arbitrario, lo que puede dar paso a cobros indebidos y a un salario en dinero aún más bajo.

En adición a esto, como se ha mencionado previamente, el salario debe cubrir las necesidades no solo de las personas trabajadoras sino la de sus familias, y al descontar un monto en concepto de habitación y alimentación en el hogar del empleador perjudica la suficiencia de este para cubrir las necesidades de la familia de la persona que realiza TDR.

A esta situación se añade el hecho que, al estar trabajando, las necesidades de cuidado de las familias de quienes se emplean en el TDR se ven suplidas por otras personas, que por lo general son miembros de sus propias familias, por lo que el trabajo doméstico no remunerado subsidia a las personas del TDR y permite sistemáticamente que los salarios sean bajos, lo que se agrava si se descuenta un monto en concepto de habitación y alimentación por dormir en el hogar del empleador (Vega et al., 2010).

La OIT (2016) además menciona que deberían existir límites a los pagos en especie, y señala como buena práctica un mínimo de salario mensual para garantizar una protección eficaz; por

lo tanto, se recomienda que no exista diferencia en la tarifa del salario mínimo entre ambos casos.

Por otro lado, si bien no se ha extendido en este documento sobre las violaciones a los derechos laborales, Vega et al. (2010) han documentado diversos abusos que las mujeres del TDR sufren al desempeñar su labor, y han encontrado que bajo la modalidad de “dormida adentro” la frecuencia de estos abusos es ligeramente mayor⁴, y las agresiones sexuales solo se reportaron bajo esta modalidad en la investigación mencionada. De esto se deduce, que el trato que las mujeres del TDR reciben dentro del hogar del empleador no es igual al que tuvieran en su propio hogar, además de experimentar una diferencia marcada entre ellas y el resto de la familia.

En este contexto, el argumento de que se justifica un salario menor por la compensación en especie de habitar en el mismo hogar (Art. 78 del Código de Trabajo) pierde fuerza: las mujeres en el TDR estarían pagando parte de su salario por vivir en un entorno donde frecuentemente enfrentan violaciones a sus derechos y un trato diferenciado, muchas veces discriminatorio.

Asimismo, cuando se requiere de los servicios de una persona trabajadora más allá de las horas ordinarias de trabajo, es deber del empleador asegurar la estancia de este, si así lo requiere, así como las comidas y otros gastos en los que el trabajador incurra. Apelando a la igualdad entre las personas del TDR y el resto de trabajadores, por lo que, lo anterior debe aplicarse a este sector.

De acuerdo con la OIT (2016), para establecer un salario mínimo para el personal doméstico, se debe evaluar si las personas trabajadoras domésticas están amparadas por las disposiciones sobre el tiempo de trabajo, pues esto puede ser una limitación a la hora de la fijación de un salario mínimo que asegure el acceso al bienestar mínimo de las personas del TDR. De no existir una regulación que le acompañe se corre el riesgo de que la retribución salarial mensual no sea proporcional a las horas de trabajo promedio realizadas.

El Art. 80 del Código de Trabajo estipula lo siguiente: *“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.”*

En este sentido, la legislación nacional no regula las horas de trabajo sino más bien las de descanso, y establece un mínimo mas no un máximo de horas. Si bien, en este primer ejercicio se propone un salario mínimo mensual debido a la heterogeneidad de horas efectivamente

⁴ Ver Vega et al. (2010: 54-57).

trabajadas, las personas del TDR pueden estar sujetas a horas de trabajo excesivas como se indicó previamente.

Por tanto, además de establecer un salario mínimo para el TDR, es necesario enfocar esfuerzos en garantizar el derecho de las personas trabajadoras domésticas a una jornada laboral limitada por semana, evitando así la precariedad por exceso de horas. También es fundamental asegurar su derecho a un descanso semanal y a recibir compensación por las horas extraordinarias trabajadas.

Por último, es necesario recalcar que la fijación de un salario mínimo es solo un primer paso para valorizar al TDR; sin embargo, debe complementarse con un seguimiento exhaustivo de la institucionalidad que desvaloriza y discrimina esta actividad productiva, así como con la eliminación de marcos legales que profundicen las brechas entre el TDR y otras ocupaciones y actividades económicas.

Un ejemplo de esta situación es que, debido a que el lugar de trabajo de las personas del TDR es una vivienda particular, el MTPS no tiene facultades para inspeccionar las condiciones de trabajo ni el cumplimiento de derechos laborales (como las cotizaciones al sistema de seguridad social) en los hogares de los empleadores.

Por tanto, es esencial impulsar marcos regulatorios que permitan un mayor control del cumplimiento de derechos de las personas del TDR, respetando la intimidad y privacidad de los hogares. Esto podría incluir la mejora en la verificación y recopilación de información sobre abusos y violaciones de derechos laborales en el sector, mediante un fortalecimiento de los mecanismos de control y denuncia, haciendo uso de las facultades legales del MTPS."

Esta secuencia conecta la necesidad de cambios en la institucionalidad y regulación para el TDR y plantea ejemplos de cómo los límites actuales dificultan la protección de derechos, culminando en la propuesta de nuevas medidas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Asamblea Legislativa de El Salvador (1972). *Código de Trabajo*. Asamblea Legislativa. San Salvador, El Salvador. [En línea] Disponible en: <https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/D167849A-305E-4ECE-B60D-48484ECFC454.pdf>

Asamblea Legislativa de El Salvador (1996). *Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones*. Asamblea Legislativa. San Salvador, El Salvador. [En línea] Disponible en: <https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/4FAC0F94-B012-4F32-B418-FD4909984DC7.pdf>

- BCR (2024). *Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) 2023*. San Salvador, El Salvador. [En línea] Disponible en: <https://www.bcr.gob.sv/documental/Inicio/vista/f568bebf960fc21745da7377b0c75068.pdf>
- BCR (2023). *Encuesta Nacional de Uso del Tiempo, 2022*. San Salvador, El Salvador. [En línea] Disponible en: https://onec.bcr.gob.sv/observatorio.genero/uso_tiempo/Informe%20de%20Resultados%20EUT%202022.pdf
- Corte Suprema de Justicia (CSJ) (2020). Inconstitucionalidad 143-2015. Sala de lo Constitucional, CSJ. San Salvador, El Salvador. [En línea] Disponible en: <https://www.jurisprudencia.gob.sv/busqueda/showFile.php?bd=1&data=DocumentosBoveda%2FD%2F1%2F2020-2029%2F2020%2F02%2FE3DCB.PDF&number=933323&fecha=28/02/2020&numero=143-2015&cesta=0&singlePage=false%27>
- Federici, S. (2013) *Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*. Traficantes de Sueños. Madrid, España. [En línea] Disponible en: <https://www.traficantes.net/sites/default/files/pdfs/Revolucion%20en%20punto%20cero-TdS.pdf>
- Fineman, M. (2006). "Dependency and Social Debt". En David Grusky y Paula England (ed), *Poverty and Inequality*. Stanford University Press, pp. 133-150.
- Fraser, N. (2016) *Contradictions of capital en care*. En New Left Review, volumen 100, julio – agosto 2016. Londres, Reino Unido. [En línea] Disponible en: <https://newleftreview.org/issues/ii100/articles/nancy-fraser-contradictions-of-capital-and-care>
- Ghai, D. (2003) *Trabajo decente. Conceptos e indicadores*. En Revista Internacional del Trabajo, volumen 122 (2003), número 2. [En línea] Disponible en: <https://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/ghai.pdf>
- Gontero, S. y Velásquez, M. (2023) *Trabajo doméstico remunerado en América Latina: claves para una ruta de formalización*, Documentos de Proyectos (LC/TS.2023/82), Santiago, Chile. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). [En línea] Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/49063/1/S2300493_es.pdf
- Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) (2019) *Ley del Seguro Social y sus reglamentos*. ISSS. San Salvador, El Salvador. [En línea] Disponible en:

<https://www.transparencia.gob.sv/institutions/iss/documents/reglamento-de-la-ley-principal>

- Lexartza, L. Chaves, M. J. & Carcedo, A. (2016) *Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe*. OIT, Lima, Perú. Oficina Regional para América Latina y el Caribe, FORLAC. [En línea] Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_480352.pdf
- Lima, A. y Núñez, E. (2019) *Violencia de Género en el Trabajo Remunerado del Hogar en América Latina y el Caribe: Experiencias, Voces, Acciones y Recomendaciones de las Organizaciones de Trabajadoras para Eliminarla*. Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar (IDWF). [En línea] Disponible en: https://idwfed.org/wp-content/uploads/2022/08/gender_based_violence_in_paid_domestic_work_in_latin_america_and_the_caribbean_es.pdf
- Martínez, E. y Marroquín, R. (2015). *Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador*. San Salvador: Universidad Centroamericana José Simeón Cañas.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) (2016) *Trabajo doméstico*. MTSS. San José, Costa Rica. [En línea] Disponible en: http://www.mtss.go.cr/temas-laborales/04_trabajo_domestico.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2011) *Convenio sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)*. OIT. Ginebra, Suiza. [En línea] Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2011) *El Trabajo Doméstico Remunerado en América Latina y el Caribe*. OIT. [En línea] Disponible en: <https://www.ilo.org/es/media/345376/download>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2016) *Guía sobre políticas en materia de salario mínimo: capítulos completos*. OIT. Ginebra, Suiza. [En línea] Disponible en: https://www.ilo.org/global/docs/WCMS_542028/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2021) *El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe, a diez años del Convenio núm. 189*. OIT. Lima, Perú. [En línea] Disponible en: <https://www.ilo.org/es/media/379671/download>
- Pérez, A. (2014). *Subversión feminista de la economía. Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida*. Traficantes de sueños. Madrid, España. [En línea] Disponible en:

<https://www.traficantes.net/sites/default/files/pdfs/Subversi%C3%B3n%20feminista%20de%20la%20econom%C3%ADa%20Traficantes%20de%20Sue%C3%B1os.pdf>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (2008) *Informe de Desarrollo Humano 2007-2008. El empleo en uno de los pueblos más trabajadores del mundo*. PNUD. San Salvador, El Salvador. [En línea] Disponible en: https://www.sv.undp.org/content/el_salvador/es/home/library/hiv_aids/informe-sobre-desarrollo-humano-el-salvador-2007-2008.html

Schwarzer, H.; Ortiz-Vindas, J.; y M. Velásquez (2020) *Protección social al trabajo doméstico en El Salvador. Desafíos y opciones de políticas*. Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana. San Salvador, El Salvador. [En línea] Disponible en: https://www.social-protection.org/gimi/RessourcePDF.action;jsessionid=aS_uaEBY3zggcL24TzfG8aUkxY56fGOKwLf03FZ7TXxNa_vldfiL!-1064472180?id=55830

Universidad Centroamericana "José Simeón Cañas" (UCA) (2020) *Análisis socioeconómico de El Salvador: año 2020*. Departamento de Economía, UCA. San Salvador. [En línea] Disponible en: <https://www.uca.edu.sv/economia/wp-content/uploads/ANALISIS-SOCIOECONOMICO-2020.pdf>

Vega, A.; Martínez, J.; Amaya, P. y Duke, K. (2010). *La institucionalización sociocultural y jurídica de la desigualdad: el trabajo doméstico remunerado en El Salvador*. Consejo de Ministras de la Mujer de Centro América del Sistema de Integración Centroamericana (COMMCA/SICA). El Salvador.