



MINISTERIO DE TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

El trabajo doméstico remunerado en El Salvador

Investigadora

María José Erazo

Técnico Analista del Mercado Laboral

Coordinadora de la investigación

Diana Contreras

Jefa de la Unidad de Inteligencia del Mercado Laboral

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 y menospreciado, a pesar de tener un rol clave para la sostenibilidad de la vida y el sistema económico. Por ello, las personas en estas actividades se encuentran desprotegidas en sus derechos laborales. En el presente documento, se busca visibilizar las condiciones de trabajo y de vida de las personas que trabajan en el trabajo doméstico remunerado (TDR), en un esfuerzo por reivindicar el rol de estas actividades en la economía y sostenibilidad de la vida. Los hallazgos indican que las personas TDR 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 proponen recomendaciones 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 encuentra infravalorado 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 injusticia subyacente es exacerbada por la pandemia de COVID-19,



que provocó una amenaza sanitaria inminente y ha evidenciado, en mayor medida, lo esenciales que son estas actividades para la sostenibilidad de la vida en confinamiento.

En este contexto, el presente documento busca 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.

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 debe impulsar acciones para lograr la ratificación de este convenio.

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 describe brevemente el caso de Costa Rica como buena práctica de establecimiento de regulaciones para garantizar un trabajo decente para las personas 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 se debe trabajar en crear las condiciones y procesos para su 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



cuido 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.

De acuerdo al 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.

No obstante, de acuerdo a cifras del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS), un promedio de 1,848 personas estaban en planilla del sistema como TDR en promedio entre enero y diciembre de 2020, que representa el 1.5 % del total de personas ocupadas en el TDR estimado en la EHPM de 2020. Además, las personas TDR en planilla en diciembre de 2020 (1,780 personas) es 8.5 % menor que en diciembre de 2019 (1,946 personas), lo que demuestra que la mínima protección que podían tener algunas personas del TDR se ha visto afectada por la pandemia, a pesar de que las necesidades de cuidado hayan incrementado.

En ese sentido, son claras las desigualdades que enfrenta este sector y la poca valorización que se otorga a este tipo de trabajo, pero también es evidente la importancia de estos trabajos en momentos de crisis como la pandemia por COVID-19 y 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

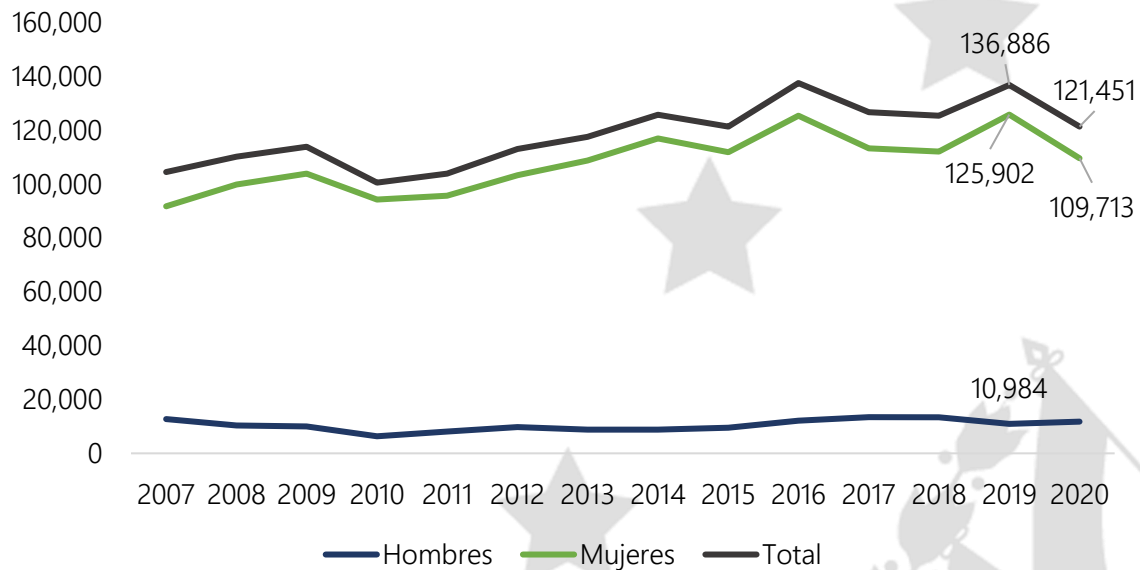
En los apartados anteriores se ha demostrado que existe un aparato teórico y legal internacional que reconoce el trabajo doméstico y de cuidados como esencial para la vida y la continuidad del sistema económico. Las personas que realizan estos trabajos de forma remunerada entonces deben ser sujetas de 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 tenido un peso relativamente constante en la cantidad de personas ocupadas en los últimos trece años. De acuerdo a las Encuestas de Hogares de Propósitos Múltiples del período 2007-2020, en promedio el 4.6 % de la ocupación se encuentra en el TDR, y en 2020 esta cifra cayó levemente al 4.4 % de los ocupados, mostrando una expulsión de trabajadoras domésticas del mercado de trabajo en pandemia. Por otro lado, el TDR representa además una oportunidad de empleo mayor para las mujeres en comparación con los hombres, y el tamaño del sector obedece a los cambios de las mujeres ocupadas en TDR (ver Gráfico 1).



Gráfico 1

Evolución de personas en trabajo doméstico remunerado, según sexo (2007-2020)

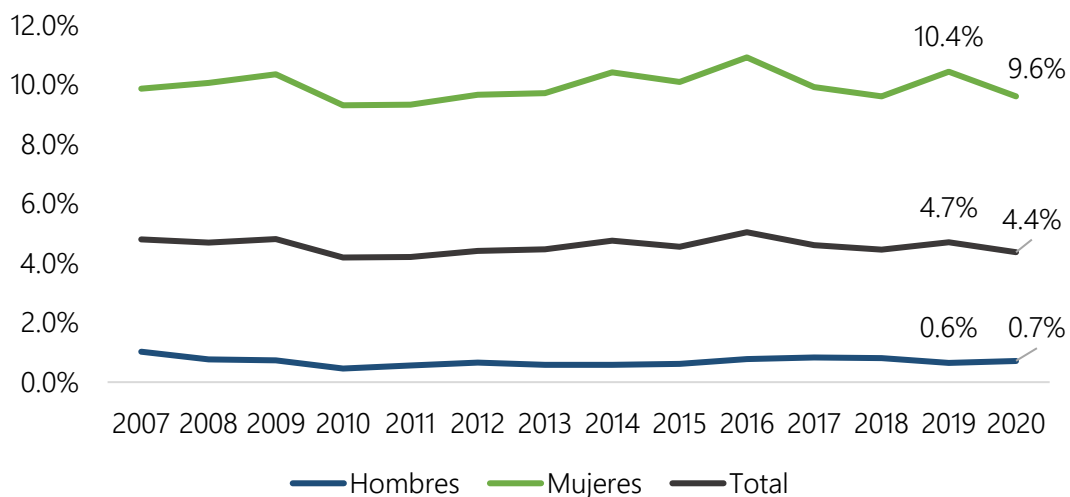


Fuente: elaboración propia con base en las EHPM.

Como se observa en el Gráfico 1, para el período analizado en promedio el 91.2% de las personas trabajadoras domésticas son mujeres, y en 2020 representaban el 90.3 % del total del TDR. Por otro lado, durante el período 2007-2020, en promedio el 10.0 % de las mujeres ocupadas se encontraban en el TDR; mientras que, solo el 0.7 % de los hombres en promedio se dedicaron al trabajo doméstico. La proporción de mujeres en el TDR, así como el número de personas en este sector ha presentado una lenta tendencia al alza (ver gráfico 1 y 2).

Gráfico 2

Evolución de proporción de personas ocupadas en TDR según sexo (2007-2020)



Fuente: elaboración propia con base en las EHPM.



El crecimiento interanual del empleo en el TDR en comparación con el total de ocupados, refleja indicios de que las mujeres son quienes se encuentran en este tipo de empleos, que por lo general son precarios, invisibilizados y mal remunerados. Las mujeres ocupadas en TDR se han incrementado en 2.9 % en promedio anual entre 2007 y 2019; en contraste, la tasa de crecimiento promedio anual de los hombres en TDR fue de 0.6 %. Sin embargo, se observó un incremento en el número de ocupados en TDR en el caso de los hombres para 2020 (6.9 %), mientras que en el caso de las mujeres, el número de ocupadas en TDR disminuyó un 12.9 % en 2020, mostrando que estaban en una situación de mayor vulnerabilidad ante el desempleo en la crisis por COVID-19.

Por otro lado, se observa que la tasa de crecimiento promedio anual de los hombres ocupados, fue de 2.7 % durante el período 2007-2019, con una caída del 3.9 % en 2020; en comparación con las mujeres, cuyo crecimiento promedio anual fue de 2.2 % y cuya caída del número de ocupados fue del 5.4 % en 2020. Esto indica, que el mercado laboral absorbe con mayor rapidez a las mujeres que se ocupan a las tareas domésticas y actividades de cuidado, y que en ambos casos (ocupados en general y en el TDR) las mujeres son las más afectadas y expulsadas al desempleo en momentos de crisis.

De esta manera, se observa que el trabajo doméstico es una fuente de empleo para aproximadamente el 5.0 % de las personas ocupadas, pero debido a la división sexual del trabajo, cuenta con una participación mayor por parte de las mujeres. Esto corrobora la división sexual del trabajo en relación a los trabajos de cuidados.

Por otro lado, 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, por lo que su aporte al PIB sería superior al de agricultura, comercio, hoteles y restaurantes, e 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 2020, la tasa de participación masculina fue del 79.0 %, mientras que la femenina fue de 46.6 %.



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

Caracterización de las personas trabajadoras domésticas

Para conocer mejor la situación en la que se encuentran las 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 2020. Como se mencionó previamente, en 2020, se estima que 121,451 personas realizan TDR, de los cuales 109,713 (90.3 %) eran mujeres y 11,737 (9.7 %) eran hombres.

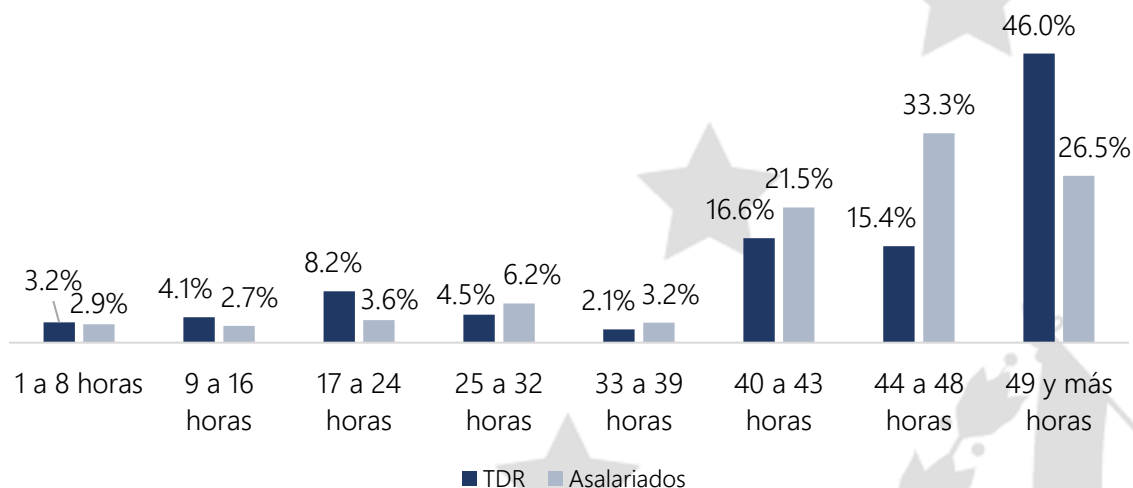
Debido a la división sexual del trabajo, las actividades del cuidado del hogar y de las personas se ha relegado a las mujeres, ya que son “propias de su naturaleza” o “destino biológico”, ya sea de forma remunerada o no (Federici, 2013). Esto explica la sobrerrepresentación de las mujeres en estas actividades.

Lo anterior, ha permitido la desvalorización de este trabajo a pesar de que constituye una carga importante en horas de trabajo de las personas. De acuerdo a la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (MINEC y DIGESTYC, 2017), las mujeres dedican en promedio 5 horas al trabajo doméstico y de cuidados, mientras que los hombres destinan 2 horas a estas actividades. Las mujeres con un trabajo remunerado utilizaban casi 4 horas en estas actividades, a diferencia de los hombres, que empleaban 1:37 horas en promedio.

En comparación con el total de asalariados, durante 2019, el 51.0 % de las personas en TDR laboraban 49 horas y más a la semana; mientras que, el 51.6 % de los asalariados trabajan entre 40 y 48 horas a la semana. Esto evidencia que quienes se encuentran en TDR trabajan muchas más horas semanales de lo legalmente permitido (44 horas) en el Código de Trabajo (Art. 161). En el 2020, a pesar de la disminución de personas ocupadas en TDR por la pandemia de COVID-19, el 46.0 % de las TDR trabajaron 49 horas o más a la semana, en contraste con un 26.5 % del resto de asalariados. Además, la mayoría (54.8 %) de los asalariados reportaron trabajar entre 40 y 48 horas a la semana.



Gráfico 3
Personas asalariadas y TDR según promedio de horas efectivas semanales
(porcentaje del total)



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

Por otro lado, en 2020 el 71.6 % de las personas en TDR recibieron un salario quincenal (26.5 %) o mensual (45.1 %), lo que podría indicar, que la mayoría podría estar en un solo trabajo a tiempo completo o con un solo empleador (Schwarzer et al., 2020). De hecho, de acuerdo con Martínez y Marroquín (2015), el 88.4 % de las TDR encuestadas manifestó trabajar en una sola vivienda, y un 4.5 % trabajaba en dos casas. Un estudio más reciente, en 2014, preguntó a las TDR si dormían dentro de la casa del empleador, y el 69.5 % manifestó que no (Martínez y Marroquín, 2015). Lo anterior, indica la tendencia del sector a transitar cada vez más a una modalidad de tiempo parcial, aunque esta se lleve a cabo con un mismo empleador.

Según la EHPM de 2020, la edad de las personas en TDR se estima en un promedio de 41 años de edad, y el 18.3 % se encuentra entre 40 y 44 años. Este valor es mayor respecto a la proporción de personas ocupadas totales en dicho rango etario (ver gráfico 4). Sin embargo, la distribución por edades es similar entre quienes se ubican en el TDR y el resto de la ocupación, donde la participación es mayor entre los más jóvenes, a diferencia de quienes poseen una edad más avanzada.

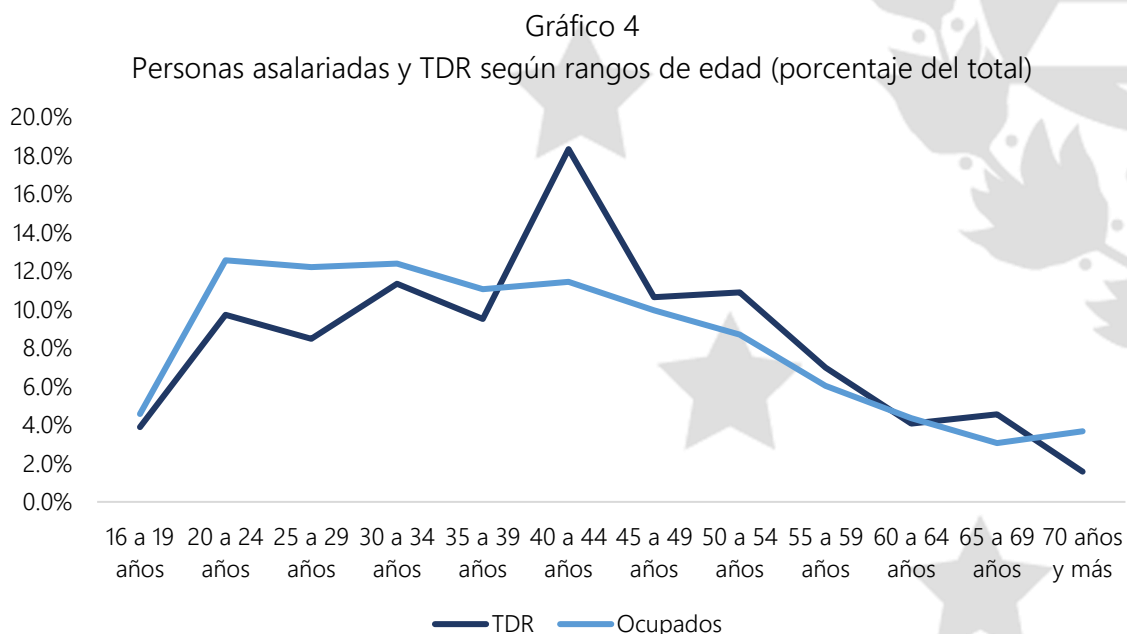
Según Vega et al. (2010), en una encuesta realizada a trabajadoras domésticas en 2008, el 60.0 % reportó haber iniciado en el TDR entre los 15 y los 24 años de edad, y el 15.1 % indicó haber comenzado, incluso en una edad menor a los 15 años. Martínez y Marroquín (2015) en una encuesta realizada en 2014 encuentran que el 53.9 % de TDR encuestadas iniciaron a trabajar en TDR entre los 7 y 17 años de edad, y el 35.0 % inició antes de los 14 años.



Así, de acuerdo a las autoras, a pesar de los esfuerzos por erradicar el trabajo infantil, en el país existe un porcentaje elevado de mujeres que iniciaron a trabajar de forma que el Convenio 182 de la OIT cataloga como peores formas de trabajo infantil (Ibíd.).

Entre las razones expresadas para incorporarse a esta actividad se encuentra la insuficiencia de los recursos en su hogar, que frecuentemente les impidió continuar con sus estudios para llevar un salario extra a su casa (Vega et al., 2010). De hecho, de acuerdo con Martínez y Marroquín (2015), solo el 3.0 % de las TDR encuestadas seguían estudiando. Otro factor predominante fue el hecho que las mujeres tuvieron un hijo y sus compañeros las abandonaron (Vega et al., 2010). Es evidente entonces que la falta de derechos sexuales y reproductivos, la desprotección de las niñas y adolescentes, junto a una mayor discriminación de las mujeres con hijos en el mercado laboral, relacionado con un menosprecio por las labores de cuidado al considerarlas “improductivas”, parecen tener un papel importante para las mujeres que se encuentran en el TDR.

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).



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



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

Según la EHPM de 2020, el 11.3 % de las personas en TDR no saben leer y escribir. No obstante, es notoria la disparidad de género, ya que la tasa de analfabetismo de las mujeres en TDR es de 11.9 %; y en el caso de los hombres en este sector, dicho indicador se ubica en el 4.4 %.

Además, de acuerdo con esta información, el 80.0 % de los hombres en TDR tenían educación básica completa, mientras que en el caso de las mujeres la proporción era del 74.4 %. Al avanzar en el nivel educativo, la proporción de mujeres disminuye más rápido en relación a sus contrapartes masculinos, como ocurre en el nivel de educación superior, donde el 0.6 % de las mujeres tienen este nivel educativo en contraste con el 1.4 % de los hombres.

Esta tendencia es opuesta a la de los asalariados, donde el 25.4 % de las mujeres asalariadas posee un nivel de educación superior universitario, en contraste con el 12.0 % de los hombres. Además, el 1.5 % de los hombres asalariados no posee ningún nivel educativo, mientras que en las mujeres esta cifra es del 0.6 %. Así, el 28.5 % de las mujeres asalariadas posee un nivel de educación básica; mientras que, en los hombres esta cifra asciende al 48.1 %.

Con base en lo anterior, se observa que el TDR no exige un nivel educativo mínimo (Vega et al., 2010), y más bien se encuentra una cantidad de personas que podrían desempeñarse en otras actividades más calificadas; sin embargo, debido a la insuficiente absorción de mano de obra en el mercado laboral, el TDR se presenta como una alternativa, especialmente, para las mujeres con menor nivel educativo, quienes representan la mayor proporción de la ocupación en este sector.

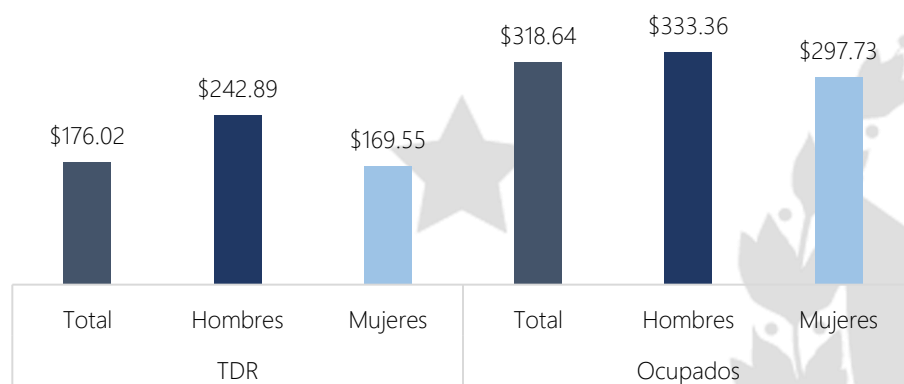
Adicionalmente, este sector se caracteriza por ser mal remunerado. En 2020, las personas del TDR recibieron en concepto de remuneración promedio mensual US \$176.02, cuyo valor es insuficiente para cubrir el costo de la Canasta Básica Alimentaria del área urbana (US\$202.60



en promedio en 2020), que es una medición de las necesidades alimentarias de una familia², y tampoco logra cubrir la Canasta Básica Ampliada (US\$405.20 en promedio en 2020), que toma en cuenta las otras necesidades de una familia, diferente a las de alimentación (vivienda, transporte, salud, educación).

En contraste, el salario promedio de las personas ocupadas fue de US\$318.64 en ese mismo año, lo que significa que quienes se encuentran en TDR ganaron aproximadamente la mitad (55.2 %) del salario promedio de este grupo poblacional (ver gráfico 5).

Gráfico 5
Salario de los ocupados y TDR según sexo (2020)



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

En otras palabras, la diferencia salarial entre las personas del TDR y las ocupadas responde a variables vinculadas con la división sexual del trabajo, desigualdad de género y falta de valorización de esta actividad productiva, pues la jornada laboral en el TDR en promedio es superior a lo permitido en el Código de Trabajo, pero su remuneración tiende a ser la mitad del salario promedio de las personas ocupadas.

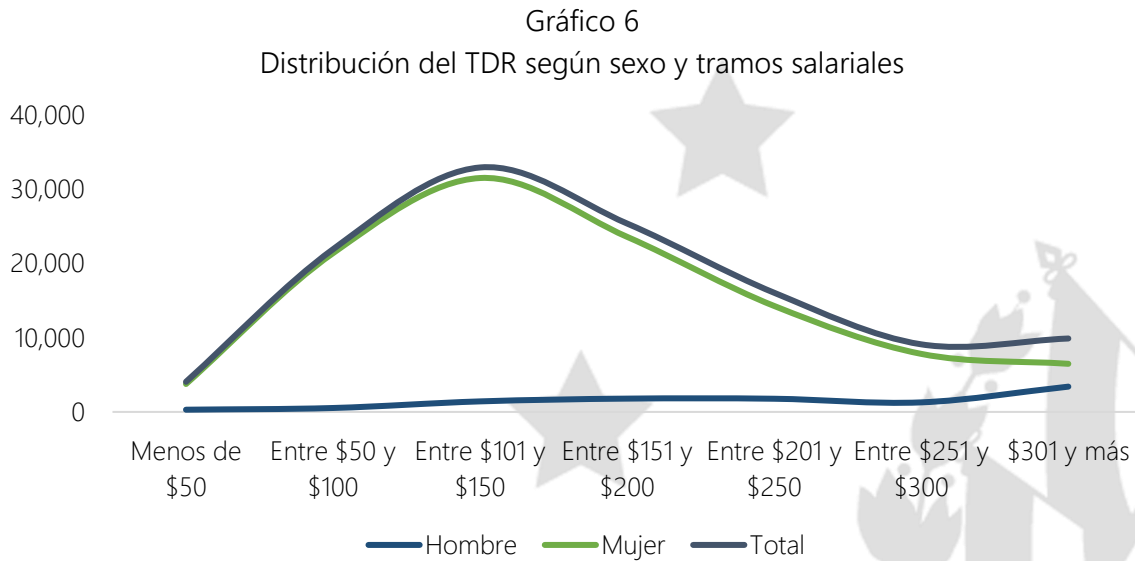
Los salarios de las mujeres son sistemáticamente más bajos que de los hombres en el mercado laboral, pues las mujeres ocupadas poseen un salario 10.7 % menor al de los hombres. Esta disparidad salarial se reproduce y profundiza en el TDR, pues la brecha salarial en este sector asciende al 30.2 %; por lo que, una mujer que se encuentra en el TDR obtiene un salario equivalente al 69.8 % del salario de un hombre en este sector.

Estas actividades son menospreciadas y desvalorizadas en el mercado laboral, pero la desigualdad de género se combina y profundiza con la precarización existente para el caso de las mujeres. Esta dinámica de doble precarización hacia las mujeres en el TDR, impide que estas sean capaces de recibir una remuneración suficiente, incluso para cubrir sus necesidades

² Es importante destacar que esta medición es en sí misma insuficiente, ya que contiene únicamente 22 productos y no toma en cuenta el costo de preparación de los alimentos.



alimentarias. De hecho, en 2020 la mayoría de las personas en el TDR recibió una remuneración mensual entre US\$101 y US\$150, y este comportamiento responde a las remuneraciones de las mujeres, mientras que, los hombres en su mayoría recibieron un salario mensual mayor a los US\$300.



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

Reflejo de esta situación es, que el 19.2 % de las personas del TDR viven en hogares en condición de pobreza, de las cuales el 3.7 % se encontraba en situación de pobreza extrema (84.5 % son hogares cuya jefa de hogar es mujer) y el 15.4 % se ubicaba en pobreza relativa (94.9 % son hogares cuya jefa de hogar es mujer). Además, el 82.4 % de los hombres en TDR son los jefes de hogar o esposo/compañero, y en el caso de las mujeres este porcentaje es del 58.7 %, por lo que es posible que sus salarios son los ingresos principales del hogar.

Martínez y Marroquín (2015), encuentran en 2014 que el 74.2 % de las 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 %.

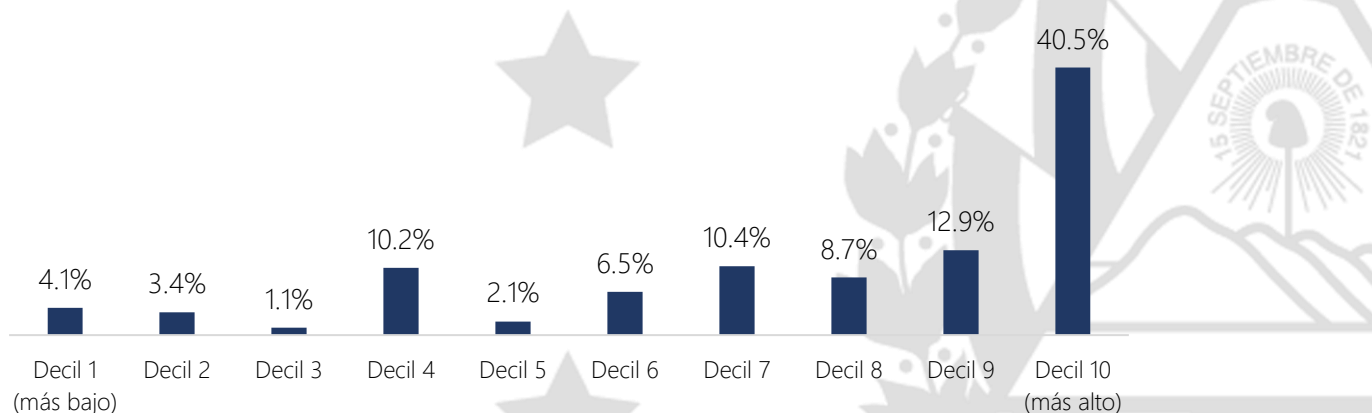
Esto responde al hecho que los hogares donde las jefas de hogar o esposas trabajan son los que demandan en mayor medida el TDR, estableciendo una relación en la cual, las mujeres de



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 resumen, las necesidades de trabajo doméstico y de cuidado siempre son suplidas por mujeres, pero cuando alcanzan un nivel de ingresos mayor, trasladan este trabajo a las mujeres de menores ingresos o incluso a inmigrantes (Vega et al., 2010), reproduciendo la división sexual del trabajo y precarizando estas actividades. En 2019, de acuerdo a datos de la EHPM, se confirman nuevamente estos hallazgos, donde el 69.6 % de los hogares empleadores de TDR se ubican en los deciles más altos de ingresos. En 2020, posiblemente debido a la pandemia, esta cifra disminuyó al 62.9 % (ver gráfico 7).

Gráfico 7
Hogares empleadores de TDR según decil de ingreso familiar



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

De acuerdo a la EHPM de 2020, los hogares que afirmaron emplear TDR reportaron en promedio remunerar mensualmente a sus empleadas y empleados por un monto de US \$138.50, reafirmando lo reportado por las TDR en esta misma encuesta. Por otro lado, el ingreso familiar mensual promedio de los hogares del decil más alto fue de US \$2,602.55, y el del noveno y octavo decil fue de US \$940.49 y US \$701.54 respectivamente.

Esto indica que el octavo, noveno y décimo decil destinan un 19.7 %, 14.7 % y 5.3 % al pago de TDR, respectivamente. Vega et al. (2010) encuentran resultados similares en el período de 1998-2006, donde los hogares contratantes de TDR destinaban a los salarios de estas personas entre el 10.0 % y el 12.0 % de sus ingresos totales.

En perspectiva, los hogares contratantes de TDR pueden destinar un 10.0 % de sus ingresos totales para pagar salarios a mujeres (generalmente) para que laven, cocinen, planchen, limpien, barran, cuiden niñas y niños, personas adultas mayores/enfermas, mientras que las y los TDR no pueden adquirir la totalidad de una reducida canasta de bienes alimenticios para ellas y sus familias.



En adición a esto, es relevante mencionar que existe un irrespeto generalizado y discriminación hacia las personas del TDR que trasciende un bajo salario. Los abusos y vulneraciones a sus derechos laborales han sido documentados ampliamente por Vega et al. (2010). Entre los resultados recabados en esta investigación, se mencionan el impago total o incompleto por las horas trabajadas o un pago menor al acordado, no gozar de vacaciones o descansos, agresiones físicas y sexuales, entre otros.

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 enfermedades³ 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 2020, el 95.0 % 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 2020 solo 1,821 cotizantes en promedio pertenecían al TDR, lo que es menor a lo reportado en la encuesta⁴.

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 TDR 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 necesario y clave para la sostenibilidad de la vida y de la economía en su conjunto; (ii) que la baja remuneración del TDR reproduce la desvalorización del trabajo doméstico y de cuidados, y no permite que estas personas se procuren una vida digna, incluso siquiera para adquirir la CBA; y (iii) que los ingresos de los hogares demandantes de este trabajo no destinan mucho más del 10.0 % para su remuneración, el Estado debe promover políticas y medidas para asegurar un trabajo decente para las TDR. Sobre todo, es preciso manifestar que es un derecho humano y laboral el que tengan un trabajo decente, entendido este como un trabajo con una remuneración justa, en condiciones laborales dignas y que les permita sostener su vida y la de sus familias.

³ Insuficiencia renal, cáncer, cardiopatía coronaria y cirugías electivas (Schwarzer et al., 2020).

⁴ 3,004 personas del TDR reportaban ser cotizantes al ISSS en 2020, según la EHPM.



Buenas prácticas: caso Costa Rica

Un ejemplo de buenas prácticas en esta línea, es el caso de Costa Rica, donde se establecen los salarios mínimos por ocupación de forma anual, entre las cuales figura el TDR. A partir de enero de 2021, el salario mínimo para el TDR es de ₡205,047.68, equivalente a US\$334.39⁵ (La Gaceta Diario Oficial de Costa Rica, 2020).

En adición a esto, se establece la obligatoriedad de cotización a la Caja Costarricense de Seguro Social (Seguros de Salud y de Invalidez, Vejez y Muerte) y al Banco Popular y de Desarrollo Comunal. Asimismo, es obligatorio el pago de vacaciones, descansos semanales, aguinaldo y días feriados, para los cuales se tomará de referencia el monto de su salario total (incluyendo salario en especie según aplique) (MTSS, s.a.).

La Ley faculta un máximo de 10 horas laborales al día y un máximo de 48 horas semanales. Además, se permiten las horas extra pero con un máximo de 4 horas al día, régimen que no debe ser permanente y deben pagarse a un ratio del 1.5 veces el salario por hora. Los descansos entre la jornada se tomarán como horas de trabajo efectivo y se establece la obligación de un día a la semana como descanso semanal, y al menos dos días al mes deben ser en día domingo.

Por otro lado, las personas del TDR tienen derecho a 15 días de vacaciones pagadas anuales, un mínimo mayor al resto de trabajadores (Ibíd.). En el caso de las mujeres del TDR que laboren por día o por hora, estos derechos se mantienen, y el pago de vacaciones y días feriados se hace mediante un cálculo del salario proporcional que devenga por mes.

Esto indica que en Costa Rica se busca el trato indiscriminado y digno para el TDR, asegurando los mismos derechos laborales por ley y un salario mínimo justo y digno para dichas trabajadoras y trabajadores. Este es un ejemplo de cómo la institucionalidad puede reivindicar y avanzar hacia un trabajo decente en el TDR.

Conclusiones y recomendaciones

A partir de una revisión de las características de las personas en TDR, se concluye que las personas en TDR se encuentran en una posición vulnerable y con baja o nula protección de sus derechos laborales. El TDR constituye una fuente de empleo para una importante proporción de mujeres (10.0 % de las mujeres ocupadas en promedio), pues estas encuentran barreras de acceso al mercado de trabajo remunerado y por la división sexual del trabajo tienden a emplearse en trabajos relacionados al cuidado personal y del hogar, que suelen ser peor pagados y menos productivos. De hecho, las mujeres se insertan con mayor velocidad en el TDR que en el resto de ocupaciones en el mercado de trabajo, pues la tasa de crecimiento

⁵ A un tipo de cambio de 0.0016 dólares americanos por colón costarricense.



de la ocupación en TDR de las mujeres es del 2.9 % en el período analizado y en el resto de ocupaciones es del 2.2 %.

Las personas empleadas en TDR suelen trabajar más horas que las personas asalariadas y suelen ser peor pagadas; además, se reproducen las brechas salariales entre hombres y mujeres y se acentúan en el TDR, a pesar de que el 90.0 % de las personas en TDR eran mujeres en 2020. En adición a esto, la situación en pobreza es mayor en el TDR y en especial en hogares con mujeres jefas de hogar.

Por otro lado, los hogares empleadores son predominantemente de los deciles de ingreso superiores, que destinan aproximadamente un 10.0 % de sus ingresos para el pago de las TDR. En ese sentido, se puede ver una disparidad de ingreso en la cual las mujeres en TDR suplen las necesidades de cuidado de los hogares más ricos, mientras que estas se encuentran en situación de pobreza y reciben un salario que no les permite adquirir una Canasta Básica Alimentaria Urbana.

Por lo tanto, se debe continuar promoviendo 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, en el proceso futuro de discusión de establecimiento de un salario mínimo para el sector 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 familia, 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 puede ser 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 del 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 mayor⁶, 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.

El argumento para remunerar un salario menor es debido a que reciben una compensación en especie al habitar en el mismo hogar (Art. 78 del Código de Trabajo) entonces pierde fuerza, pues las mujeres del TDR estarían pagando parte del salario que les corresponde por habitar en un lugar en el que frecuentemente sufren violaciones a sus derechos laborales y tienen un trato diferenciado, muchas veces discriminatorio.

Por último, 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

⁶ Ver Vega et al. (2010: 54-57).



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. Por tanto, se deben enfocar esfuerzos en regular que las personas trabajadoras domésticas tengan derecho a la limitación de horas laborales a la semana para evitar la precariedad laboral por exceso de horas de trabajo y asegurar que tengan derecho al descanso semanal, incorporando además el derecho a la compensación por las horas extraordinarias trabajadas.

Por último, es necesario recalcar que la fijación de un salario mínimo es un paso para valorizar al TDR, pero debe darse un seguimiento exhaustivo a toda la institucionalidad que desvaloriza y discrimina esta actividad productiva, y eliminar el marco legal que contribuya a profundizar las brechas entre el TDR y el resto de ocupaciones y actividades económicas.

Por ejemplo, dado que el lugar de trabajo de las personas del TDR es una vivienda particular, y no se encuentra dentro de las facultades del MTPS hacer inspecciones de las condiciones de trabajo y el cumplimiento de los derechos laborales (como cotizaciones al sistema de seguridad social) en los hogares de los empleadores.

Por lo que, se deben impulsar marcos regulatorios que posibiliten un mayor control del cumplimiento de derechos de las personas del TDR manteniendo el debido respeto a la intimidad y privacidad de los hogares. Esto incluye una mejora en la verificación y recopilación de información referente a los abusos y violaciones a los derechos laborales del sector, mediante una mejora de los mecanismos de control y denuncia haciendo uso de las facultades legales que la ley le otorga al MTPS.



Bibliografía

- 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>
- 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>
- 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/issv/documents/reglamento-de-la-ley-principal>
- La Gaceta (2020) *Fijación de salarios mínimos para el sector privado que regirán a partir del 1º de enero del 2021*. Diario Oficial de Costa Rica, Alcance No. 332, publicado en fecha de



MINISTERIO DE TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

- 17 de diciembre de 2020. San José, Costa Rica. [En línea] Disponible en: https://www.imprentanacional.go.cr/pub/2020/12/17/ALCA332_17_12_2020.pdf
- Martínez, E. y Marroquín, R. (2015). *Reconociendo el trabajo doméstico en El Salvador*. San Salvador: Universidad Centroamericana José Simeón Cañas.
- MINEC y DIGESTYC (2017). *Encuesta Nacional de Uso del Tiempo, 2017*. San Salvador: Ministerio de Economía y Dirección General de Estadística y Censos.
- 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_COD_E:C189
- 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
- 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%20de%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>



MINISTERIO DE TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

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.

