

“El trabajo del hogar remunerado: Brechas y vulnerabilidades”



GRUPO DE MONITOREO INDEPENDIENTE DE EL SALVADOR



CRÉDITOS

- **Equipo de investigación:**

Roxana Marroquín

Berta Guevara

Araceli Peña

- **Equipo de apoyo:**

Centro de Derechos Humanos, Fray Matías de Córdova – Tapachula, México.

Julia Ovalle - Guatemala

Ninoshcka Molina - Guatemala

Zaira González – Honduras

Mónica Sales – GMIES

Investigación a solicitud del Centro de Solidaridad.

CONTENIDO

CONTENIDO	5
ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS	6
Índice de tablas	6
Índice de gráficos	6
Presentación	8
I. ANÁLISIS DE CONTEXTO	10
Aspectos generales del trabajo del hogar remunerado	10
El trabajo del hogar remunerado: brechas y vulnerabilidades	10
La migración y el trabajo del hogar remunerado: ¿migrar es un derecho?	12
Migración laboral irregular.	13
Violencia de género y violencia en el trabajo del hogar remunerado.	16
Legislación a favor de los derechos humanos y laborales de las mujeres	19
II. Resultados de la investigación	26
Metodología de la investigación.	26
Investigación de campo.	27
Investigación documental.	27
Perfil de la trabajadora	28
Condiciones socioeconómicas	38
Condiciones familiares	38
Condiciones laborales	42
Violencia en el trabajo del hogar remunerado	50
Conocimiento de derechos	57
III. Conclusiones y recomendaciones	61
CONCLUSIONES	61
Recomendaciones.	62
Historia de vida EJEMPLARIZANTE.	64
BIBLIOGRAFÍA	66
LIBROS Y ARTÍCULOS EDITORIALES	66
LEGISLACIÓN NACIONAL E INTERNACIONAL	67
SITIOS WEB	68
ANEXOS	69

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Leyes aplicables a personas trabajadoras migrantes.	14
Tabla 2. Multas y sanciones aplicables a personas trabajadoras migrantes en condición irregular.	15
Tabla 3. Instrumentos internacionales en materia de discriminación y violencia de género.	19
Tabla 4. Leyes sobre igualdad y violencia aprobadas.	20
Tabla 5. Cuadro comparativo sobre regulación del trabajo del hogar remunerado.	22
Tabla 6. Países en los que se realizó encuestas a trabajadoras del hogar.	27
Tabla 7. Estado familiar y cantidad de personas dependientes.	37
Tabla 8. Número de personas que integran grupo familiar.	38
Tabla 9. ¿Qué actividades desarrolla en su trabajo?	45
Tabla 10. Personas en casas de trabajo	46
Tabla 11. Forma de pago de salario	49

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Edad.	28
Gráfico 2. Edad versus escolaridad	30
Gráfico 3. Ciudad de origen.	31
Gráfico 4. Nacionalidad.	32
Gráfico 5. Pertenencia a pueblos originarios.	33
Gráfico 6. Identidad cultural.	33
Gráfico 7. Países de destino.	34

Gráfico 8. Condición migratoria.	35
Gráfico 9. Acompañamiento en el viaje.	36
Gráfico 10. ¿Tiene hijos menores de 18 años?	39
Gráfico 11. Cuido de hijos.	39
Gráfico 12. Familiares en el trabajo del hogar.	40
Gráfico 13. Familiares en ciudad de destino.	41
Gráfico 14. ¿Reciben remesas sus familiares?	41
Gráfico 15. ¿Es habitual trabajar en casas?	43
Gráfico 16. Contrato de trabajo.	44
Gráfico 17. Personas en casas de trabajo.	46
Gráfico 18. Horas laborales en el día.	47
Gráfico 19. ¿Duerme en el lugar de trabajo?	47
Gráfico 20. Descanso durante jornadas.	48
Gráfico 21. Días laborales en la semana.	48
Gráfico 22. Duerme en el lugar de trabajo.	49
Gráfico 23. Salario mensual	50
Gráfico 24. Panorama de violencia.	52
Gráfico 25. Violencia física.	53
Gráfico 26. Violencia psicológica	54
Gráfico 27. Violencia económica.	55
Gráfico 28. Violencia sexual.	55
Gráfico 29. Violencia laboral.	56
Gráfico 30. Conocimiento de derechos.	57

PRESENTACIÓN

El Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador -GMIES- siendo una organización no gubernamental que, desde 1996, trabaja en la verificación de las condiciones de trabajo, en la promoción y defensa de los derechos laborales, a través de su trabajo de incidencia hacia la población trabajadora migrante, presenta la investigación titulada **“El trabajo del hogar remunerado: brechas y vulnerabilidades”**, como un esfuerzo por *determinar cómo los factores de vulnerabilidad de las personas migrantes que se insertan en el trabajo del hogar remunerado y las desigualdades en las leyes nacionales, influyen para el irrespeto de los derechos humanos laborales y la violencia de género.*

Para efectos de realización de esta investigación, el GMIES ha puesto a disposición su experiencia en el acompañamiento de casos¹, procesos y espacios de diálogo-articulación² nacional y regional, relacionados con el tema migratorio, el reconocimiento y el respeto de los derechos humanos laborales de las mujeres y la población indígena. Se realiza a solicitud del Centro de Solidaridad, que actualmente está coordinando y apoyando investigaciones sobre una variedad de temas de derechos de las personas trabajadoras, en el marco de un Programa Global de Trabajo de cinco años apoyado por la USAID.

El Centro de Solidaridad es una organización sin fines de lucro que trabaja con los Sindicatos, Organismos no Gubernamentales, Organizaciones de trabajadores y los grupos comunitarios en todo el mundo para promover los derechos de los trabajadores y lograr un desarrollo económico equitativo y sostenible.

En esta investigación, GMIES parte de la premisa de que la movilidad humana es un fenómeno multicausal. Las opciones laborales que ofrecen los países de destino o los corredores migratorios de la región centroamericana son los empleos que la población de los países de destino ya no desea ocupar; en razón de ello, el trabajo del hogar remunerado se ha convertido en una opción laboral para muchas personas, generando una contratación al margen de la ley dada la falta de “formalidad” y “desprotección” que se establece en la relación laboral, entre quien contrata los servicios y la persona trabajadora.

La ausencia de cumplimiento de la regulación interna, de ratificación y aplicación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo con su respectiva recomendación, propicia escenarios de aprovechamiento en los que no existe reconocimientos de derechos, y expone a la persona a situaciones de engaños y vulneración, quiénes motivados por mejorar sus condiciones de vida, deciden tomar el riesgo.

¹ Desde el año 2012, el GMIES ha brindado asesoría y acompañamiento legal, en instancias nacionales e internacionales, a personas trabajadoras migrantes en los países de Belice, El Salvador y Costa Rica, a través de los servicios brindados en los Centros de Derechos Laborales instalados en dichos países.

² El GMIES forma parte de los siguientes espacios de diálogo y articulación: a) Red Regional de Organizaciones Civiles para las Migraciones – RRCOM. b) Red de Trabajadores Globales (Global Workers Justice Alliance). c) Observatorio Latinoamericano contra Trata y Tráfico de Personas. e) Iniciativa de Movilidad Laboral – INILAB.

Este documento contempla tres secciones que pretenden conducir el análisis sobre quienes ejercen la labor doméstica en los hogares, cuáles son las condiciones laborales y cómo la legislación actual en los países se pone en manifiesto para brindar la protección debida. Para efectos de delimitación, se analizará y visibilizará la situación de las personas migrantes de los países de origen y destino de la región centroamericana ubicado en trabajo del hogar remunerado, principalmente en la movilidad laboral que vive: El Salvador, Honduras, Guatemala y Tapachula (zona sur de México).

En la primera sección se muestra el **análisis de contexto** que sustenta el análisis y que incorpora los aspectos generales de la temática en estudio y el marco jurídico aplicable. La segunda contiene los **resultados de la investigación** que para mejor desarrollo de los hallazgos se presentan en cuatro temáticas: *i) Perfil de las trabajadoras del hogar*, abordando características personales, económicas y familiares, lugares de procedencia, razones de inserción y experiencia en el desempeño de la labor, información que permite crear un perfil socioeconómico. *ii) Condiciones laborales*, en las que se desarrolla el trabajo del hogar remunerado; tratando de identificar en este punto las diferentes vulneraciones a derechos como consecuencia de la ausencia de regulación. *iii) Situación de violencia*, evidenciada en los relatos de las mujeres trabajadoras que comparten sus vivencias con el equipo de investigación. *iv) Conocimiento en derechos humanos*, como un sondeo revelador pues, de acuerdo, al nivel de conocimiento y aprehensión sobre los derechos humanos, así será el grado de exigibilidad en el respeto de los mismos.

Y la tercera, referida a **recomendaciones** que resulten del análisis de los hallazgos, orientadas a la acción de las organizaciones laborales, defensores de los derechos, y autoridades políticas, desde la óptica de la promoción de los derechos laborales y el desarrollo económico, sostenible y equitativo.

Se comparte una historia de vida, la cual se denomina como “ejemplarizante”, pues es un relato de las vivencias, obstáculos y desafíos de una joven que, desde siempre se ha dedicado al trabajo del hogar remunerado. Ella comparte con las personas que tendrán la oportunidad de leer este documento que el trabajo en casas su lucha por la reivindicación de sus derechos vulnerados y la esperanza de salir adelante.

Se espera que este documento pueda ser utilizado por todas aquellas organizaciones para generar procesos de incidencia para el cumplimiento y respeto de las legislaciones laborales segmentadas al trabajo del hogar remunerado.

I. ANÁLISIS DE CONTEXTO

ASPECTOS GENERALES DEL TRABAJO DEL HOGAR REMUNERADO

EL TRABAJO DEL HOGAR REMUNERADO: BRECHAS Y VULNERABILIDADES

El trabajo del hogar remunerado, significa para América latina el 7% de ocupación, alrededor de 18 millones de personas se dedican y ocupan en esa área de trabajo. Según datos de la OIT, *“en el 2013, la tasa de informalidad para las trabajadoras domésticas en América Latina era de 77,5%. Eso significó que 8 de cada 10 trabajadoras domésticas tenían un trabajo informal³”*. La OIT estima que en América Latina se encuentra el 37% del trabajo del hogar remunerado en el mundo, y es en esta región que se concentran la mayor proporción e incremento año con año; *“el 93% de las personas trabajadoras domésticas en América Latina son mujeres y en algunos países, muchas trabajadoras domésticas son migrantes. Igualmente, en países con un porcentaje importante de personas indígenas o afro descendientes, ambas poblaciones suelen estar sobre-representadas en el conjunto de trabajadoras domésticas⁴”*.

El trabajo del hogar remunerado, es la ocupación de hombres y mujeres realizado *“para o dentro de un hogar o varios hogares”* de acuerdo al convenio 189 de la OIT. Este trabajo históricamente ha sido encomendado a las mujeres. La distribución sexual del trabajo, asignó la vida pública y productiva a los hombres; la vida reproductiva, en la cual se ubican las *“labores propias del hogar”* fue fijada y asumida para y por las mujeres. Es así como desde esa situación, se les ha subordinado al cuidado de la niñez, personas adultas mayores y todas las actividades para el mantenimiento y cuidado del hogar. Este sometimiento y subordinación ha limitado a las mujeres al ejercicio de sus derechos humanos, restringiendo su desarrollo pleno como persona y como sujeta de derechos. Desde las diferentes estructuras sociales, se ha fomentado que las actividades *“reproductivas” “privadas”* o *“labores propias del hogar”* no forman parte de la economía ni aportan al desarrollo de las sociedades.

La ocupación de las mujeres en el trabajo, ha ido cambiando a través del paso del tiempo, en el sentido de que las mujeres pueden dedicarse a un trabajo formal o como sucede en la mayoría de casos, en el sector informal, para obtener fondos que contribuyan a la economía del hogar. Las mujeres aportan económicamente a través de un ingreso fijo –aunque muchas veces poco- y cumplen con los roles tradicionales enfocados principalmente a la realización de esas tareas domésticas, en las cuales los hombres no han asumido su total responsabilidad, eso ha llevado a las mujeres a realizar dobles o triples jornadas. Sin embargo, con el trabajo de las mujeres es importante reconocer que se ha incrementado de manera significativa la participación de las mujeres en los mercados laborales pero *“los tipos de empleo que produce esta clase de apertura económica están asociados correcta o incorrectamente (...) con el patrón histórico de participación de la fuerza de trabajo de las mujeres⁵”*.

³ O.I.T. Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, FORLAC, 1ª Edición, Lima, 2016. Pág. 11

⁴ O.I.T. Panorama laboral 2015 para América Latina y el Caribe. Perú, 2015. Pág. 54

⁵ Romina, C. L., Trabajadoras domésticas nicaragüenses en Costa Rica. En las encrucijadas de un debate feminista. Madrid, España. Marzo 2008. Pág. 14

Este patrón se caracteriza por “*la flexibilización, la cual se expresa en aspectos como los tipos de contrato, las formas de remuneración, los alcances y las formas de seguridad social y el acceso a la capacitación.*” Las características de los trabajos históricamente determinados para las mujeres se vinculan “*a trabajos de cuidados desempeñados de forma no remunerada y los trabajos remunerados históricamente situados en las escalas más bajas tanto de la economía sumergida como del mercado laboral*”⁶

Partir del análisis del entorno social de la construcción de los roles de género, se debe comprender que la distribución del trabajo ha significado la asignación de las tareas partir de las diferencias biológicas sexuales. Esa construcción social es un producto ideológico y cultural que “*afecta la distribución de los recursos, la riqueza, el trabajo, la adopción de decisiones y el poder político, y el disfrute de los derechos dentro de la familia y en la vida pública*” entre hombres y mujeres. La exigencia de las mujeres a la igualdad y el respeto irrestricto de sus derechos, está permitiendo repensar ese sistema de distribución del poder, sin embargo, no ha llegado a impregnar de manera positiva las estructuras social, política y económica que sigue fomentando la discriminación y la violencia contra las mujeres, haciendo que la brecha de desigualdad entre las relaciones de género sea cada vez más amplia, aumentando las condiciones de vulnerabilidad en las diversas esferas de la vida de las mujeres.

Al reflexionar con respecto al trabajo del hogar remunerado en la región Latinoamérica y específicamente en Centroamérica, “*no se puede desvincular la pobreza que viven muchas mujeres que se dedican a realizar este trabajo y cómo esta pobreza afecta en su calidad de vida y del resto de su grupo familiar. Más del 70% de las personas que viven en situación de pobreza son mujeres, si la población femenina provee dos terceras partes de las horas de trabajo cuando recibe un décimo de los ingresos mundiales y posee menos del 1% de la riqueza mundial esto se debe a que existe un sistema estructurado y complejo de desigualdades, discriminaciones y exclusiones (articuladas con otras) que están en la base de las relaciones sociales*”⁷.

Así, en contexto actuales es posible hablar de la feminización de la vida, la cual incluye la feminización de la pobreza, del trabajo, de las migraciones, de la sobrevivencia, entre otras formas lo cual ha profundizado las desigualdades en todos los aspectos de la vida, particularmente la de las mujeres.

El trabajo del hogar remunerado, al que hace alusión el convenio 189 de la OIT, amplía la conceptualización tradicional del trabajo del hogar remunerado y ubica otras funciones, como labores de jardinería, choferes, cocina, entre otras, que pueden ser realizadas también por hombres sin embargo, el trabajo del hogar remunerado, trabajo del hogar o servicio doméstico al que nos referiremos en adelante, es justamente el de esas labores propias del hogar para el cual se contrata solamente a mujeres y que suele ser el más accesible para las mujeres independientemente de su condición migratoria, edad y nivel educativo. Un elemento importante del Convenio 189 es que busca equiparar esas relaciones laborales ubicadas muchas veces como “informales” y que además no

⁶ Recomendación general No. 25, sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, referente a medidas especiales de carácter temporal. Documento recuperado de [http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20\(Spanish\).pdf](http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20(Spanish).pdf). enero 2017

⁷ Op. Cit., Romina C. L. Pág. 13.

cumplen con los estándares de trabajo decente que busca potenciar la misma OIT. El trabajo doméstico o trabajo del hogar remunerado es una relación desigual y atípica por que cumple las características de invisibilidad, desproporción entre el poder del empleador y la trabajadoras así como por la ausencia de una descripción precisa del trabajo a desarrollar, contrario al ideal de trabajo decente que pretende no solamente un ingreso justo sino que cuenta con elementos como la seguridad, libertad para expresar sus opiniones y la organización; el trabajo decente fortalece la protección social de las familias y el desarrollo personal y social.

LA MIGRACIÓN Y EL TRABAJO DEL HOGAR REMUNERADO: ¿MIGRAR ES UN DERECHO?

La migración de las personas, ha sido una práctica que a lo largo de la historia de la humanidad se ha mantenido. Las investigaciones y reflexiones al respecto siguen están presentes, a tal grado de identificar algunas razones por las que las personas deciden hacerlo.

Desde la lectura feminista del fenómeno, se intenta dar respuesta al por qué las mujeres migran; y cómo la feminización de la migración y las relaciones labores que se suscitan al respecto, siguen marcadas por *“los significados de género y un orden de relaciones sociales y económicas estructura la división del trabajo desde la lógica del capital trasnacional. Así, las mujeres en diferentes países son llamadas a ocupar trabajos que requieren habilidades consideradas femeninas (destrezas manuales; coordinación ojo-mano) o cualidades que se consideran encarnadas en las mujeres (paciencia, minuciosidad, sumisión, limpieza, efectividad)”*⁸. Marcan de manera clara las ocupaciones de las mujeres en los países de destino o tránsito. Uno de los empleos en los que se incorporan generalmente las mujeres migrantes, es el servicio doméstico por ser *“una forma rápida de incorporarse a los mercados de trabajo en las sociedades de destino –y de ruta- aun cuando no necesariamente eso represente un ascenso en la escala laboral”*⁹.

La región centroamericana y Tapachula, sigue generando empleo insuficiente y precario para las mujeres de y en cada uno de los países. El Informe elaborado por la Secretaría de la Integración Social Centroamericana –citado en el informe regional sobre los flujos migratorios laborales de la AECID, plantea que las mujeres se ocupan e integran en empleos en los que *“...se considera una extensión de tareas “naturalmente” femeninas, carentes de calificación, y por lo tanto, desvalorizadas. Segundo, se superpone parcialmente con relaciones familiares basadas en el afecto, en particular femenino, de las cuales se espera entrega y lealtad. Tercero, refleja resabios de relaciones de servidumbre, como se expresa en que en ocasiones se pague no con salario sino en especie, con comida o habitación. Para complicar aún más las cosas, el aislamiento en que estas mujeres se encuentran conlleva enormes y diversas dificultades para su organización. Al mismo tiempo, el servicio doméstico es una actividad heterogénea: algunas mujeres viven en los hogares que las contratan (“cama adentro”); otras no. Algunas trabajan jornada completa, otras medio tiempo o por horas”*¹⁰.

⁸ Romina C. L. Trabajo doméstico y migraciones de mujeres latinoamericanas. El caso de las nicaragüenses en Costa Rica. Punteo para un enfoque de reflexión y acción feminista”, en anuario de Estudios Centroamericanos. Instituto de Investigaciones Sociales, Universidad Nacional de Costa Rica. 2009. Pág. 8.

⁹Acuña González, Guillermo, Flujos migratorios laborales intrarregionales: situación actual, retos y oportunidades en Centroamérica y República Dominicana. Informe regional. San José, C.R.: OIM, OIT, MTSS, CECC SICA, OCLAD, Red de Observatorios del Mercado Laboral, AECID, 2011. Pág. 21

¹⁰ Op. Cit., Acuña González, G. Pág. 22

Las tendencias del flujo migratorio – de acuerdo al mismo informe- en Centroamérica, son:

- La región presenta factores que han incidido en un aumento de la demanda inmediata de fuerza de trabajo, en ocasiones en zonas poco habitadas, que al no haber podido satisfacerse con fuerza de trabajo nacional, se han constituido en un factor de atracción de flujos migratorios laborales.
- Se experimenta una amplia oferta de fuerza de trabajo, en su mayoría poco calificada, que no encuentra fuentes de trabajo en su país de origen, lo que representa hoy en día el principal factor de expulsión.
- Amplios procesos de reconfiguración de los espacios regionales, los cuales son impulsados por la integración de los territorios y mercados de la región. Ello ha generado relaciones de interdependencia y complementariedad económica, social y poblacional entre los distintos países que han incidido en las migraciones del área.

La dinámica en la región centroamericana se ha marcado, además, por constituirse no solo como países de “ruta” sino como países de destino para muchas personas migrantes, por ejemplo, El Salvador, recibe especialmente personas de Honduras y Nicaragua, a pesar de las dificultades en materia de seguridad que presenta el mismo. Otra de las implicaciones para la migración de las personas, específicamente en el llamado “triángulo norte” -se incluye, Guatemala, Honduras y El Salvador- se está generando procesos migratorios internos y externos a causa del desplazamiento forzado por violencia.

MIGRACIÓN LABORAL IRREGULAR.

Si bien es cierto, las condiciones laborales a las cuales son sujetas las trabajadoras del hogar remunerado son precarias en cada uno de los países, esa situación se acrecienta cuando hacemos referencia mujeres migrantes en condición migratoria irregular incorporadas en dichos sectores. Independientemente cual sea la causa que originó la salida de su país, es inminente el hecho de buscar obtener ingresos económicos para su sostenibilidad y la de su familia, es por ello que aceptan cualquier forma de trabajo, aunque se encuentre fuera de los estándares de protección de los derechos laborales, lo que ellas, consideran permisible por su situación migratoria irregular por lo que, en general las hace considerar, no tener derechos en el país que los recibe.

Preocupa el evidenciar que los hechos demuestran que los trabajadores migrantes no gozan de derechos humanos universales en condiciones justas y equitativas. El vacío existente entre las normas internacionales actuales que protegen a los trabajadores migrantes y la práctica y legislación discriminatorias a nivel nacional, constituyen los mayores retos que enfrentan los trabajadores migrantes.

Por lo que es pertinente revisar las leyes y la práctica laboral y migratoria de México, Guatemala, El Salvador y Honduras para entender la divergencia que existe entre los derechos de los trabajadores migrantes y la política pública en esta materia. En materia legal, existen profundas contradicciones entre la normativa que regula el trabajo (dentro de los acápites especiales de trabajo doméstico o trabajo del hogar remunerado) y la migratoria. Si bien la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, al referirse a

los trabajadores migrantes, no establece diferencia alguna con base en su estatus jurídico, “es decir, le[s] reconoce a [los] migrante[s] todos los derechos humanos, civiles, políticos, sociales, culturales o relativos al trabajo, más allá de que sean o no documentados”.

La mayoría de los países aún permite paradojas como el dejar a discrecionalidad de las personas empleadoras que los contratos de trabajo doméstico se lleven a cabo de forma verbal. Sin embargo, las leyes migratorias exigen un contrato escrito para que las personas puedan gestionar un permiso de trabajo y regularizar su condición migratoria.

Tabla 1. Leyes aplicables a personas trabajadoras migrantes.

El Salvador	Guatemala	Honduras	México
Artículo 26 Ley de Migración y Extranjería.	Artículo 4. Reglamento de autorización de trabajo a personas extranjeras.	Artículo 40. Ley de Migración y Extranjería.	Artículo 63. Lineamientos para tramites y procedimientos migratorios.
<p>Cuando se trate de extranjeros comprendidos en los literales b) de los artículos 7 y 23 de esta Ley, la solicitud de ingreso o cambio de calidad migratoria <i>podrá ser presentada por los patronos interesados y deberá acompañarse a ella, además de los documentos pertinentes, un proyecto del contrato de prestación de servicios que se pretende celebrar con el extranjero, o las bases de dicho contrato.</i></p>	<p>Toda solicitud de autorización de trabajo de extranjeros debe <i>presentarse por el empleador interesado, en forma escrita, directamente a la Dirección General de Empleo, señalando lugar para recibir notificaciones.</i> En cualquier caso el Ministerio de Trabajo y Previsión social podrá contratar lo aseverado en la solicitud y la veracidad de los documentos acompañados. Si hubiera documentos provenientes del extranjero, los mismos deberán llenar los requisitos al respecto establecidos en la Ley del Organismo Judicial.</p>	<p><i>Los extranjeros contratados por personas naturales o jurídicas establecidas en el país, o por instituciones gubernamentales o no gubernamentales, podrán optar a un permiso especial de permanencia cumpliendo los requisitos establecidos en esta Ley y demás disposiciones reglamentarias.</i> La Dirección General de Migración y Extranjería en consulta con la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, <i>verificará las condiciones de contratación</i> según las modalidades previstas en el Reglamento de esta Ley.</p>	<p>Ficha del trámite sobre permiso de trabajo en la modalidad de obtención de permiso de trabajo. (...) Requisitos de oferta de empleo de persona física o moral en la que se indique actividad a realizar, temporalidad requerida, lugar de trabajo y los datos de la constancia de inscripción del empleador. En caso de actividades independientes, deberá adjuntar escrito bajo protesta de decir verdad en el que manifieste la ocupación a la que se dedicará y el lugar en el que desarrollará las actividades propias de su ocupación, debiendo adjuntar en su caso, comprobante de la inscripción en el Registro Federal de Contribuyentes (...)</p>

Lo incompatible de esto es que pese ser responsabilidad de las personas empleadoras el proporcionar estos documentos de formalización de relación laboral, tras su incumplimiento el castigado es la persona trabajadora, en este particular caso, la mujer migrante trabajadora del hogar remunerado, ya que en caso de verificar que se encuentre realizando labores de manera irregular o bajo una condición migratoria bajo la cual no está habilitada, es sujeta de sanciones y expulsiones.

Tabla 2. Multas y sanciones aplicables a personas trabajadoras migrantes en condición irregular.			
El Salvador	Guatemala	Honduras	México
Artículo 27.- Ley de Migración y Extranjería.	Artículo 107. Ley de Migración.	Artículo 57. Ley de Migración y extranjería.	Artículo 134. Ley de Migración.
Se prohíbe a los patronos contratar los servicios de las personas a que se refiere el artículo precedente, cuando éstas hubiesen violado obligaciones contractuales anteriores; si no obstante lo hicieron, incurrirán en una multa de CIEN a QUINIENTOS COLONES. La persona contratada infractora será expulsada del territorio nacional. En igual multa incurrirán los patronos que omitan dar aviso al Ministerio del Interior, dentro del término de 15 días, que el empleado ha cesado de prestar sus servicios	Comete el delito de contratación de ilegales, la persona individual o jurídica que contrate los servicios de extranjeros que permanezcan en el país sin cumplir con los requisitos legales por no contar con la documentación requerida por la Dirección General de Migración para su permanencia en el país. El responsable de este delito será sancionado con prisión de dos a cinco años.	Ningún extranjero podrá tener dos (2) o más calidades migratorias simultáneamente, ni ejercer actividades distintas de aquellas que le hayan sido expresamente autorizadas, bajo pena de perder su residencia o permiso de permanencia en el país y ser expulsado del territorio nacional.	Los extranjeros también podrán solicitar la regularización de su situación migratoria, salvo II. Realicen actividades distintas a las que les permita su condición de estancia. Artículo 146. A los extranjeros que se les autorice la regularización de su situación migratoria en los términos previstos en el artículo 134 de esta Ley, se les impondrá una multa de veinte a cien días de salario mínimo general vigente en el Distrito Federal.

De igual forma, la obtención de un contrato de trabajo formal, se complejiza en el trabajo doméstico por realizarse para varios empleadores de forma simultánea, y con una alta rotación periódica.

Pese a lo anterior, a nivel mundial, se sigue reconociendo que “en los últimos cien años la economía se ha hecho más dependiente de la mano de obra migrante. Muchos de los trabajadores migrantes, posiblemente más de la mitad, se encuentran sin documentos legales, lo que significa que la economía es dependiente de personas que están en la “tierra legal de nadie¹¹”.

El citado informe regional de flujos migratorios de la AECID, describe a los países de la manera siguiente:

- Guatemala se caracteriza por ser un país de origen de personas migrantes, casi exclusivamente hacia Estados Unidos, y por mantener flujos migratorios cíclicos y temporales hacia México. La conformación de una región fronteriza binacional con sus propios procesos históricos y la confluencia de tensiones, conflictos y acuerdos, marcan los movimientos de población entre ambos países. Sin embargo, en los últimos años Guatemala se ha convertido también en un escenario de recepción de población inmigrante laboral centroamericano, que se incorpora a actividades económicas agrícolas y de construcción, así como a labores de servicio doméstico.
- Nicaragua históricamente ha sido un país de origen de migrantes. Tiene una migración que muestra la mayor diversidad en cuanto a países de destino. Hay movimientos de población que se han dirigido principalmente a Costa Rica, Estados Unidos y, en años recientes, hacia El Salvador, mientras que una parte de la migración femenina se ha dirigido a Europa, concretamente a España.
- El Salvador se ha caracterizado por ser país de origen de migración, en especial hacia Estados Unidos y, recientemente, por recibir población migrante de Nicaragua y Honduras. Según el Informe de Desarrollo Humano de El Salvador (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2016), en los últimos años este país se ha transformado en un receptor de migrantes, principalmente procedentes de Guatemala, Honduras y Nicaragua, quienes vienen a aprovechar algunos nichos laborales generados por los procesos económicos recientes en el país, y quizá también para utilizar el país como puente hacia Estados Unidos.
- Honduras es un país de origen de población migrante que se dirige hacia Estados Unidos y, recientemente, hacia El Salvador y Guatemala. La existencia de estos dos destinos intrarregionales puede relacionarse con los procesos de desarrollo económico de El Salvador y -en el caso de la migración que se encuentra en Guatemala- como parte de la constitución de escenarios de tránsito.

VIOLENCIA DE GÉNERO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO DEL HOGAR REMUNERADO.

La discriminación contra la mujer, es asumida desde los instrumentos internacionales como: *“toda distinción, exclusión a restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera¹²”*.

¹¹ Estudio realizado por el Center for Labor Market Studies de Northwestern University sobre el impacto de los migrantes en los Estados Unidos de América en 2003.

¹² Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer –CEDAW-, Artículo 1.

Así mismo, la Convención Belém do Pará señala que la violencia contra la mujer es “*una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres*” y reconoce que el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye el derecho a ser libre de toda forma de discriminación.” La discriminación contra la mujer “incluye la violencia basada en el sexo, es decir, la violencia dirigida contra la mujer, porque es mujer o que la afecta en forma desproporcionada”. La CEDAW también ha señalado que “la violencia contra la mujer es una forma de discriminación que impide gravemente que goce de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre.”

Partiendo de esa idea en general, los Estados de la región, una vez firman y ratifican esos instrumentos internacionales de derechos humanos de las mujeres, se comprometen a legislar, retomando esos principios generales, es así como en la región centroamericana, los movimientos de mujeres y feministas han impulsado procesos para que legislativamente se creen leyes que promuevan la igualdad de oportunidades y el derecho a una vida libre de violencia.

Las Naciones Unidas definen esta violencia como: “Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada” (declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer. Naciones Unidas, diciembre, 1993, artículo 1).

Así, la Convención Interamericana para prevenir, erradicar y sancionar la violencia contra la mujer considera la violencia contra la mujer como “*cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.*” (Artículo 1)

Estaremos en un escenario de violencia contra la mujer cuando:

- Una persona, causa daño físico, psicológico, sexual, emocional, y económico. Este daño se puede dar de manera independiente o conjuntamente. Una forma de violencia no excluye la otra.
- Abuso de poder utilizado para mantener la discriminación, la desigualdad y las relaciones de poder sobre las mujeres.
- Tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual;
- Tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y
- Sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra.

Esta violencia surge como parte del proceso de socialización y construcción de los roles desiguales de los géneros que incluye la socialización de patrones discriminatorio y violentos; fortalecida y

potenciada por el sistema patriarcal que marca el quehacer de las instituciones del Estado, las familias y las sociedades. Sus manifestaciones y ámbitos suelen ser diversos y en los que las mujeres se desenvuelven cotidianamente así como en cualquier etapa del desarrollo de su vida, en las que se incluye la violencia simbólica, las mujeres pueden sufrir algún acto de violencia en el hogar, por su pareja, en el trabajo y en la comunidad. La pregunta que surge a partir de estos elementos, es ¿en la relación laboral del trabajo del hogar remunerado existe violencia?

En las relaciones que se crean a partir del trabajo doméstico remunerado, más allá de la relación laboral –principal vínculo- se establecen dinámicas afectivas y de género en la cual se pone en evidencia las relaciones de poder a favor de quienes emplean a las mujeres para que lo desarrollen. Es claro, que esta relación laboral lleva intrínseca la discriminación hacia las actividades de cuidado que desarrollan las mujeres, no solo por los vacíos legales para la protección de los derechos de la trabajadora sino porque existe una cultura de discriminación arraigada en las diferentes estructuras sociales hacia las mujeres que se dedican al trabajo del hogar remunerado. Esta relación laboral se encuentra fundamentada en “la discriminación horizontal, donde las reclusiones femeninas en el ámbito privado, basadas en la construcción de roles y estereotipos sociales, estructuran la división sexual del trabajo; y la discriminación vertical, que coloca a las mujeres en posiciones de subordinación y sumisión con respecto a los hombres, y desvaloriza las responsabilidades que se les asignan¹³.

Las legislaciones nacionales incluyen a las trabajadoras del “servicio doméstico” como:

- El Salvador “son los que se dedican en forma habitual y continua a labores propias de un hogar...”
- Guatemala “son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo, asistencia y demás propias del hogar”
- Honduras “los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo, asistencia y demás propias de un hogar...”
- Nicaragua “son quienes prestan servicios propios del hogar a una persona o familia en su casa de habitación y en forma habitual o continua...”
- México “*son los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia.*”

A simple vista, observamos cómo estos países han seguido un modelo específico para regular el trabajo del hogar remunerado ¿Cómo se evidencia la violencia estructural y la discriminación hacia la mujer? Esta regulación lleva implícita esa construcción sexual del trabajo ¿quién ha realizado históricamente “las labores propias del hogar”? ¿Se reconoce la violencia en el ámbito del trabajo del hogar remunerado? ¿La institucionalidad de cada país permite la verificación de espacios libres de violencia en este sector? Sin duda, como veremos más adelante en los detalles del presente documento, es difícil para las trabajadoras domésticas o del hogar remunerado, no solamente identificar esas expresiones cotidianas propiciadas por el “grupo empleador” –familias integradas por dos o más personas- de violencia, e incluso, manifestaciones de la misma, como la violencia sexual. De igual manera, en el sector es ubicado en un régimen especial de protección laboral, que las excluye

¹³ OIT. Jiménez, Rodrigo, Janina Fernández, La igualdad de género en el derecho laboral centroamericano/ Rodrigo Jiménez y Janina Fernández – San José, Costa Rica. Pág. 29.

y limita de derechos que se pueden ejercer en el marco de otras relaciones laborales, entre los que se encuentra el derecho a una vida libre de violencia.

LEGISLACIÓN A FAVOR DE LOS DERECHOS HUMANOS Y LABORALES DE LAS MUJERES

La Convención interamericana para prevenir, erradicar y sancionar la violencia contra las mujeres – Belem Do Pará- y la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer –CEDAW- han marcado una nueva ruta en la cual los países han ido dando los pasos para mejorar en materia de legislación a favor de los derechos de la mujeres e ir creando instrumentos que eliminen las restricciones basadas en el sexo que menoscaben o anulen el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos, sin embargo siguen existiendo en cada uno de los países leyes discriminatorias y la práctica institucional busca proteger la condición masculina.

La situación de discriminación, violencia de género e invalidación del trabajo hacia las mujeres, empezó a ser tratado en el ámbito jurídico a partir de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, y, posteriormente, a través de diversos instrumentos internacionales de los que México, Guatemala, Honduras y El Salvador han sido partícipe y entre los que destacan:

Tabla 3. Instrumentos internacionales en materia de discriminación y violencia de género				
Instrumento	México	Guatemala	El Salvador	Honduras
Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, en 1979.	Firma 1980 Ratificación 1981	Firma 1981 Ratificación 1982	Firma 1980 Ratificación 1981	Firma 1980 Ratificación 1983
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.	Firma 1995 Ratificada 1998	Firma 1994 Ratificada 1995	Firma 1995 Ratificada 1995	Firma 1994 Ratificada 1995
Declaración sobre la Erradicación de la Violencia contra la Mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en la resolución A/RES/48/104, de 20 de diciembre de 1993.	Es un complemento de la CEDAW en la cual consagra los mismos principios y derechos que la Declaración Universal de los DDHH. Al ser una declaración de intención de los Estados, no son vinculantes en el derecho internacional.			
Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en la resolución 2263 (XXII), el 7 de noviembre de 1967.	Este documento, que constituye una manifestación de intenciones, fue un precursor de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1979, un tratado internacional con fuerza vinculante para los Estados.			
Convenio 189 OIT	Relativo al trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos (Entrada en vigor: 05 septiembre 2013). Actualmente solo 23 países a nivel de Naciones Unidas han ratificado dicho Convenio. La adopción de este Convenio implica para los países la armonización y creación de leyes o normas dirigidas a mejorar los derechos laborales y sociales de los trabajadores domésticos. En su contenido reconoce la dignidad y el valor del trabajo doméstico ya que los trabajadores domésticos trabajan para hogares privados, con frecuencia sin condiciones de empleo claras, condiciones de trabajo			

deplorables, explotación laboral y abusos de los derechos humanos sin estar registrados y excluidos del alcance de la legislación laboral. Actualmente los países de México, Guatemala, Honduras y El Salvador, tienen como deuda la ratificación de dicho convenio
--

Ha sido larga la espera para que los países reconozcan de manera clara, desarrollando en la legislación esos principios emanados de los instrumentos internacionales y constitucionales, así en la década de los años 2000, la región aprobó leyes en materia de igualdad y erradicación de la violencia contra la mujer:

Tabla 4. Leyes sobre igualdad y violencia aprobadas.		
País	Leyes sobre igualdad	Leyes sobre violencia
El Salvador	Ley de Igualdad, equidad y erradicación de la discriminación contra la mujer (2011)	Ley Especial integral para una vida libre de violencia para las mujeres. (2011)
Guatemala		Ley contra el Femicidio y otras de Violencia contra la Mujer (2008)
Honduras	Ley de igualdad de oportunidades para la mujer (2000)	Ley contra la violencia doméstica (1997)
México	Ley general para la igualdad entre mujeres y hombres (2006)	Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia (2011)

No obstante, de esos avances sustantivos, la legislación laboral no ha sido adaptada a esos principios generales, tal y como observaremos en la **tabla 5**, en materia de derechos laborales de las mujeres. Cuyas construcciones sociales por razones de género que abonan a la desigualdad y a los actos de discriminación contra las mujeres están tan arraigadas y “normalizadas” que pasan completamente desapercibidas o pueden ser utilizadas como pretexto para un trato discriminatorio. De ahí la importancia de ahondar en los significados, razones y efectos que producen determinados hechos o decisiones¹⁴. Como ya lo ha señalado Alda Facio sin “*una doctrina jurídica que parta de las mujeres, es imposible interpretar y aplicar no discriminatoriamente, aún las leyes que nos han enseñado son de aplicación universal y genérica. Sin una doctrina jurídica desde las mujeres, es imposible sustentar los argumentos jurídicos que tengan una real relación con la persona concreta mujer, que vive inmersa en una realidad muy distinta a la de los hombres y en una realidad aún más distinta de la que parte el derechos cuando nos toma en cuenta, que no es siempre*¹⁵”.

En materia laboral, el convenio 189 de la OIT incluye elementos que buscan erradicar la discriminación de la mujer, equiparando la relación laboral que se suscita en el trabajo del hogar remunerado, pero este aún no tiene el efecto esperado en los países de la región, en este caso solo Nicaragua y Costa Rica han firmado y ratificado dicho convenio. Las legislaciones en la materia, continúa considerando a las mujeres que se dedican al trabajo del hogar remunerado (trabajo

¹⁴ CLADEM. Balance de la jurisprudencia género sensitiva de Tribunales nacionales en 13 países de América Latina y el Caribe. Pág. 18
¹⁵ Facio Montejó, A. Cuando el género suena, cambios trae (una metodología para el análisis del género del fenómeno legal) 1ª. Edición, San José Costa Rica: ILANUD, 1992. Pág. 55.

doméstico) como no sujetas de los derechos laborales, a manera de ejemplo, los códigos de Centroamérica incluyen “*jornadas laborales de hasta doce horas- que en la práctica se amplían sobre todo cuando la trabajadora duerme en su lugar de trabajo- Esto supone una ampliación de cuatro horas diarias con respecto de las jornadas establecidas para todos los trabajadores. Esto refleja una clara injusticia que sufren las mujeres al realizar este tipo de trabajo con escasa remuneración o ninguna remuneración*”¹⁶.

El Código Federal del Trabajo en México, ubica al trabajo del hogar en un régimen especial, pero incluye aspectos de protección directa como en el tema de violencia contra la mujer, seguridad social e indemnización por despido. La ubicación en estos regímenes y la “*informalidad de esta ocupación hunde sus raíces en la legislación que establece condiciones de trabajo diferenciadas, con menor reconocimiento de derechos para las trabajadoras domésticas que para el resto de trabajadores. Esta discriminación de jure, a su vez, esta soportada por unas normas sociales que la legitimaban con base en la invisibilización y escaso valor que históricamente se había dado a esta ocupación*”¹⁷.

Esta discriminación en la región, presenta algunos rasgos comunes¹⁸ como:

- Una ideología y su expresión, que devalúa a las mujeres, dándole sus roles, sus labores, sus productos y su entorno social, menos prestigio y/o poder que el que se les da a los hombres
- Significados negativos atribuidos a las mujeres y sus actividades
- Estructuras que excluyen a las mujeres de la participación en los espacios altos de poder en lo económico y lo político como en lo cultural.
- Pensamiento dicotómico jerarquizado y sexualizado que lo divide todo en cosas o hechos de la naturaleza o de la cultura que justifica la subordinación de las mujeres en sus roles pretendidos como roles naturales.

¹⁶ Op. Cit. Jiménez, R., Fernández J. Pág. 78

¹⁷ OIT. Panorama Laboral 2015 para América Latina y el Caribe. Perú, 2015. Pág. 62

¹⁸ Facio, A. Feminismo, Género y Patriarcado. Lectura de apoyo.

Particularmente en los ámbitos legislativos de estos países, es un proceso relativamente reciente. Aunque se pudiera considerar que toda relación laboral entre las personas trabajadoras y empleadoras guarda generalidades o similitudes, la realidad es que existen algunas relaciones laborales que no se enmarcan en dichas pautas de generalidad y que por sus peculiaridades es necesario resguardarlas en un apartado “especial”.

Tabla 5. Cuadro comparativo sobre regulación del trabajo del hogar remunerado

Marco legal	México	Guatemala	El Salvador	Honduras
Constitución de la República	Contenido en el Título Sexto Del Trabajo y de la Previsión Social. El Artículo 123 hace referencia a que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; equiparando al trabajo doméstico con el resto de los sectores laborales en igualdad de reconocimiento de derechos.	En la sección Octava, artículo 101 y siguientes, contempla lo relativo al derecho fundamental del trabajo que lo fundamentará la legislación secundaria relativa al trabajo bajo las especificidades y delimitaciones que establezca esta.	Art. 45.- Los trabajadores agrícolas y domésticos tienen derecho a protección en materia de salarios, jornada de trabajo, descansos, vacaciones, seguridad social, indemnizaciones por despido y, en general, a las prestaciones sociales. <i>La extensión y naturaleza de los derechos antes mencionados serán determinadas por la ley de acuerdo con las condiciones y peculiaridades del trabajo.</i>	Artículo 131.- Los trabajadores domésticos serán amparados por la legislación social. Quienes prestan servicios de carácter doméstico en empresas industriales, comerciales, sociales y demás equiparables, serán considerados como trabajadores manuales y tendrán los derechos reconocidos a estos. Especificando el desarrollo de los derechos de estos en la ley secundaria.
Leyes secundarias	LEY FEDERAL DE MÉXICO Definido como aquellos que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia.	CÓDIGO DE TRABAJO Definido como aquellos que se dedican en la forma habitual y continua a labores de aseo, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no	CÓDIGO DE TRABAJO Definido como aquellos que se dedican en forma habitual y continua a labores propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación que no	CÓDIGO DE TRABAJO Definido como aquellos que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de

	importen lucro o negocio para el patrono.	importen lucro o negocio para el patrono.	residencia o habitación particular. Dentro de las labores de trabajo doméstico se contemplan aquellas que son propias del trabajo de cuidado, como por ejemplo: niñeras, choferes, nodrizas.
Contrato de trabajo			
Contrato escrito obligatorio	Permite que sea verbal	El contrato puede ser verbal	Permite que sea verbal
Horario y jornada			
No establece un horario y jornada determinada, pero si específica que el tiempo mínimo de descanso diario nocturno será de nueve horas, además de un descanso mínimo diario de tres horas entre las actividades matutinas y vespertinas.	El trabajo doméstico no está sujeto a horario ni a las limitaciones de la jornada de trabajo. Descanso mínimo y obligatorio de 10 hora diarias y continuas. 8 nocturnas y 2 destinadas a las comidas.	No está sujeto a un horario. Se establece un descanso de 12 horas diarias, de las cuales 10 serán nocturnas y 2 deberán destinarse para las comidas.	Gozarán de un descanso absoluto de diez (10) horas diarias, de las cuales por lo menos ocho (8) han de ser nocturnas y continuas, y dos (2) deben destinarse las comidas. No se aplica el régimen general de los días festivos.
Salario y pago en especies			
Los alimentos y habitación se estimarán equivalentes al 50% del salario que se pague en efectivo.	La retribución comprende, además del pago en dinero, el suministro de habitación y manutención.	Salario convenido entre las partes no estableciendo pago de salario mínimo como parte del rubro de servicios. Comprendido también por el suministro de alimentación y habitación.	El Salario comprende pago en dinero, suministro de alimentación y habitación.

Día de descanso y vacaciones			
Un descanso semanal de día y medio ininterrumpido.	No establece el derecho al día de descanso, únicamente permite que los días domingos y feriados forzosamente disfrutar de un descanso adicional de seis horas al establecido en su horario y jornada.	No está sujeto a horarios. Establecimiento de un descanso mínimo de 12 horas diarias y un día de descanso remunerado.	Tendrán derecho a vacaciones remuneradas como todos los trabajadores.
Obligaciones de las trabajadoras			
I. Guardar al patrón, a su familia y a las personas que concurren al hogar donde presten sus servicios, consideración y respeto; II. Poner el mayor cuidado en la conservación del menaje de la casa.	I. Presentar certificado de salud, previa formalización de la relación laboral, expedido por institución pública de salud.	I. Presentar cuando el patrón lo considere comprobantes de buena salud. II. Prestar sus servicios los días de asueto si así lo pide el patrón.	I. Presentar, como requisito esencial del contrato, antes de formalizarlo, un certificado de buena salud extendido por la institución pública de salud.
Terminación de relaciones de trabajo			
I. El incumplimiento de las obligaciones especiales consignadas en este capítulo. II. Decisión de la trabajadora, en cualquier tiempo la relación de trabajo, dando aviso al patrón con ocho días de anticipación. III. El patrón podrá dar por terminada la relación de	Terminará el contrato sin responsabilidad para el patrono por la falta de respeto o el maltrato notorio del trabajador doméstico para las personas que habitan la casa donde se prestan los servicios y la desidia manifiesta de éste en el cumplimiento de sus obligaciones.	Establece causales especiales de terminación de contrato sin responsabilidad para el patrono: I. Adolecer de enfermedades infectocontagiosas, salvo si las hubiera adquirido ahí, procederá la suspensión del contrato.	El patrono puede dar por terminado el contrato sin aviso previo, pagándole al trabajador doméstico solamente los días servidos, en los casos de abandono, falta de probidad, honradez y moralidad; en los casos de falta de respeto o maltrato a las personas de la casa y en

trabajo sin responsabilidad, dentro de los treinta días siguientes a la iniciación del servicio; y en cualquier tiempo, sin necesidad de comprobar la causa que tenga para ello, pagando la indemnización que corresponda.		<p>II. Tener el trabajador vicios o malos hábitos.</p> <p>III. Cometer actos graves de infidelidad o insubordinación contra el patrono u familiares.</p>	los de desidia en el cumplimiento de sus deberes, y en los demás que autorizan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo.
Seguridad Social			
Afiliación voluntaria bajo las mínimas coberturas establecidas en la Ley del Instituto Mexicano de Seguridad Social.	Afiliación obligatoria bajo el régimen especial de Protección para la Empleada de Casa Particular "PRECAPI".	Afiliación voluntaria bajo el régimen especial de Salud y Maternidad para los Trabajadores Domésticos.	Afiliación voluntaria bajo el régimen especial de afiliación progresiva para los trabajadores domésticos del Instituto Hondureño de Seguridad Social.

II. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.

La investigación realizada utiliza el enfoque crítico propositivo en atención al análisis en contraste que se realiza sobre la realidad que presentan las mujeres trabajadoras, con las experiencias en el acompañamiento que brindan las organizaciones de sociedad civil que enfocan sus acciones al trabajo del hogar remunerado, la lectura de la documentación bibliográfica y de la legislación nacional e internacional existente.

Cómo el objetivo propuesto consiste en determinar cómo los *factores de vulnerabilidad* de las personas migrantes que se insertan en el trabajo del hogar remunerado y las *desigualdades en las leyes nacionales*, influyen para el irrespeto de los derechos humanos laborales y la violencia de género. Se considera lo siguiente:

Factores de vulnerabilidad.

Referidos al perfil de la persona migrante que se inserta en el trabajo del hogar remunerado, entendiéndolo no de forma taxativa a las condiciones económicas, sociales y culturales; al tipo y nivel de información con el que toman las decisiones de migrar e insertarse en estos mercados laborales.

Brechas legales.

Resultantes del estudio comparado de la legislación de los países en los que se centra la investigación.

Vulneraciones a los derechos humanos laborales.

Evidenciadas tras el análisis de ambos componentes, incluida la reflexión sobre los riesgos y violaciones que se suscitan en el marco de la construcción social de los géneros. Así como el origen étnico de la persona y la incidencia en la vulnerabilidad de sus derechos.

Para efectos de delimitación en el ámbito de estudio, se aclara que se aborda la situación de las personas migrantes de los países de origen y destino de la región centroamericana ubicado en trabajo del hogar remunerado, principalmente en la movilidad laboral que vive: **El Salvador, Honduras, Guatemala y Tapachula (zona sur de México).**

Los resultados mostrados en esta sección fueron extraídos en aplicación de las herramientas metodológicas siguientes:

INVESTIGACIÓN DE CAMPO.

Encuestas.

A través de encuestas¹⁹ realizadas a **50 mujeres trabajadoras del hogar** que realizan trabajo del hogar remunerado en los países de Guatemala, El Salvador, Honduras y Nicaragua. El proceso de selección de estas 50 trabajadoras se hizo al azar, pero bajo el criterio de que la mujer identificada reuniera las características siguientes: i) Que hubiese migrado interna o externamente; ii) Que se dediquen al trabajo doméstico remunerado permanente o esporádico; iii) Que laboren en una o más viviendas; y iv) Que trabaje puertas adentro o puertas afuera.

Para la selección de estas mujeres, contamos con el valioso apoyo del Centro de Derechos Humanos Fray Matías de Córdova en Tapachula, México. De Julia Ovalle y Ninoshcka Molina en Guatemala; y Zaira González en Honduras, quienes son defensoras de derechos humanos en dichos países e incorporan dentro de su población de atención a las trabajadoras del hogar. La distribución geográfica de la muestra se tomó considerando las zonas en las que mayor porcentaje de migración se reporta, obteniendo las siguientes:

País de destino	N°
México (Tapachula)	11
El Salvador (zona oriental y occidental)	12
Honduras (zona norte)	15
Guatemala (zona central)	12
Total	50

Historias de vida.

A través de las entrevistas a profundidad, se reconstruye su historia de vida²⁰, implica retomar sus emociones, forma de pensar y retos que a través de su paso, pueda dejar lecciones que impacten en el reconocimiento del trabajo del hogar remunerado y el respeto a los derechos de las personas migrantes; por ello, se recopilaron los relatos de las trabajadoras del hogar y, en este documento, se comparten 4 historias ejemplarizantes con la intención de transmitir su propia historia a otras mujeres como referencias al contexto laboral doméstico y de migración.

INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL.

Haciendo uso y análisis de la legislación por país, estudios, investigaciones, líneas base e información oficial. Casos atendidos por entes especializados: sindicatos de trabajadoras domésticas, asociaciones de trabajadoras domésticas y organizaciones laborales. Para ello se utilizó técnicas cualitativas y cuantitativas representativas del cómo se manifiesta la vulnerabilidad que enfrentan las personas que por una u otra razón optan por dedicarse al trabajo del hogar remunerado.

Las tablas y los gráficos que sustentan el análisis y que se reflejan en el siguiente apartado fueron diseñadas con los resultados de la investigación.

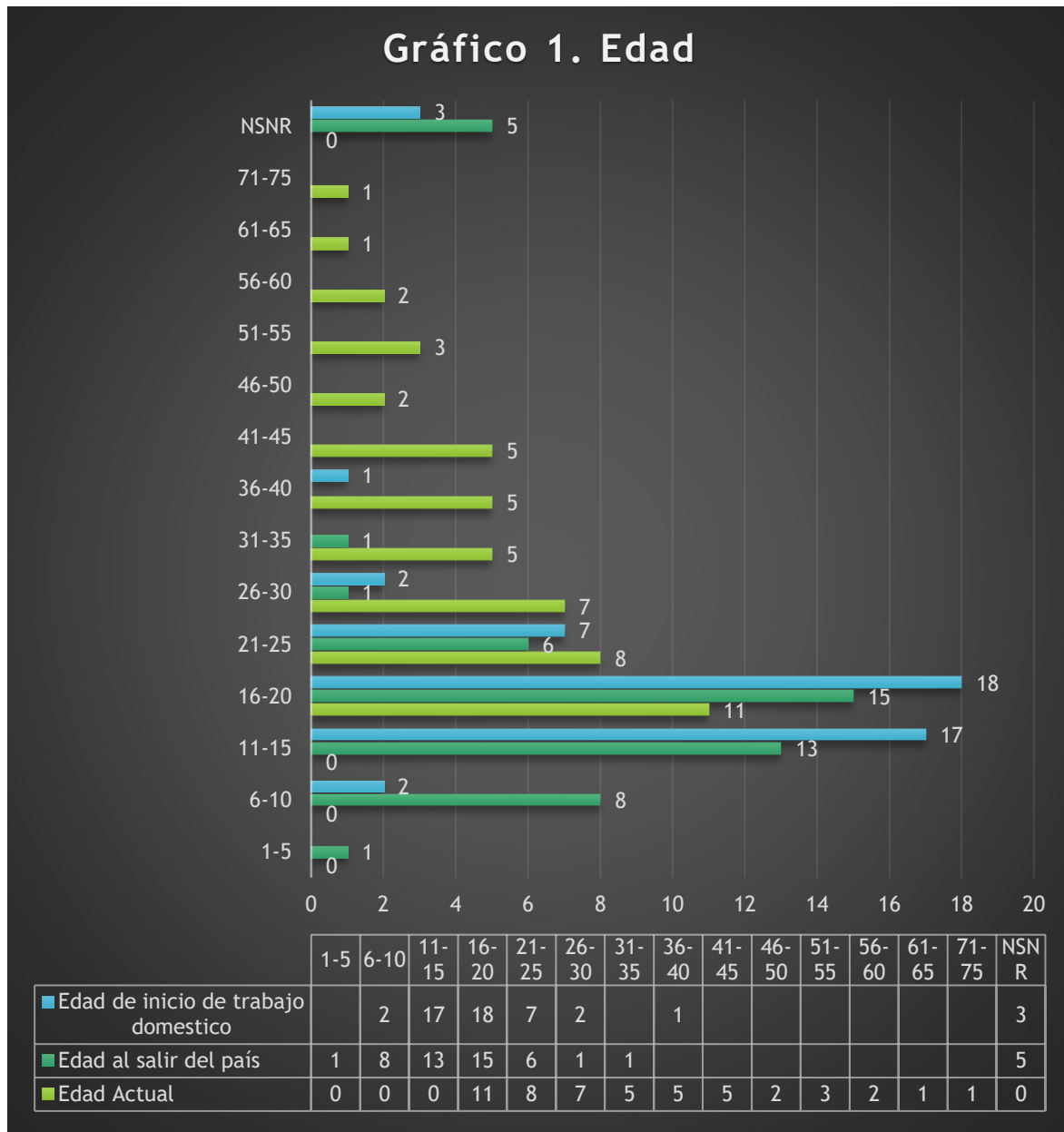
¹⁹ Para referencia se anexa "Instrumento de encuesta".

²⁰ Para referencia se anexa "Instrumento cuestionario de historia de vida".

PERFIL DE LA TRABAJADORA

Nuestra investigación parte de la relatoría de la experiencia de vida de 50 mujeres trabajadoras, a través de las cuales se logra caracterizar los diferentes componentes que perfilan, en la sociedad actual, a la mujer migrante, indígena y afro descendiente trabajadora del hogar remunerado como sujeta de derechos y con necesidades de protección bajo las relaciones laborales desiguales.

A través de su relato, tenemos la oportunidad de conocer, que se han desempeñado en el sector doméstico ya sea en su país de origen, tránsito o destino desde temprana edad, incluso menos de la edad permitida por los ordenamientos jurídicos internos, hasta personas adultas mayores a quienes legalmente les correspondería estar gozando de la prestación de jubilación por los años laborados.



La permanencia en el desarrollo de esta labor se evidencia que es de manera constante y permanente en el tiempo; el 38% de mujeres trabajadoras del hogar remunerado iniciaron a realizar este trabajo desde antes de los 14 o 16 años, desde su lugar de origen hasta la actualidad. Mientras que el 62% inició a trabajar en el sector doméstico, después de la edad de 16 años, considerando que el 46% de estas, inició a trabajar en el sector doméstico, desde sus lugares de origen y el 16% inició en este sector hasta encontrarse en el país destino.

Actualmente es el 96% de mujeres trabajadoras del hogar remunerado quienes se encuentran entre las edades de 16 a 60 años de edad, edades que son consideradas, de acuerdo a las legislaciones nacionales, como edades productivas para la población económicamente activa; mientras que un 3% de las mujeres trabajadoras del hogar remunerado, oscilan entre las edades de 61 y 75 años de edad, en las cuales son consideradas como adultas mayores, quienes bajo el “deber ser” deberían de estar gozando de su derecho de jubilación con una pensión por el trabajo realizado, sin embargo, lo que se denota es una falta de aplicación de tal derecho en el contexto laboral del sector doméstico, ya que estas mujeres en estas edades deben de seguir trabajando para sostenibilidad suya y de su familia.

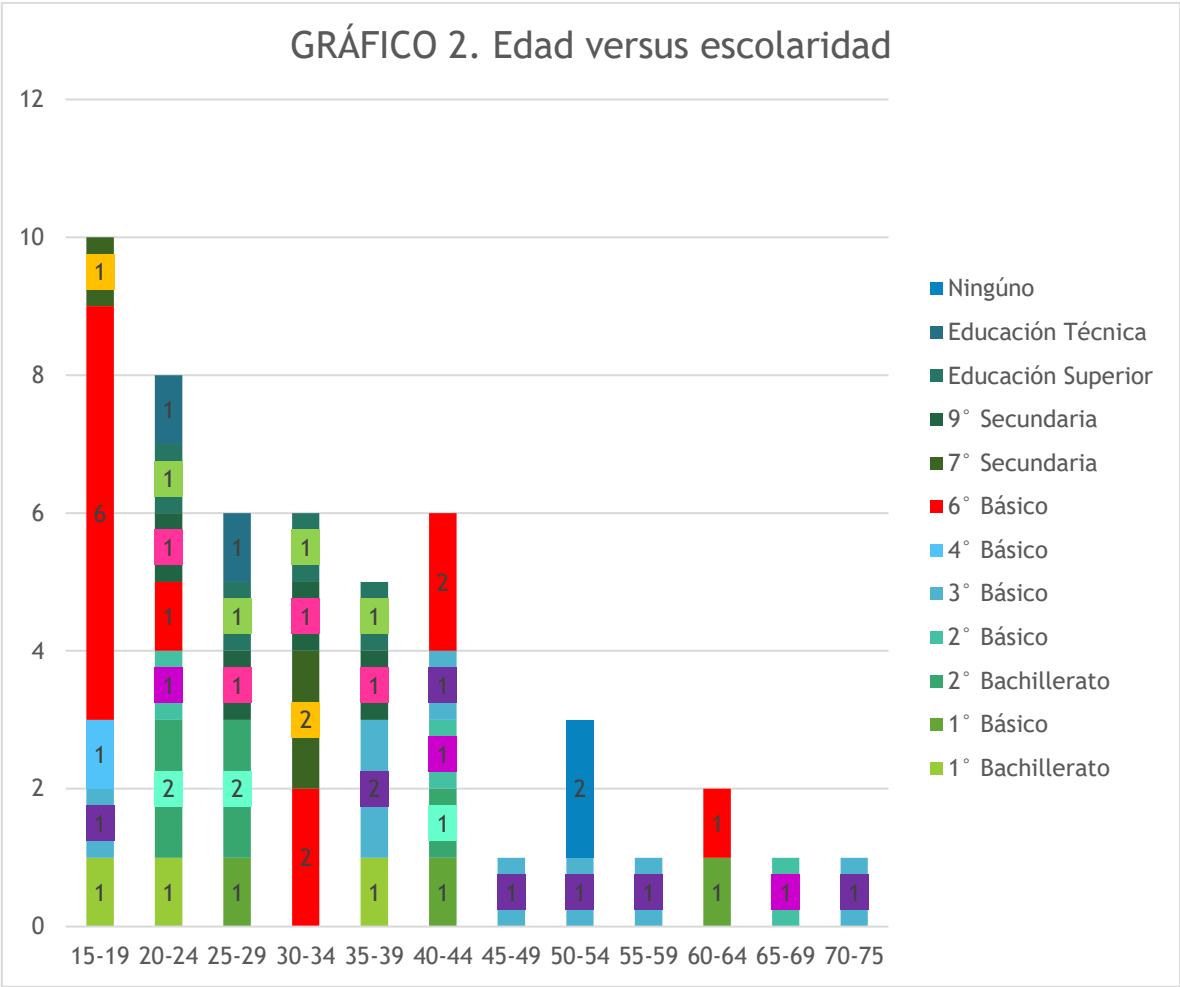
Al individualizar las edades entre las cuales salieron de su país, encontramos que el 28% oscila entre las edades de 11 a 20 años, con el índice mayoritario. No superando los 35 años de edad en los cuales salieron de su país por primera vez, es decir que la feminización en las migraciones inicia a una temprana edad; manifestando que por el acceso limitado a recursos económicos y educativos para la subsistencia de su familia se ven en la necesidad de incorporarse a temprana edad a la vida productiva fuera de sus lugares de orígenes ya que estos son escasos o nulos en su comunidad.

Por otro lado, las mujeres trabajadoras del hogar encuestadas, en edades adultas, manifestaban que, la edad es una de las principales limitantes para encontrar trabajo en su comunidad por lo que optan buscar oportunidades de empleo fuera de su país de origen.

Al ir profundizando en las historias de vidas de estas mujeres, vamos conociendo aspectos personales de su entorno social y comunitario; los retos, desafíos, limitaciones y oportunidades que rodean a este. Es así como nos comparten acerca de su realidad en el tema educativo; el 27% de las mujeres trabajadoras del hogar remunerado, siendo el índice mayoritario, comparten haber cursado algunos grados de primaria básica; el 7% manifestó haber cursado algunos grados de secundaria; el 8% finalizó el bachillerato y un 6% posee un grado técnico.

Es válido hacer un ejercicio de retrospectiva para visibilizar un proceso de evolución en el tiempo sobre las mujeres que se desempeñan en el trabajo del hogar remunerado y el nivel de acceso a la educación. Es así como podemos observar que aquellas mujeres que a la fecha de la investigación, superan los cincuenta años de edad, correspondiente al 14%, su avance en el nivel académico era menor, ya que solo alcanzaron a cubrir 1°, 2°, 3° y 6° básico. Mientras que el 34% de las mujeres con rango de edad entre los 30 y 50 años, lograron avanzar en niveles educativos desde 6° básico a bachilleratos; y el 52% de las mujeres con edades entre los 16 y treinta años, han logrado un alcance de niveles educativos técnicos y superiores.

Con lo anterior se marca una tendencia en el tiempo, ya que evidenciamos que el acceso a la educación de las mujeres trabajadoras del hogar ha ido progresando en el tiempo, debido a diversos factores: sociales, familiares, económicos o culturales. Sin embargo, eso no significa que esté en la plenitud de su goce ya que sigue siendo vigente la deserción escolar a temprana edad por motivos económicos mayormente.



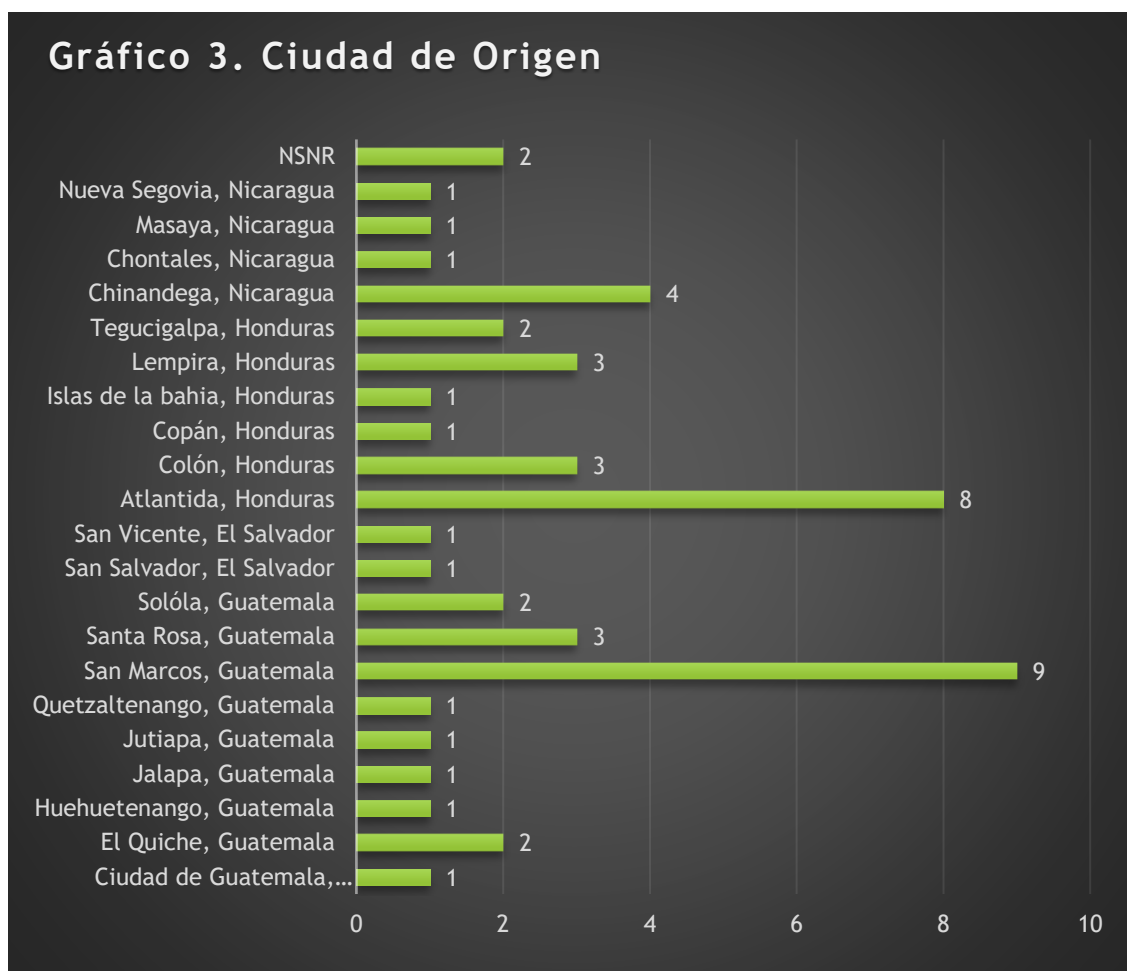
En la mayoría de casos, el haber llegado hasta sexto de primaria, con el índice mayoritario, indica un abandono o desistimiento escolar por diferentes causas entre las que compartieron: un 56% por encontrarse en una situación limitada de recursos económicos o pobreza, el 12% por falta de interés, el 8% por difícil acceso al centro de estudio en su lugar de origen, 6% por haber formado una familia, el 4% por problemas internos dentro de su grupo familiar y un 2% por temor dada su condición migratoria en el país destino por lo que se vieron en la necesidad de trabajar a temprana edad.

Una cosa si es cierta, pese a las diferentes limitaciones que el contexto laboral del sector doméstico identificamos, y que desarrollamos a detalle en el presente documento; es de hacer notar que el 6% de las mujeres trabajadoras del hogar remunerado posee estudios superiores técnicos, cinco de ellos obtenidos en su país de origen, y un caso particular obtuvo el grado superior técnico realizando estudio y trabajo, de manera simultánea, en el país destino. Estableciendo un precedente en el tema

de trabajadoras migrantes del hogar remunerado, en cuanto al acceso del derecho a la educación en el país destino.

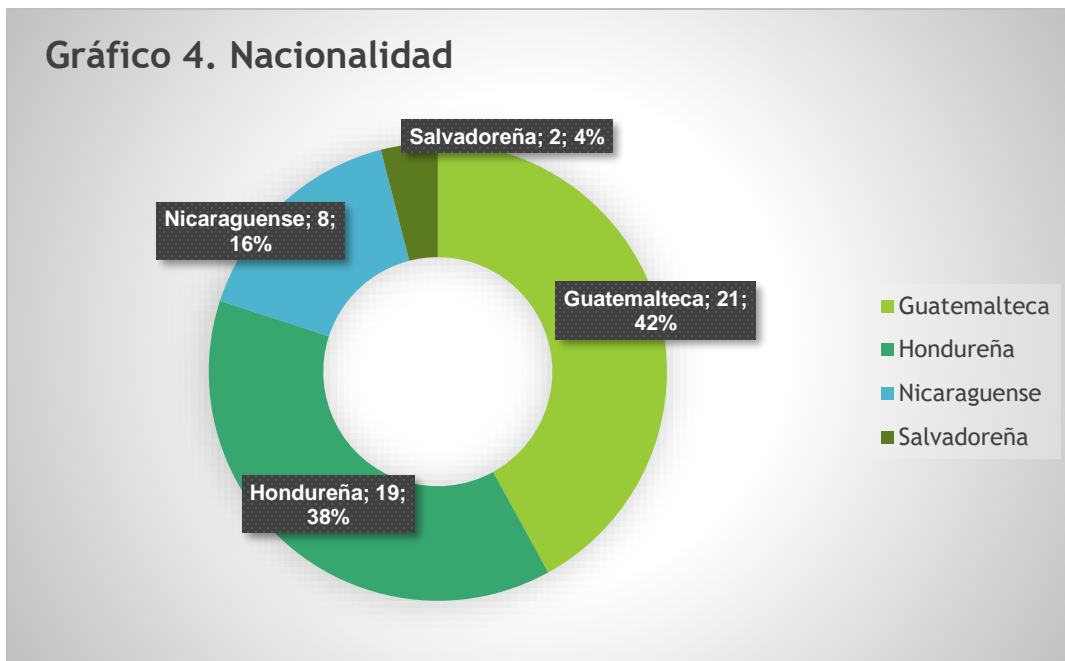
A pesar de ser una actividad con mucha responsabilidad e incluir tareas complejas, en el ámbito laboral, el trabajo del hogar remunerado, es considerado trabajo de escasa cualificación, lo que coloca a población especialmente sensible, como migrantes, afro descendientes y de pueblos originarios en un mayor grado de vulnerabilidad; de acuerdo a Porthé, Amable y Benach²¹, este trabajo es considerado no cualificado por tratarse de actividades autóctonas y de tipo manual, ubicándolo en los mercados de trabajo secundarios (con salarios más bajos, desprotección social, deficientes condiciones de trabajo, entre otras). Al ser considerado un trabajo poco cualificado, propicia que la incorporación a éste sea por debajo de los estándares mínimos de protección al considerar que la mujer trabajadora del hogar remunerada no posee las cualidades profesionales para considerarla como trabajadora “de calidad”.

Considerar el lugar de origen de las personas trabajadoras del hogar remunerado y el lugar en donde se realizaron las encuestas, nos ayuda a comprender la dinámica migratoria que implica el desarrollo de esta labor.



²¹ Moreno-Jiménez, M. P. y Otros. Satisfacción Laboral y Burnout, en trabajos poco cualificados: Diferencias entre sexos en población migrante. Revista de psicología de trabajo y de las organizaciones. Universidad de Málaga. Madrid, diciembre 2010.

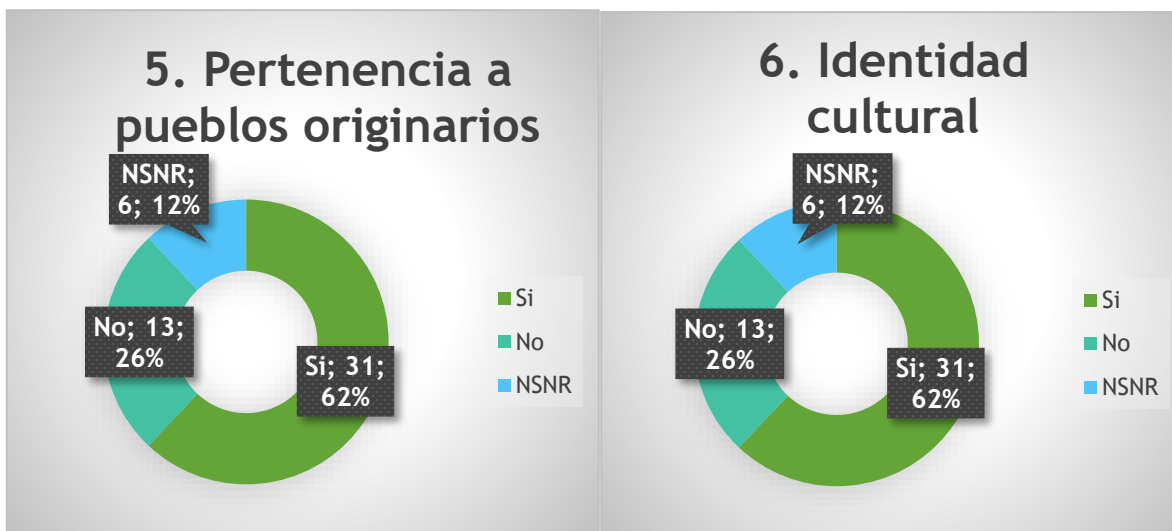
Gráfico 4. Nacionalidad



De 12 entrevistas realizadas en El Salvador, el 16% de la muestra global provenía de Nicaragua y el 8% de Honduras; al consultar las ciudades de origen, vemos que pertenecen a ciudades fronterizas con el país destino como por ejemplo de los Departamento de Lempira y Copán en Honduras y Departamentos de Chinandega, Masaya, Nueva Segovia y Chontales en Nicaragua hacia el Departamento de Chalatenango y La Unión en El Salvador. De igual manera, de 11 entrevistas realizadas en la Ciudad de Tapachula, México, el 20% de la muestra global, es originaria de las ciudades fronterizas de Guatemala con México, mientras que el 2% proviene de El Salvador.

Para el caso particular de las encuestas realizadas en los países de Guatemala y Honduras, si bien el componente de migración entre países, no es el componente particular; si evidenciamos una migración interna aunado al componente de pueblos originarios y afro descendientes, mismos que permean de vulnerabilidad a esta población por su identidad étnica y cultural. De las 12 entrevistas realizadas en Guatemala, el 22% de la muestra global, es originaria de Guatemala, la mayoría identificada como perteneciente a pueblos originarios, mientras que el 2% es originario de El Salvador. Para el caso de Honduras de 15 encuestas realizadas, todas son originarias de honduras, perteneciente al pueblo garífuna hondureño.

La identidad es la cultura internalizada en los sujetos, apropiada bajo la forma de una conciencia heredada; mientras que la nacionalidad es la manifestación de una creencia colectiva de la idea de la soberanía una nación.



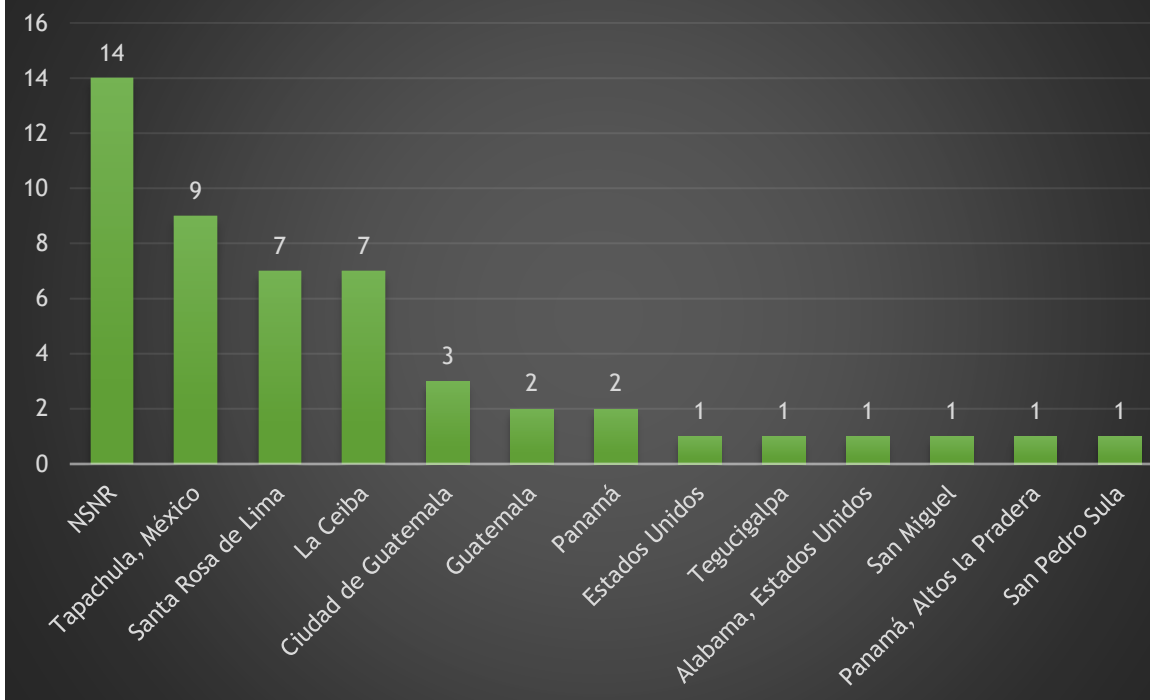
Es por ello que el conocer, a través de esta encuesta, el lugar origen de las mujeres trabajadoras del hogar remunerado en los diferentes países, no podemos dar sentado su identificación a un grupo étnico y cultural determinado. Ya que al preguntarles acerca de su pertenencia a grupos originarios, el 62% respondió que, si se siente parte de un pueblo originario, mientras que un 26% no se siente parte de los pueblos originarias. Sin embargo, al momento de interiorizar, de a qué grupo originario pertenecen, solo el 34% identificó su grupo originario, entre los que destacan: Indígena, Ladina, Maya, Mam, Quiché y Kanjobal.

La multiculturalidad en los espacios de permanencia y comunidad de destino genera tanto arraigo como desarraigo a su identidad indígena o afro descendiente. Vemos que, de las 31 mujeres trabajadoras del hogar remuneradas entrevistadas, 15 de ellas, asocian su identidad a un grupo específico de pertenencia, el resto de ellas logra mantener aquellos actos reproducidos desde pequeñas, invictos en su psique sin encasillarse específicamente en grupo determinado. Es frecuente que este desarraigo sea de manera obligatoria o voluntaria, al momento de ser limitado por las personas empleadoras o por decisión propia en las rutas de convivencia de la comunidad y de las familias que trabajan van adquiriendo otra forma de vida.

La experiencia de vida compartida por parte de las mujeres migrantes trabajadoras del hogar remunerado proveniente de pueblos indígenas y afro descendientes evidencia situaciones de estigma y discriminación por sus tradiciones originarias: dialecto, vestuario, costumbres, entre otras. El 44% de las mujeres trabajadoras del hogar remunerada que se identifican con sus pueblos originarios en las casas de empleo, son desvalorizada y menospreciada por su identidad indígena o afro descendiente.

El ejercicio realizado a través de las encuestas, también nos permitió determinar uno de los componentes esenciales del fenómeno migratorio, al momento de considerar cuál será el país o ciudad destino en la cual las mujeres trabajadoras del hogar remunerado, previeron incorporarse; identificando que al nivel sur de México y Centroamericano, existen determinadas ciudades que a la actualidad, han pasado de ser ciudades o países de tránsito a ciudades y países de destino.

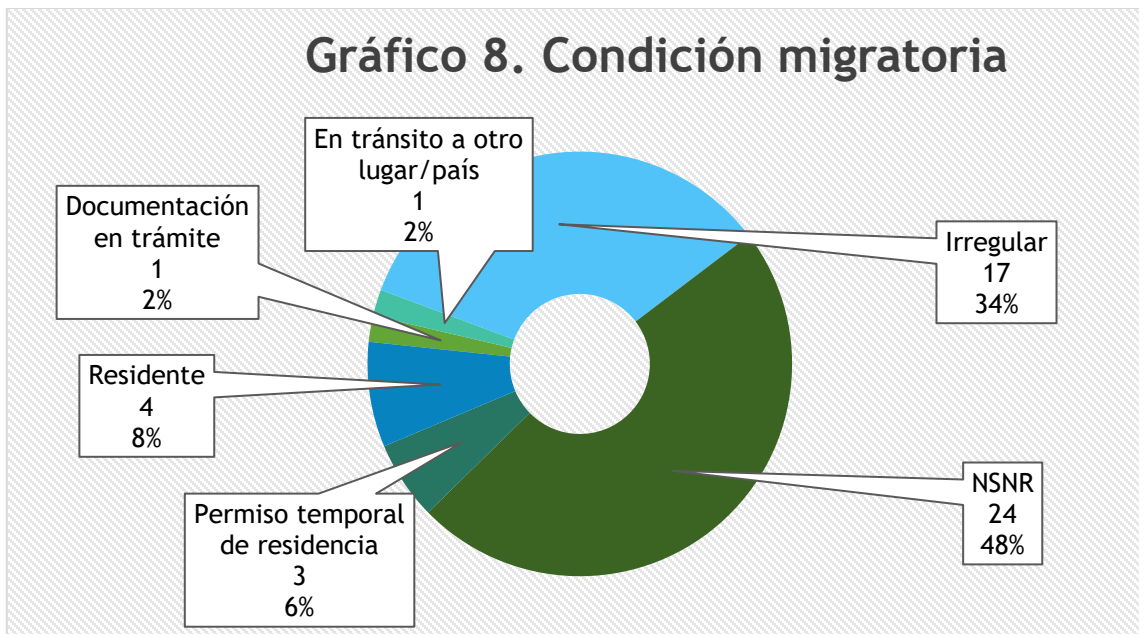
Gráfico 7. Países de destino



Sólo un 4% de las mujeres trabajadoras del hogar remunerado encuestadas compartieron que su destino era llegar hacia los Estados Unidos, sin embargo, decidieron quedarse en Tapachula. Por el contrario el 18% manifestó el haber previsto a Tapachula como si ciudad destino en México, el 16% decidió que las ciudades de Santa Rosa de Lima y San Miguel, de El Salvador son sus lugares destino; 18% se destinó en las ciudades de La Ceiba, San Pedro Sula y Tegucigalpa; el 10% se radicó en Ciudad de Guatemala y el 6% en Panamá.

Esta información nos refuerza la concepción de considerar a los países de México, Guatemala, Honduras y Panamá como países de destino, no eludiendo su ya arraigada característica de ser países de tránsito y origen.

Gráfico 8. Condición migratoria



Ahora bien, una vez radicadas en el país destino, es inminente el conocer la condición migratoria en la que se encuentra, siendo estas, dependiendo de las variaciones conceptuales de cada país: residente permanente, residente temporal, en tránsito hacia otro país, estatus irregular y con documentación en trámite. Del total de mujeres trabajadoras del hogar remuneradas encuestadas en los países destino, el 34% compartió estar en condición migratoria irregular; el 8% con residencia permanente en el país destino, el 6% con residencia temporal, el 2% con documentación en trámite para regular su condición migratoria; el 2% se encuentra aún en tránsito para otro lugar o país y un 48% no respondió o no conoce acerca de la condición migratoria en la que se encuentra en el país destino.

Bajo los parámetros legales migratorios, cada país condiciona los requisitos de ingreso, temporalidad y actividad a realizar, mientras se encuentre en él. Así tenemos el caso de México, que para ingresar se necesita visa Mexicana o Tarjeta de Visitante Regional, las cuales determinan un límite de tiempo y la no realización de actividades que impliquen un lucro, es decir trabajar; en similar sentido, Guatemala, El Salvador, Honduras y Panamá, delimitan el tiempo de estancia de una persona en su territorio, sin realizar actividades laborales. Ante estos parámetros, al momento de ingresar sin la documentación requerida, vencerse el tiempo establecido o iniciar a realizar una actividad remunerada, el estatus migratorio automáticamente pasa de ser “regular” a “irregular”.

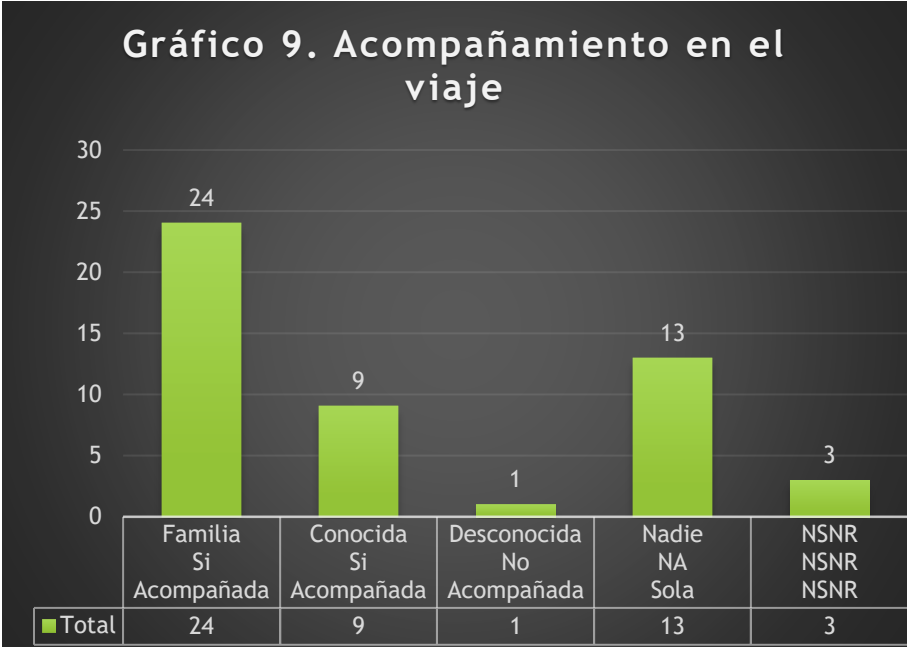
Esta irregularidad en la condición migratoria implica haber cometido una falta administrativa a la norma migratoria del país destino, que se solventa con una sanción económica o expulsión del país. Sin embargo, está muy arraigada la creencia que el estatus migratorio condiciona el hacer valer los otros derechos que, como personas nos acompañan, como, por ejemplo: salud, educación, propiedad, trabajo, entre otros.

Para las mujeres trabajadoras del hogar remuneradas encuestadas, el acceso a la protección de sus derechos como trabajadoras está supeditado al tener papeles (documentos) del país destino. Consideran que su condición migratoria es un obstáculo para el reconocimiento de sus derechos

laborales al momento de ser violentados, para acudir ante las instancias gubernamentales correspondientes a denunciar.

Lo cierto es que acuerdo a la opinión consultiva 18 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos de 2003: “Los derechos humanos laborales se gozan a partir del establecimiento de una relación laboral, la cual no depende de la condición migratoria.” Por lo que los derechos laborales de la población migrante prevalecen ante la irregularidad migratoria.

Al indagar acerca de la experiencia migratoria realizada, en especial sobre el viaje emprendido descubrimos que el 48% (24 mujeres) viajó acompañada de un familiar; el 18% viajó acompañada de una persona conocida, quienes nos mencionaban ser vecinas o amigas; un 2% compartió el haber realizado el viaje acompañada de una persona desconocida y un 26% manifestó haber realizado el viaje sola.



Esta información es importante tenerla en cuenta para considerar la situación de vulnerabilidad a la que son expuestas las mujeres durante la ruta de tránsito hacia el país destino como, por ejemplo, ser víctimas de las redes de trata y tráfico de personas. De igual manera nos sirve para tener en perspectiva a los actores involucrados en esta dinámica de movilidad, que mayormente involucra a todo el grupo familiar o a más de uno de ellos, siempre en miras de generar sostenibilidad y sustentabilidad a su grupo familiar. También hacemos notar, la existencia de aquellas cadenas que incentivan a las personas a migrar, cuando a través de personas conocidas se va replicando el mensaje de oportunidad económica en otro país.

Independientemente de las causas de quienes deciden migrar hacia estos países, una situación es cierta: es inminente el hecho de buscar obtener ingresos económicos para su sostenibilidad y la de su familia, es por ello que aceptan cualquier forma de trabajo aunque se encuentre fuera de los estándares de protección de los derechos laborales, lo que ellos y ellas, consideran permisible en primer lugar

por su desconocimiento y en segundo lugar porque consideran que por su situación migratoria irregular no tienen derechos en el país que los recibe.

Tabla 7. Estado familiar y cantidad de personas dependientes

Estado familiar	Cantidad de dependientes										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	NSNR	Total
Soltera	6	5	9	9	1	2	1	1	1	2	37
Acompañada		3	4	1	1					3	12
Casada				1							1
Total	6	8	13	11	2	2	1	1	1	5	50

La encuesta realizada nos permite evidenciar el nivel de obligación que conllevan las mujeres trabajadoras del hogar remunerado para ellas y su familia; en la mayoría de casos, la obligación que tiene una mujer cuyo salario es la única fuente de ingreso es mucho mayor para el cumplimiento de obligaciones de una familia de entre uno a ocho miembros.

Ahora bien, parte de definir el perfil de la trabajadora migrante, indígena y afro descendiente implica conocer acerca de las consecuencias que arraiga el desempeñar esta labor, es así que consultamos si tienen alguna discapacidad, el 90% de las trabajadoras entrevistadas respondió que no. El 5% restante pese a que dijeron que sí, al consultarle qué tipo de discapacidad tiene, evidenciamos que esa palabra la asocian con “enfermedad o dolor”; como el caso de una señora salvadoreña que mencionó que al cargar objetos pesados le duele la espalda, debido a que en un trabajo de casa anterior le tocaba cargar botes de basura y se dislocó la espalda, impidiéndole levantar objetos pesados a la fecha.

Es importante resaltar el hecho que la realización del trabajo del hogar remunerado implica desmejoras en la salud por sobre esfuerzos, trabajos monótonos, manipulación manual de cargas, posturas forzadas, movimientos repetidos, aplicación de fuerzas excesivas, ritmo alto de trabajo, falta de pausas, horarios, la doble jornada, entre otros. Algunas de estas consecuencias son de notorias en corto plazo, sin embargo, la mayoría de éstas, no aparecen hasta avanzado tiempo de realización de trabajo y edad de la trabajadora, algunos ejemplos que nos comparten son: artritis en las manos por planchar, enfermedades vasculares por permanencia de pie por largos lapsos de tiempo, entre otros.

Es por ello que debemos demandar el respeto de la jornada, horarios de trabajo y condiciones dignas de trabajo; así como la obligatoriedad de estar inscritas a la seguridad social que permita que las mujeres trabajadoras accedan al sistema de salud nacional de forma gratuita y en igual de condición ante los riesgos profesionales que pudiesen acaecer, tomando en consideración que todas las actividades que se realicen en el trabajo del hogar remunerado son susceptibles de protección al considerarse potenciales fuentes de riesgos profesionales.

CONDICIONES SOCIOECONÓMICAS

Desde las condiciones socioeconómicas abordaremos las diferentes situaciones personales, familiares, económicas y condiciones laborales que se visibilizaron a través del relato de las mujeres migrantes, indígenas y afro descendientes trabajadoras del hogar remunerado. Visibilizando las consecuencias personales y familiares que conlleva el incorporarse en el sector doméstico bajo una serie de vulnerabilidades laborales. Son trascendentales las circunstancias a las que son pertenecientes las trabajadoras del hogar remunerado o aquellos factores relativos al ámbito social, económico y laboral que serán de vital importancia como indicadores de un rango de situaciones, problemas y oportunidades que observamos en la sociedad.

Hemos de decir, que las condiciones socioeconómicas son las consecuencias de los compromisos de los Estados de cumplir con el respeto a la dignidad humana, de crear condiciones en que los individuos puedan en igualdad de condiciones desarrollarse humanamente, en ese sentido, acceder a derechos que nos son inherentes como personas.

Actualmente, ese estatus, condición o nivel socioeconómico exige un esfuerzo constante y la capacidad de las personas para encontrar respuestas rápidas para solventar el proceso de desarrollo humano cotidiano, laboral y familiar, esto requiere del espíritu de decisión, oportunidades o ingenio de las personas para establecerse en condiciones de alto, medio, o bajos ingresos que condiciona hasta cierto punto el acceso de derechos básicos como: alimentación, acceso a la educación, asistencia médica, empleo digno, desarrollo social entre otras que se ven limitadas en la mayoría de la ocasiones por poseer una condición económica categorizadas.

CONDICIONES FAMILIARES

Al hacer referencia a las condiciones familiares dentro del entorno del trabajo del hogar remunerado, vemos que las familias suelen ser extensas en los países Centroamericanos, principalmente cuando se trata de familias rurales. Es importante rescatar en esta tabla, acerca de la totalidad de integrantes, es que las familias están constituidas más allá del concepto de “familia nuclear”, actualmente, en el cual la migración juega un papel importante, los grupos familiares están integrados por otros parientes como abuelos, tíos, primos, entre otros.

Tabla 8. Número de personas que integran grupo familiar

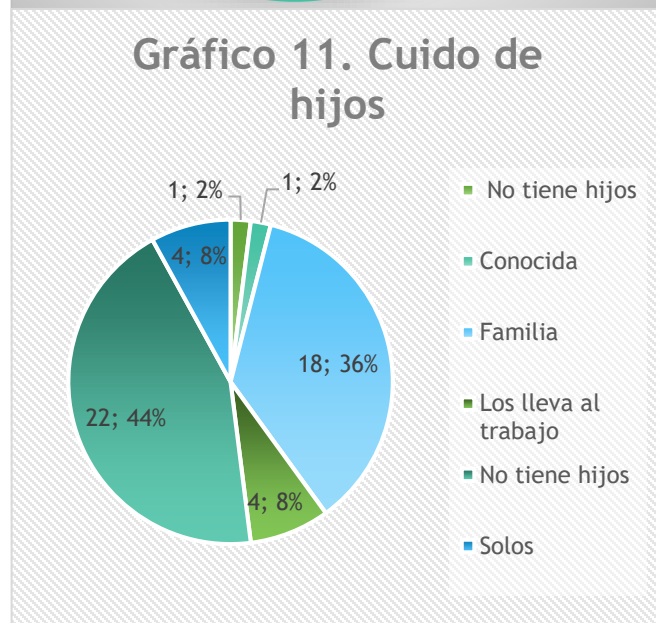
Integrantes por grupo familiar	Frecuencia	%
0-4	15	30
5-9	26	52
10-14	7	14
15-19	1	2
NSNR	1	2
Total	50	100

Las trabajadoras entrevistadas están constituidas en un 52% con un total de integrantes de entre 5 y 9 personas. Muchas familias viven en pobreza, lo que incide en que sus integrantes a temprana edad deban involucrarse en actividades que permitan generar ingresos y aportar al bienestar familiar, según datos del PNUD, más del 15 % de la población mundial sigue siendo vulnerable a la pobreza multidimensional. Al mismo tiempo, casi el 80 % de la población mundial no cuenta con una protección social integral.

Esta realidad permea a las trabajadoras del hogar, si bien a nivel de Centroamérica el promedio de integrantes por familia es cuatro personas, en el caso de las trabajadoras presentes en este estudio, solo el 30% de ellas tienen ese número de integrantes.



Si este dato, lo vinculamos al tema de cuantas personas de esos integrantes dependen de los ingresos que las trabajadoras tienen, el problema sería más grave. Al momento de relacionar quienes dependen económicamente de ellas, el 26% de las trabajadoras mencionó que de su salario dependen dos personas por cada una de ellas, del 23% dependen 3, del 16% depende una persona más, aparte de ella y sólo el 12% mencionó que el salario es para ella. Tal y como se refleja en la tabla de dependientes, las mujeres solteras tienen mayor número en relación a las que tienen otro estado familiar.



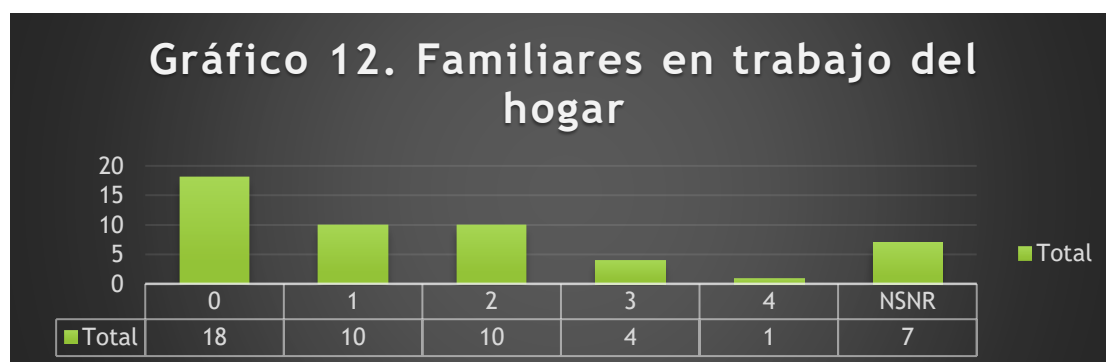
Es importante a destacar el vínculo que se refleja entre el **gráfico 10**, en la cual el 27% tiene hijos e hijas, menores de 18 años de edad y el **gráfico 11** sobre quien cuida a sus hijos e hijas mientras ellas se encuentran trabajando en el sector doméstico remunerado. De acuerdo al informe de Desarrollo Humano 2015 del PNUD, para el “desarrollo humano, el concepto de trabajo es más amplio y profundo que el de empleo por sí solo. El empleo proporciona ingresos y fomenta la dignidad humana, la participación y la seguridad económica. Sin embargo, en el marco del empleo no se incluyen muchos tipos de trabajo que tienen importantes implicaciones para el desarrollo humano, como el trabajo de

cuidados (...)” es importante esta afirmación ya que, tal y como lo hemos dicho en párrafos anteriores, el tema del cuidado y la realización de jornadas dobles en el trabajo del hogar remunerado y no remunerado implica más trabajo para el grupo de mujeres que se insertan en este sector, así las cadenas de cuidado de sus hijos e hijas, sobre todo cuanto son niñas, niños y adolescente es asignado a otras mujeres o la familia, al indagar sobre quien cuida a sus hijos e hijas mientras ellas trabajan.

El 36% (18) % señala que el cuidado de sus hijos e hijas es asumido por la familia, el 8% les deja solos en su vivienda y el otro 8% se van con ella al lugar de trabajo. De este tema surgen algunas preguntas que es importante buscar las respuestas, por ejemplo ¿Qué hacen las niñas y los niños durante el tiempo que la mamá está realizando su trabajo? ¿Aportaran, de acuerdo a sus edades, a la realización de las actividades que debe desempeñar la mamá? ¿Es una forma de transmitir, sobre todo a las hijas la dedicación al trabajo del hogar remunerado a temprana edad? Sin duda, amerita una reflexión con ellas sobre el tema de manera directa.

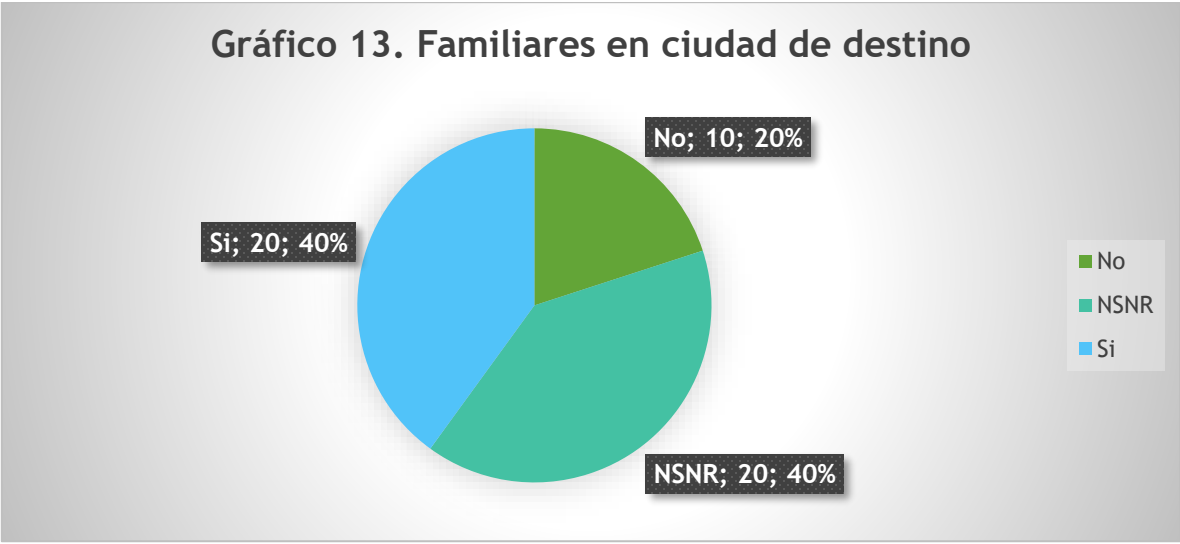
El tema del cuidado también hay que reflexionarlo desde el punto de vista de la migración, dado que muchas mujeres al momento de migrar deben garantizar con quien dejar a sus hijas e hijos, y si deciden que les acompañen en la ruta, se apoyan de otras mujeres en la misma condición para el cuidado; así las mujeres migrantes generan cadenas transnacionales de cuidado y de servicio que contribuyen al sostenimiento de “hogares transnacionales que les lleva a asumir nuevos roles como la organización familiar a distancia con repartición de tareas laborales y reproductivas entre féminas emparentadas, la experimentación ocupacional en tareas para las que tal vez no fueron capacitadas, la administración y el manejo del dinero personal y familiar y, en algunos casos, la asunción de la jefatura del hogar²²”.

Al indagar sobre su grupo familiar preguntamos, además, cuantas personas de su familia se dedican también al trabajo del hogar remunerado, el 20% (10) señalaron que en su familia hay una persona más que se dedica al trabajo del hogar remunerado, el 20% que dos personas más, el 8% tres y 2% mencionó que 4 integrantes de su familia se dedican al trabajo doméstico (Ver **gráfico 12**). Hay que reflexionar entonces, acerca del por qué las familias optan dedicarse a este tipo de trabajo ¿Se transmite o hereda esta forma de ocupación? ¿Qué responsabilidad tienen los Estados en propiciar otras formas de empleo? En las entrevistas, algunas mujeres señalaron que, al llegar a una edad determinada, sus hijos e hijas deciden no acompañarlas a su lugar del trabajo porque no quieren dedicarse a ello.

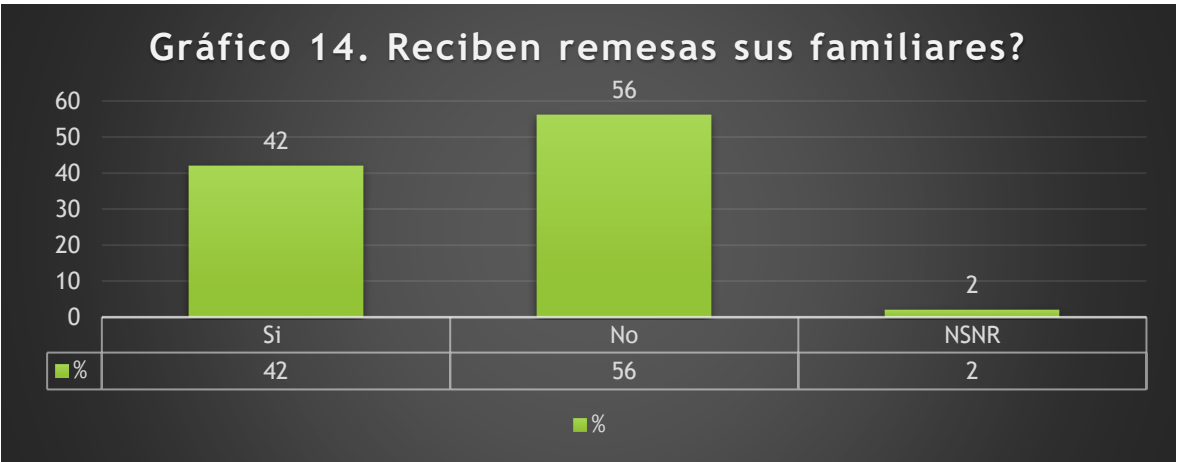


²² Op. Cit. Romina C. L.

De acuerdo al **gráfico 13**, indagamos si las mujeres que se dedican al trabajo del hogar, al momento de migrar, tienen un lugar seguro al que llegaran, por ello, la pregunta realizada es ¿tienen familiares en la ciudad de destino? El 40% (20) no respondieron, el otro 40% dijo que sí y el 20% dijo que no. Llama la atención de las entrevistas realizadas el caso de una adolescente de 18 años que se encuentra en Tapachula y que ha viajado sola, no ha tenido ningún familiar donde llegar y que se dedica a este trabajo, el cual le permite contar con un lugar donde vivir y ayudar a su familia. Cuenta en su intervención, que a no encontrar trabajo o al ser despedida, busca alojarse en los albergues que se encuentran en el lugar.



El **gráfico 14** nos muestra que, del total de mujeres trabajadoras, el 56% por ciento, pese a tener un familiar donde llegar al momento de migrar, no recibe remesas, al contrario del 42% que, si recibe, la pregunta será entonces ¿Estas remesas aportan al sustento familiar? ¿Cuánto recibe? ¿Es frecuente ese ingreso o es esporádico? Si bien es cierto, las personas deben utilizar el dinero de manera autónoma, la cultura de sobrevivencia de la pobreza, hace que las mujeres a tener un ingreso, por poco que sean, lo destinan a cubrir las necesidades de la familia, principalmente a la alimentación.



CONDICIONES LABORALES

Abordando la influencia que tiene la condición de empleabilidad en la situación socioeconómica de la mujer trabajadora remunerada del hogar, retomamos lo ya referido en la primera parte de esta investigación, en lo relativo al perfil de la trabajadora, haciendo hincapié que al hablar de trabajo del hogar remunerado se hace referencia a las condiciones que rodean esta relación laboral y que la ubican en una relación discriminatoria y desigual en la cual la balanza se inclina contra la trabajadora y sus derechos, no solamente laborales si no que impide muchas veces el ejercicio de los derechos humanos en su concepto integral. Si bien se ha avanzado en el reconocimiento y existencia de la relación laboral, el trabajo doméstico continúa siendo invisibilizado y se presta a la explotación laboral, en muchas ocasiones sigue siendo considerado como servidumbre; los riesgos y peligros que representan le llevan a ser ubicados como uno de las peores formas de trabajo infantil, cuando en este se incorporan personas a temprana edad.

Como lo observamos en el **gráfico 1** (Edad), el 16% del grupo de entrevistadas inició su trabajo durante su niñez (entre 10 y 14 años) y el 54% en su adolescencia (entre los 15 y 18 años) a pesar de que cada uno de los países se prohíbe el trabajo del hogar remunerado para niñez y adolescencia.

En El Salvador la edad permitida es a los 16 años. En Honduras la edad mínima, independientemente del trabajo en el que se involucra es a los 14 años²³. Para el caso de Guatemala, la Ley de Protección Integral contempla dos artículos relacionados al tema; el artículo 66 prohíbe el trabajo hasta los 14 años, pero en artículos anteriores clasifica, así, adolescentes pueden trabajar en el sector “formal” hasta los 16 años, pero en el sector “informal” a los 14 años, es decir, si el trabajo del hogar remunerado es clasificado en esta área de “informalidad” ¿es permitido en Guatemala que niñas de 14 años pueden ingresar a trabajar en este sector?

En el mundo hay unos 168 millones de niños y niñas trabajadores, cifra que representa casi el 11% de la población infantil, de los cuales 100 millones son niños y 68 millones, niñas. Aproximadamente la mitad de ellos realizan trabajos peligrosos. Existen muchos peligros y riesgos que pueden enfrentar las trabajadoras del hogar en sus diferentes etapas de la vida, así la edad en la que las mujeres se insertan en este sector, las coloca en mayores riesgos.

El Art. 3 del Convenio 138 dispone que “la edad mínima de admisión a todo tipo de empleo o trabajo que por su naturaleza o por las condiciones en que se realice pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores, no deberá ser inferior a los dieciocho años”. El Convenio 182 en su definición de “peores formas de trabajo infantil”, incluye en el inc. d) del Art. 3: “el trabajo que por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños”. ¿Daña la moralidad de niñas que trabajan en este sector? ¿No es más riesgoso para una niña y adolescente ser víctima de violencia y explotación laboral? ¿Qué tipo de peligros enfrentan las niñas y adolescente al dedicarse al trabajo del hogar remunerado? Sin duda, las respuestas suelen ser obvias, pero el actuar del sistema de protección de los países es deficiente.

El 54% -**gráfico 1**- de trabajadoras inició su trabajo en edades ubicadas en la categoría juventud, antes de los 18 años, el 20% entre los 19 y 29 años de edad y el 4% en otras edades. Amerita otra reflexión el tema del ingreso de personas jóvenes al trabajo del hogar remunerado si lo unimos directamente a

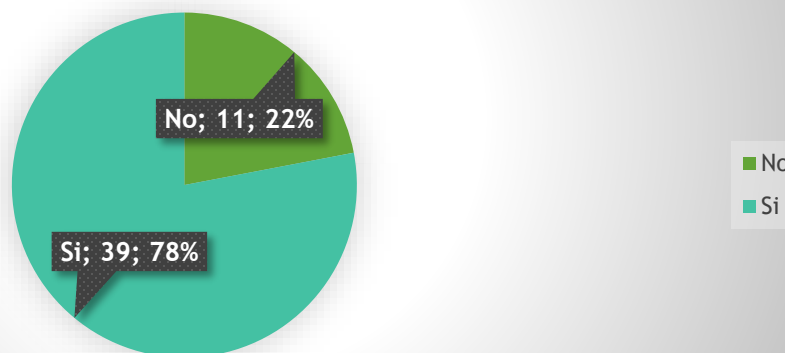
²³ Cfr. Artículos 120 y 123. Código de Niñez y Adolescencia de Honduras.

la pobreza, desempleo, falta de oportunidades en general y obviamente la construcción social de género que incide directamente en la “facilidad” de las mujeres de integrarse a este tipo de ocupación ya que tiene las habilidades y no necesita de cualificación para su desarrollo. *“El desempleo juvenil es, sin duda, uno de los grandes retos de las economías a nivel mundial: unos 73 millones de jóvenes entre 16 y 24 años se encuentran hoy desempleados, una cifra que se ha incrementado un 6% desde 2007 y que parece no tocar fondo. En Latinoamérica, ésta problemática se manifiesta con especial crudeza: los desempleados junior representan más del 40% de los parados en muchos países (proporción muy superior a la registrada, por ejemplo en Europa) y su tasa de desempleo (14%) es más del doble que la media de LATAM, del 6%. Sin embargo, y siendo estas cifras preocupantes, hay una realidad que se torna aún de más gravedad: cuando consiguen empleo, 6 de cada 10 lo hace bajo la informalidad, en la economía sumergida, lo que se traduce en empleos sin contrato, derechos ni protección social. En este sentido, y según la OIT, sólo el 37% de los jóvenes latinoamericanos cotiza en la seguridad social y apenas un 29% lo hace al sistema de pensiones²⁴”.*

A escala mundial, las mujeres ganan un 24% menos que los hombres y solo ocupan el 25% de los cargos administrativos y directivos en el mundo empresarial; además, en el 32% de las empresas ninguna mujer desempeña un cargo directivo superior.

Para el PNUD “el vínculo entre el trabajo y el desarrollo humano no es automático. Depende de la calidad del trabajo, de las condiciones en que se realiza y de su valor social, entre otros factores. Es importante que la gente tenga trabajo, pero también lo son otras cuestiones. Por ejemplo: ¿es seguro el trabajo?, ¿se sienten las personas satisfechas con su trabajo?, ¿hay perspectivas de progreso?, ¿posibilita el empleo un equilibrio flexible entre el trabajo y la vida personal?, ¿hay igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres? En la calidad del trabajo también se incluye si un empleo aporta dignidad y un sentimiento de orgullo y si facilita la participación y la interacción.”

Gráfico 15- Es habitual trabajar en casas?

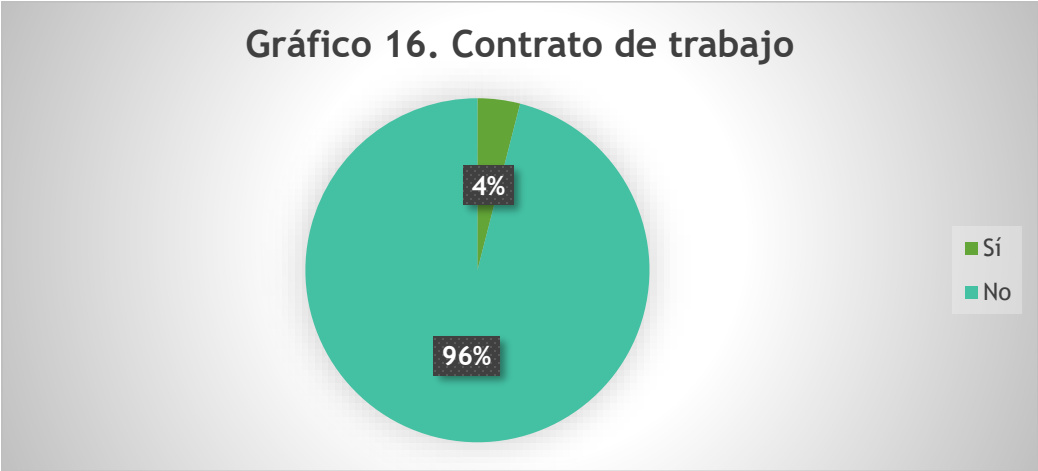


²⁴ World Forum Economic consultado en línea en enero 2016 en <https://www.weforum.org/es/agenda/2016/06/el-desempleo-juvenil-es-un-gran-problema-para-america-latina-aqui-esta-la-forma-de-resolverlo/>

Al pensar en el trabajo del hogar remunerado, se debe reflexionar si este propicia en realidad las condiciones para el desarrollo pleno de la trabajadora y de su familia. Así, ya hemos mencionado a lo largo de este documento, la precariedad y discriminación que conlleva este tipo de trabajo, al preguntar a las trabajadoras si este es su ocupación habitual, el 78% responde que sí, frente al 22% que respondió No; es obvio que la respuesta debe ser esa, si cuando observamos las edades en las que iniciaron, es claro que muchas de ellas llevan casi toda su vida en ello, independientemente la edad en la que ingresaron y la edad que tienen actualmente. Durante las entrevistas, algunas de ellas mencionaron (el 22%) que se ha dedicado a otras cosas, principalmente a estudiar, al trabajo del hogar remunerado sin remuneración y otras se han desempeñado en maquilas, agricultura, ganadería, entre otros; y que igualmente son sectores laborales que no permiten una satisfacción plena de las condiciones de vida.

Este tipo de empleo, básicamente, es culturalmente heredado, ya que se emplea por razones de necesidad económica y factores de pobreza, como por el escaso acceso educativo y la falta de oportunidades en otros rubros de empleabilidad en los países de origen. Vemos que la mayoría de las mujeres que reporta que su única fuente es el trabajo del hogar remunerado tienen arraigada esa fuerte convicción, y que muy difícilmente cambiaran de opinión para decidir buscar otros mercados laborales.

No podemos hablar de condiciones plenas y dignas de vida, si somos sujetos de múltiples vejámenes en el entorno laboral al cual nos incorporamos. Es necesario tener como persona trabajadora el reconocimiento como sujeta de derecho a nivel normativo, institucional y social (entre los mismos miembros de la comunidad), que a la fecha es una de las deudas pendientes en el sector doméstico y más aún si hacemos referencia a la población migrante, indígena y afro descendiente; al hablar del establecimiento de relaciones laborales se nos viene como una primera idea, la formalización de esta relación, que es lo que a nivel normativo se traduce al contrato del trabajo en el cual se delimitan las actividades, deberes y derechos de ambas partes. Entre los países en los que desarrollamos esta investigación encontramos que únicamente México contempla la obligatoriedad de firmar contrato laboral; mientras que los otros países dejan al arbitrio de la persona empleadora el realizar un contrato y este puede ser verbal. Esta situación posiciona a la persona trabajadora en un limbo legal al momento de querer demostrar su relación laboral o iniciar procesos de regularización migratoria, en caso de las trabajadoras migrantes.



Del total de 50 mujeres trabajadoras del hogar entrevistadas, el 96% manifestó el no tener contrato por escrito, “sólo el acuerdo al que llegamos al inicio con la patrona”, dijo una de las mujeres trabajadoras entrevistadas. Mientras que el 4% dijo si tener un contrato por escrito. Consideramos que el no tener un contrato por escrito posiciona a la mujer trabajadora en incertidumbre; en primer lugar, ante el aparato estatal, salvo algunas legislaciones que contemplan por un lapso de tiempo definido presunciones a favor de la persona trabajador en casos de existir conflictos en dicha relación, en estas situaciones indeterminadas, en donde por no existir un documento formal firmado, queda al arbitrio de la persona funcionaria el decidir sobre el asunto, en ocasiones de manera discriminatoria por tratarse de mujeres, desempeñándose en un sector considerado secundario, ser personas migrantes, con condición migratoria irregular y/o pertenecer a población indígena o afrodescendiente.

Y en segundo lugar, el no poseer contrato se traduce en una indeterminación para el desempeño de las labores a realizar, no especificando horarios, jornadas, actividades, salarios, descansos, obligaciones patronales, obligaciones de la persona trabajadora, entre otras, lo que indirectamente podría recaer en explotación laboral bajo el temor de no contar con un documento escrito que identifique las condiciones que dentro de la relación laboral se va a desarrollar.

En ese sentido, tuvimos la oportunidad de preguntar a las mujeres trabajadoras del hogar remunerado, ¿Cuáles son las actividades que desarrolla? Este cuestionamiento tiene una doble finalidad, en primer lugar reforzar que sin una delimitación expresa de las actividades que comprenderá el trabajo, a través de un contrato de trabajo, se puede caer en una suma indiscriminada de actividades de acuerdo a las necesidades que se les van presentando a las personas empleadoras, remunerado con la misma cantidad de sueldo inicial, bajo un abuso de superioridad e imposición de este, sin considerar que en algunas legislaciones, en caso de que la mujer trabajadora se negase a realizarlo se consideraría como insubordinación, que se establece como una causal de terminación de relación laboral sin responsabilidades patronales; y, en segundo lugar visibilizar que en la actualidad permanecen entrelazan aquellas actividades propias del trabajo del hogar remunerado con aquellas del trabajo de cuidado, invisibilizando la labor del cuidado aún más dentro del mercado laboral y la economía de los países.

Tabla 9. ¿Qué actividades desarrolla en su trabajo

Actividad	Frecuencia	%
Lavar	20	40,0
Cocinar	32	64,0
Lavar platos	39	78,0
Lavar carro	3	6,0
Limpieza de casa	41	82,0
Cuidar niñas/niños	20	40,0
Cuidar a personas adultas mayores	8	16,0
Sacar a pasear perros	6	12,0
Ir de compras	16	32,0

De acuerdo a lo compartido por las mujeres trabajadoras del hogar remunerado, realizan mayoritariamente, aquellas labores relacionadas con aseo y limpieza de los hogares, tal cual lo definen

las legislaciones internas. El 83% de ellas limpia la casa de manera general (limpiar, sacudir, barrer, trapear, ordenar); el 78% además de limpiar las casas, lava los platos; el 64% además realiza labores de cocina o preparación de alimentos; el 40% adicionalmente, se dedica a lavar ropa.

Sin embargo, existen porcentajes de mujeres que adicional a realizar el trabajo del hogar remunerado, realiza trabajo propiamente de cuidado y éste último no está siendo reconocido ni delimitado como tal; lo que viene a reforzar “la desigualdad de distribución de tareas domésticas u de cuidado como consecuencia de los arraigados estereotipos de género que descalifican y retardan el valor de estas actividades a nivel social, económico, laboral”²⁵.

Es así que encontramos que el 40% adicional al trabajo del hogar remunerado se dedica al cuidado de niñas, niños y adolescentes; el 32% se dedica adicionalmente a ir de compras por los diferentes enseres de los hogares de las personas empleadoras, 16% se dedica a cuidar personas adultas mayores, el 12% saca a pasear a los perros de las personas empleadoras y el 6% adicionalmente, lava el o los vehículos de las personas empleadoras.

El cúmulo de actividades que realiza la mujer trabajadora del hogar remunerada, se dimensiona dependiendo de la cantidad de personas que fungen como sus empleadores, así como la cantidad de personas dentro de la casa para las cuales debe realizar tales actividades como, por ejemplo, demás familiares, amigos, invitados, entre otros.

Tabla 10. Personas en casas de trabajo

Cantidad de casas en las que trabaja	Cantidad de personas que viven en esa casa							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1 casa	3	6	5	11	11	2	1	
2 casas	1	3		1	1			1
3 casas	1							
5 casas			1					



²⁵ ONU Mujeres. “Trabajo doméstico y de cuidados no remunerado”. De la serie transformando nuestro mundo. México 2015.

La mayoría de las mujeres manifestó que solamente tiene el tiempo y la fuerza física para trabajar para una casa de empleo realizando sus labores a “puerta cerrada”, pernoctando en la casa de empleo; el rango de personas para las cuales realizan su trabajo oscila entre una a ocho personas, correspondiendo al 44% las que realizan el trabajo para 4 y 5 personas en una misma casa, el 22% realizan el trabajo para 2 o 3 personas; el 6% realiza el trabajo para una persona; y, un 6% realiza el trabajo para 6 o 7 personas.

Dependiendo de la cantidad de personas para la cual la mujer trabajadora del hogar realiza sus funciones y la cantidad de actividades que realiza, así será el total de la cantidad de horas destinada o requerida para efectuarlas. Este contexto ha permitido analizar la existencia de situaciones que fomenta los niveles de vulnerabilidad de las trabajadoras remuneradas del hogar y la percepción que tiene al respecto del cumplimiento de tiempo y días de su jornada de trabajos legalmente establecidos.

De la información obtenida en el **gráfico 19** identificamos que las trabajadoras del hogar remunerado en lo relativo a las condiciones laborales en las que se desempeñan, 23 de ellas equivalentes al 46%, trabajan entre 4 a 8 horas, es de hacer notar que aquellas mujeres trabajadoras del hogar que indicaron trabajar éste aproximado de cantidad de horas son quienes trabajan en más de una casa, por lo que su jornada de 4 u 8 horas se duplica o triplica, dependiendo a la cantidad de casas “a puertas abiertas” a las que asista. El porcentaje restante es de 27 equivalente a 58 % de ellas, quienes expresaron las extensas e indebidas jornadas laborales que sobre pasan de 9 a 17 horas diarias de servicio, haciendo alusión a la extenuante y perenne horas de labor que en la mayoría de las ocasiones se les incumple tiempo destinado para las comidas y periodos de descanso durante las mismas.

Haciendo un análisis más profundo sobre sus horarios de trabajo y su percepción sobre si el estipendio de este horario es adecuado o no, 29 de ellas, es decir el 58% manifestó estar conforme con el horario para poder acabar todas las cosas encomendadas, sin considerar estas horas, adicionadas a las ocho horas laborales reglamentadas, como horas extras. Por lo que se ven desmejoradas como personas con el extenuante ritmo de trabajo, así como trabajadoras por el no reconocimiento económico de ese plus dado en su jornada de trabajo.

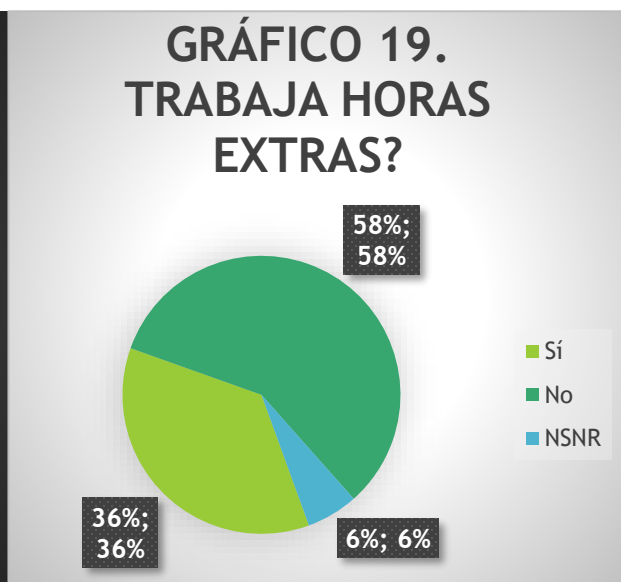
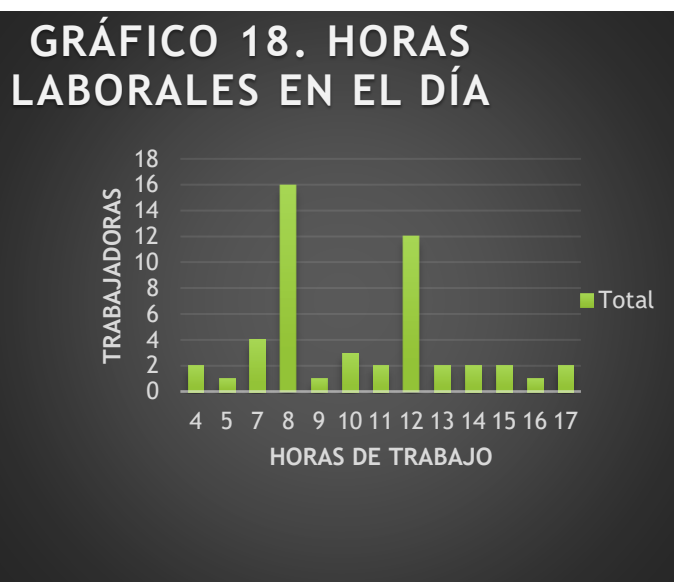
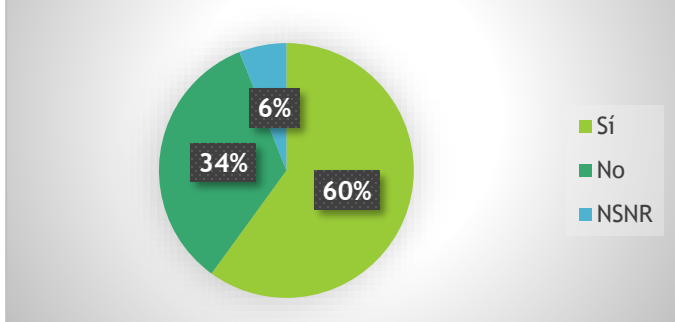


GRÁFICO 20. DESCANSO DURANTE JORNADAS



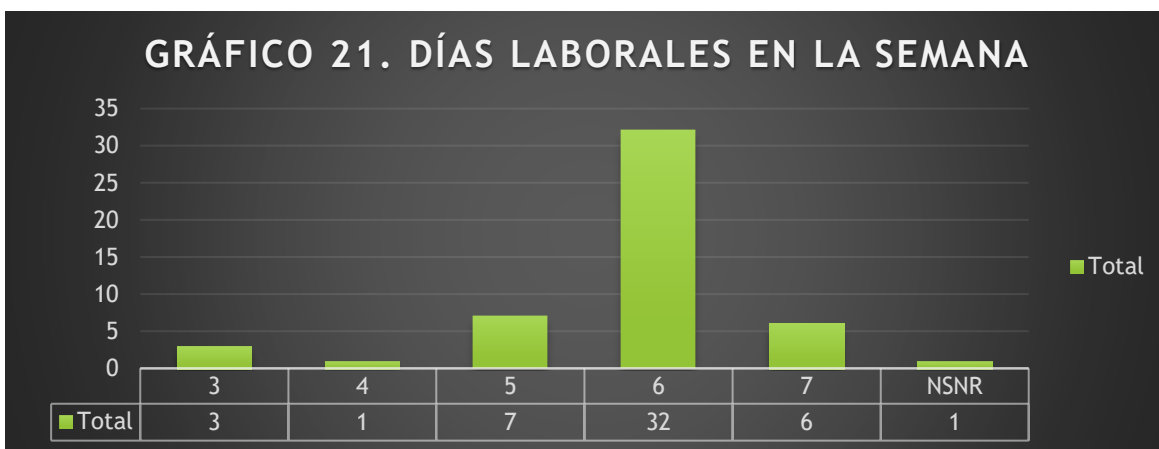
En equiparación de condiciones laborales a otros sectores, el trabajo doméstico es uno de los menos nivelados en cuanto a reconocimiento como trabajo en respeto de sus jornadas y pausas, ya que, en atención a las necesidades de las personas empleadoras, las mujeres trabajadoras del hogar remunerado supeditan el satisfacer sus necesidades propias; cómo por ejemplo en sus tiempos de comida, sus tiempos de descanso, entre otros.

El 60% de las mujeres trabajadoras del hogar remunerado comentaron tener tiempo de descanso posterior a finalizar las actividades encargadas, el tener mayor o menor tiempo de descanso (incluyendo el tiempo destinado para ingerir los alimentos) dependerá de lo rápido que realicen el trabajo de la casa de empleo.

En igual sintonía que destacar la importancia de exigir el cumplimiento de las horas de trabajo, está vinculado el cumplimiento de los días remunerados de descanso. De las 50 mujeres trabajadoras del hogar entrevistadas, 32 de ellas equivalente al 64% laboran 6 días a la semana, teniendo mayoritariamente como día de descanso el día domingo; el 12% manifiesta estar trabajando los siete días de la semana, y a lo mucho tener disponible media tarde para su descanso semanal.

Mientras que el 22% que indica trabajar de 3 a 5 días ocurre, en primer que es el aproximado que trabaja de días en cada casa a su servicio, siendo dos o tres casas; y en segundo lugar, en base a su testimonio constatamos que aquellas, que trabajan menos días laborales para una casa, aunque cumplan los actividades destinadas a realizar en la semana, se ven disminuidas en su salario pactado, violentando la remuneración prevista en las legislaciones la cual incluye sus días de descanso.

GRÁFICO 21. DÍAS LABORALES EN LA SEMANA



Hay que tener en cuenta que, trabajando bajo este régimen de horarios, jornadas, días de trabajo, casas en las cuales realiza las actividades, actividades a desarrollar y número de personas para las cuales trabaja; el 54 %, expresan que se ven en la necesidad y/u obligatoriedad de tomar la decisión de pasar la noche dentro de las casas de empleo. Tomar la decisión de quedarse a dormir en su centro de empleo, coloca a la mujer trabajadora del hogar remunerada en situaciones de violencia física, psicológica, sexual, económica y laboral.



“A mí en alguna de las casas que trabajé me apartaban los trastes para comer; es decir, me decían ‘tú usas el plato de plástico y nosotros los de porcelana, a veces no puedes comer de la misma comida que ellos comen, sino lo más viejo. O luego cuando ya no te quieren seguir pagando te empiezan a acusar de que les robaste para que te vayas”.

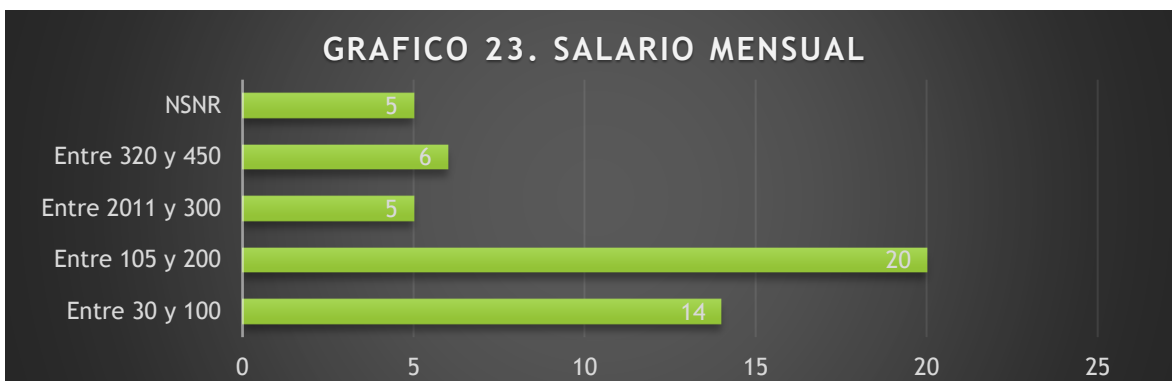
Entre otras cosas, evidencian las restricciones del uso de baños de la familia, lugares inadecuados para que descansen, sin camas donde pasar la noche, el uso de la lavadora para lavar la ropa, entre otras cosas.

El exceso de estas condiciones repercuten directamente en violencia económica y laboral, ya que la permisividad de fijar que tanto a alimentación como el hospedaje sean parte del salario de las mujeres trabajadoras del hogar, sin restricción alguna, salvo la Ley Federal Mexicana que delimita que estos alimentación y hospedaje, no podrán ser mayor que el 50%, es lo que habilita a que la remuneración de este trabajo se ubique por debajo de las mínimas reconocidas a nivel normativo de cada país.

El 56% de las mujeres trabajadoras del hogar remunerado reciben mensualmente su salario, el 24% lo recibe de manera quincenal, el 12% lo recibe diario que son quienes trabajan en más de una casa a la vez en diferentes días, y el 6% lo recibe de manera mensual. Siendo el 28% remunerado con un salario de 30 a 100 dólares mensuales; el 40%, con índice mayoritario, recibiendo un salario de entre 100 a 200 dólares mensuales, el 10% recibe un salario de 200 a 300 dólares mensuales; los cuales están ubicados por debajo del salario mínimo vigente en México, Guatemala, El Salvador y Honduras y solo un 12% recibe un salario superior al salario mínimo legal vigente en dichos países, oscilando entre los 320 y 450 dólares mensuales.

Tabla 11. Forma de pago de salario

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
NSNR	1	2%
Mensual	28	56%
Quincenal	12	24%
Semanal	3	6%
Diario	6	12%
Total	50	100%



Tomando en consideración las historias de vida relatadas, evidenciamos que al tratarse de la terminación de la relación laboral es una decisión de la misma trabajadora. Rompiéndose así la característica de la irrenunciabilidad de los derechos, esta irrenunciabilidad no es voluntaria, existe un motivo, que va ligado al cumplimiento de otros derechos laborales, que las obliga a romper la relación laboral, como por ejemplo el gozar de días libres por cuestiones personales o familiares, el goce de vacaciones, situación de enfermedad, entre otros; o por motivos de violencia hacia ellas, en las cuales siendo las víctimas además son afectadas con la pérdida de su empleo.

VIOLENCIA EN EL TRABAJO DEL HOGAR REMUNERADO

La investigación, hace énfasis en que el trabajo del hogar remunerado –por sí mismo- representa la discriminación y tiene como resultado además discriminación y violencia, agregado a eso, la legislación laboral la fortalece porque limita el ejercicio de los derechos humanos a las mujeres, entre ellos el derecho a una vida libre de violencia. Ya el informe de desarrollo humano del PNUD 2015, señala que “la violencia laboral o en el lugar de trabajo —en forma de amenazas y agresión física o verbal— también debilita el vínculo entre el trabajo y el desarrollo humano.”

Las mujeres pueden sufrir “discriminaciones múltiples en razón de diversas condiciones, que pueden estar asociadas al origen étnico-racial, orientación sexual o por motivos de edad. Estructuras culturales enraizadas sostienen patrones de discriminación y violencia contra ellas, reflejadas, entre otras, en el acceso a la justicia o a servicios de salud, donde son violentadas o revictimizadas²⁶.”

La OIT ha reiterado que “las personas ocupadas en el servicio doméstico no son consideradas como «verdaderas» trabajadoras, con derecho a las mismas condiciones laborales de los demás trabajadores. Se suman a esto otros factores, como el bajo nivel educativo y de formación laboral, la alta incidencia de trabajo informal, la falta de representación colectiva, la escasa fuerza y capacidad de negociación y la vulnerabilidad de su condición²⁷.”

²⁶ CLADEM. Patrones de Violencia contra las Mujeres en América Latina y el Caribe. Informe presentado a la Relatora de la ONU sobre Violencia contra la Mujer, sus Causas y Consecuencias, Rashida Manjoo. Marzo 2015.

²⁷ OIT. Las mujeres en el trabajo. Tendencias de 2016. Primera edición. Ginebra. 2016

Los diferentes instrumentos internacionales, y algunos en cada uno de los países, señalan que la violencia y sus formas están presentes en los espacios –públicos y privados- en los que las mujeres desarrollan su vida cotidiana. Así, la encuesta sobre trabajo del hogar remunerado: brechas y vulnerabilidades indago que piensa las mujeres al respecto.

En primer lugar, consultamos si conocen sobre violencia de género, el 40% señaló que sí, el 56% que no, el resto no respondió.

Para las que contestaron que sí, esta violencia de género se vincula a:

- La discriminación por ser mujer, los hombres tienen más derechos.
- Algún tipo de maltrato e insultos, además de la violencia física.
- Cuando se violenta los derechos de una mujer de muchas maneras.
- Discriminación por su preferencia sexual.
- Cuando se desvaloriza el trabajo por ser mujer.
- Cuando se paga menos el trabajo de una mujer
- Por ser mujer migrante
- Maltrato verbal por ser mujer

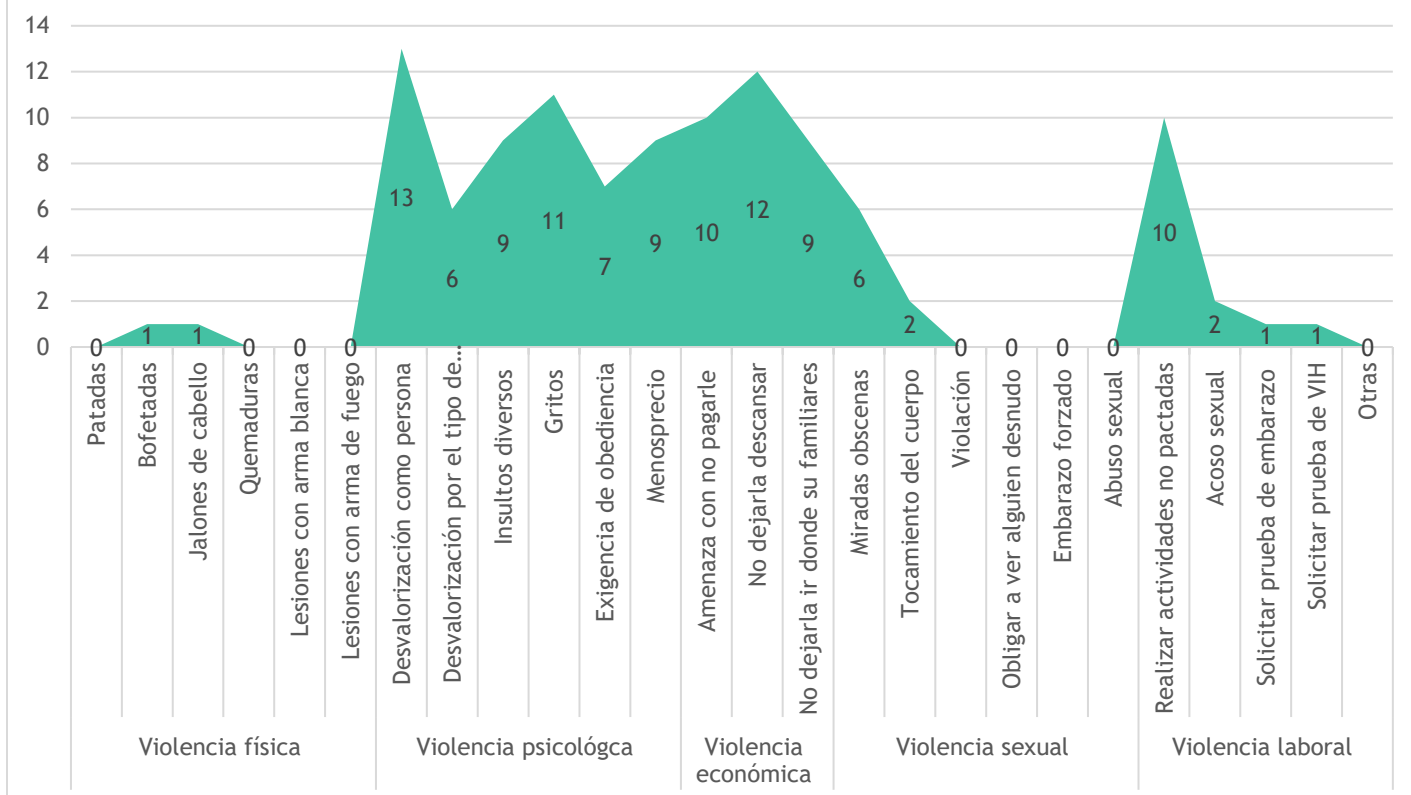
Algunas de ellas dijeron, además, haber escuchado del tema, pero que no pueden definir o explicar qué es, sin embargo, la información proporcionada, permite identificar que hay un mayor porcentaje de desconocimiento en el tema; pero conocer no siempre será un factor de protección para las mujeres, ya que siempre están propensas ser víctimas o sufrir algún tipo de violencia durante su vida a pesar de ello, en sus entrevistas, ciertas mujeres dijeron no permitir que pasara tal situación.

El trabajo del hogar remunerado, “pese a los posibles abusos (...) —bajos salarios, condiciones de trabajo precarias, falta de acceso a la atención médica y violencia física o sexual—, muchos trabajadores se sienten obligados a permanecer con los empleadores que cometen dichos abusos porque necesitan el trabajo”²⁸

En este apartado hicimos la pregunta ¿En los países que ha estado, incluyendo el actual, alguna vez ha sufrido algún acto como...? Las respuestas en general las ubicamos en la gráfica que a continuación aparece, desglosando las formas de violencia en: física, psicológica, sexual y laboral. Si observamos la gráfica de violencia general, más de alguna o alguna de ellas sufrió algún acto que constituye violencia en sus cuatro modalidades, siendo la más relevante la violencia psicológica, en la cual todas mencionaron uno o más hechos de violencia.

²⁸ Programas de Naciones Unidas para el Desarrollo. Panorama general Informe sobre Desarrollo Humano 2015 Trabajo al servicio del desarrollo humano. 2015.

GRÁFICO 24. PANORAMA DE VIOLENCIA



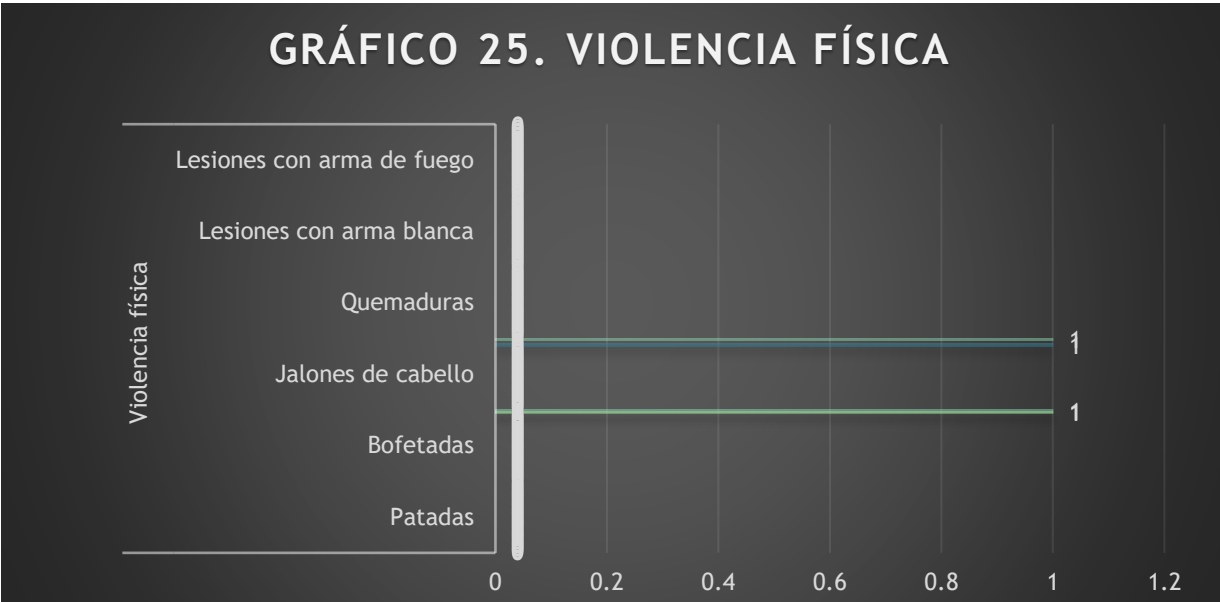
En reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, se reflexionó del tema, en su documento se menciona “La violencia (...) en este sector es un hecho generalizado. Su situación de aislamiento en los hogares en que prestan servicio hace que el personal doméstico sea más vulnerable a la violencia y favorece la impunidad de los agresores”²⁹ sobre todo cuando hablamos de trabajadoras a puertas cerradas. “Los cerca de 11,5 millones de trabajadores domésticos migrantes internacionales son particularmente vulnerables a la violencia.

Los trabajadores domésticos migrantes son objeto de violencia en todo el ciclo de migración, desde las etapas mismas de la contratación en el país de origen y del tránsito hacia el país de destino. Los trabajadores domésticos migrantes suelen ingresar en los países de destino en el marco de programas de patrocinio, en situación de total dependencia con respecto a sus empleadores, a cuyo auspicio está condicionada la obtención de los visados, todo lo cual agudiza aún más el desequilibrio de fuerzas entre empleadores y empleados y minimiza las probabilidades de que éstos denuncien la violencia de que sean objeto.”

²⁹ OIT. Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Documento de base para el debate de la Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Octubre 2016.

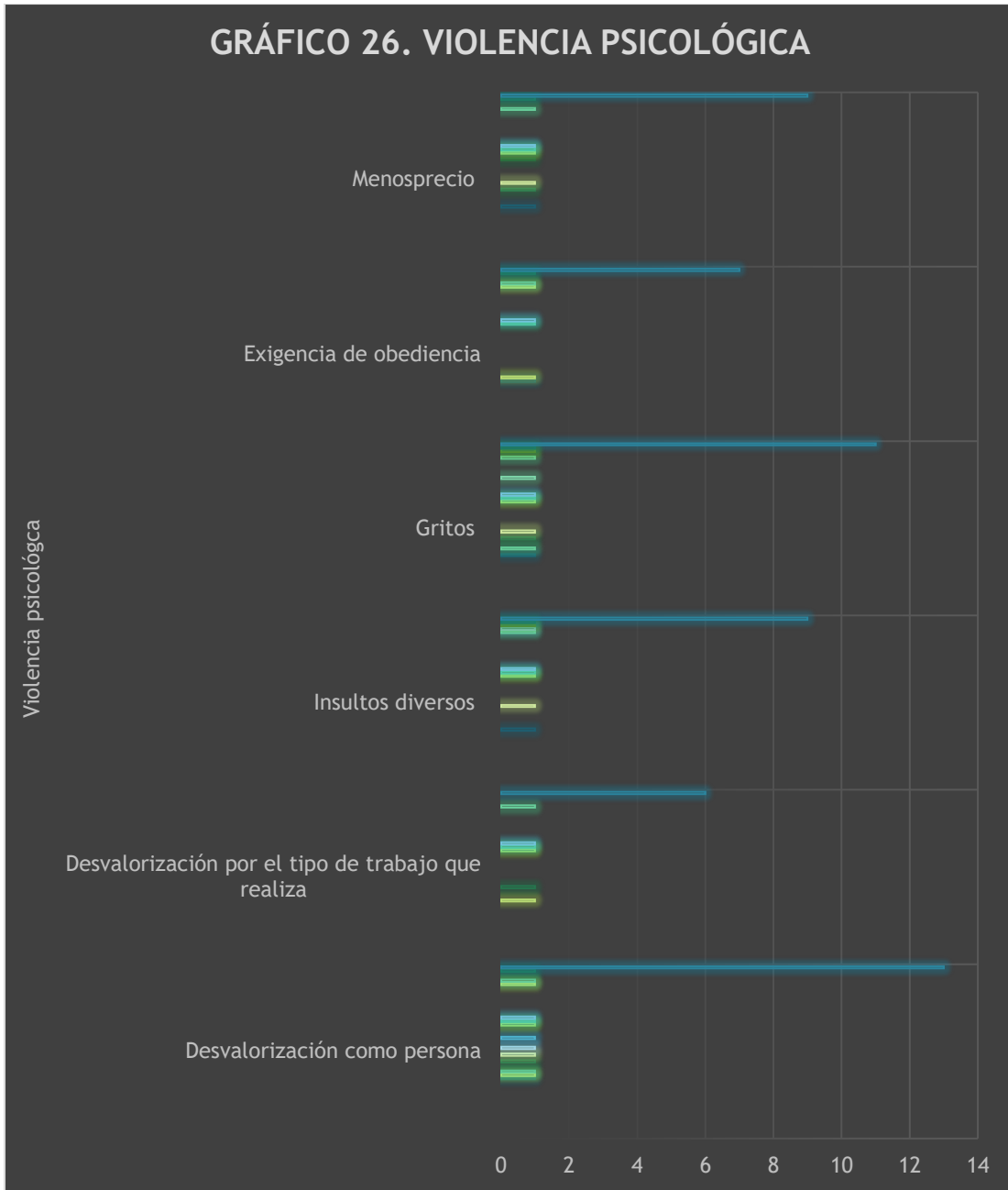
Para efectos del estudio, retomaremos alguna de las definiciones de la violencia de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de México, ya que consideramos que permite tener un análisis más amplio de la misma, no obstante, algunos de los elementos que estas definiciones contiene han sido retomados en las legislaciones de los países de Centroamérica partiendo de los principios generales de la Convención Belem Do Pará.

La violencia física se considera como “cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas”. De acuerdo a los resultados de la encuesta, solamente el 4% (dos mujeres) mencionó haber sufrido hechos como “jalones de cabello” y bofetadas.



Los datos más relevantes los encontramos en la violencia psicológica, la cual comprenderemos como “cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio. La gráfica seguida demuestra que los hechos, por el orden de mayor mención en este tipo de violencia son: desvalorización como persona (26%), gritos (22%), menosprecio (18%) e insultos diversos (18%). Otros hechos, mencionados son la exigencia de obediencia (14%) y desvalorización por el trabajo que realiza (12%)

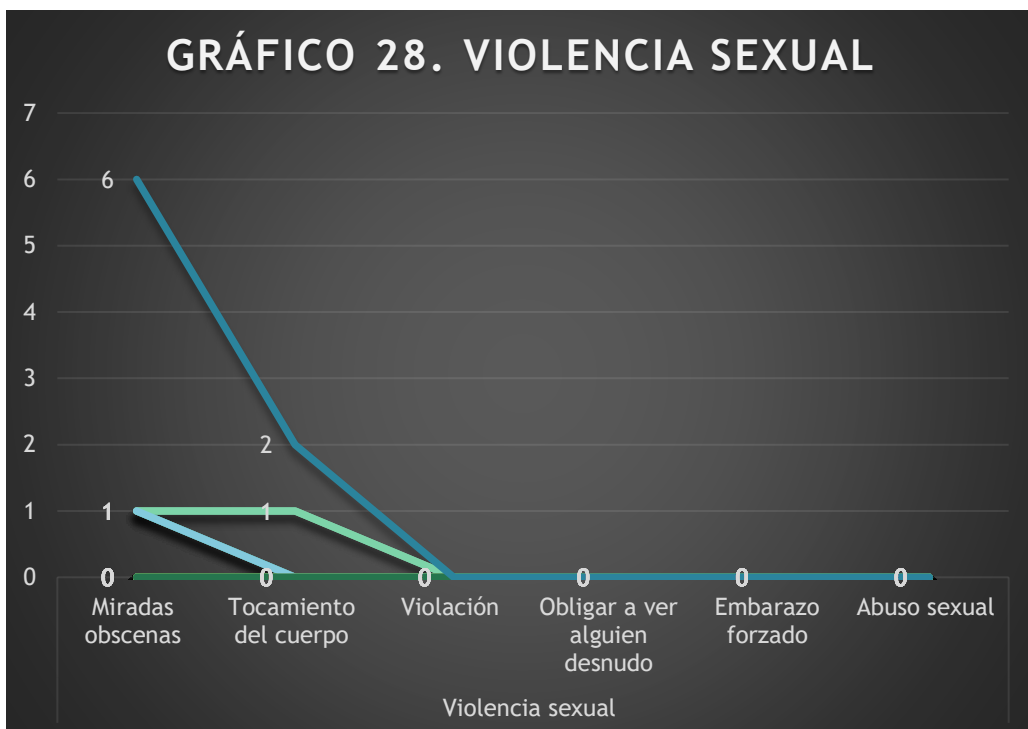
GRÁFICO 26. VIOLENCIA PSICOLÓGICA



En cuanto a la violencia económica su manifestación “afecta la supervivencia económica de la mujer. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral.” El grupo de entrevistadas mencionó haber sufrido esta forma de violencia a través de: amenazas con no pagarle, 20% (10), no dejarla de descansar, con el 24% (12) y no dejarla ir donde sus familiares 18% (9).



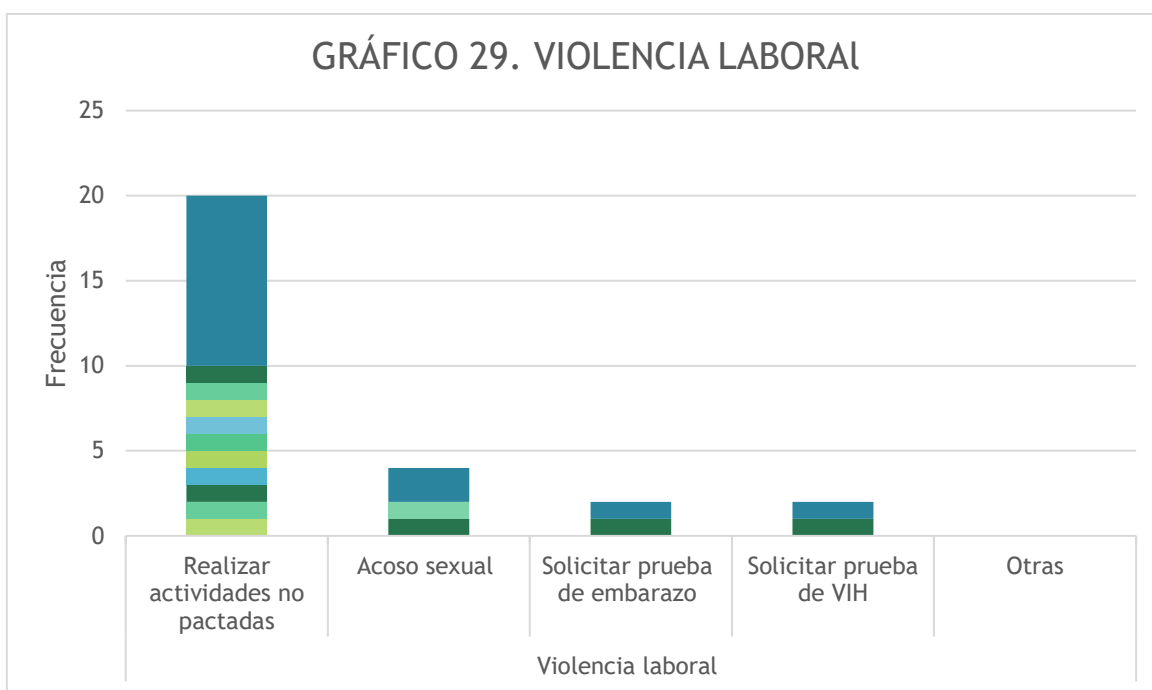
La violencia sexual vinculada directamente a “cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto.” Los datos son preocupantes, ya que solamente ocho (16%) personas expresaron haber sufrido un acto de violencia en esta vía, estas fueron: miradas obscenas, tocar y que les han tocado el cuerpo.



Al hablar específicamente de la violencia laboral haremos referencia a las “acciones u omisiones ejercidas en forma repetida y que se mantiene en el tiempo en los centros de trabajo público o privados, que constituyan agresiones físicas o psicológicas atentatorias a su integridad, dignidad

personas y profesional, que obstaculice su acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo, o que quebrante el derecho a igual salario por igual trabajo.”³⁰ Además, esta violencia puede incluir “la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.”³¹

La lista definida para esta modalidad, se complementaba con las anteriores, ya que fue importante especificar la forma de violencia. Así en violencia laboral el 28% mencionó haber sufrido alguna de sus formas. Las expresiones de violencia fueron: realizar actividades no pactadas, el 20% (10) y es claro ya que el trabajo del hogar remunerado se presta a la contratación por una actividad, pero en la medida que la relación laboral se va desarrollando se le van acumulando actividades por la misma paga. El 4% (2) mencionaron haber sido víctimas de acoso sexual por sus empleadores y a dos más les pidieron la prueba de embarazo y de VIH, pruebas prohibidas algunas legislaciones, como en el caso de El Salvador, para todos y todas las trabajadoras en general.



Es obvio que las respuestas en este apartado, no es muy frecuente que las trabajadoras expresen las diferentes formas de violencia a las que se enfrentan en el marco de la relación laboral. En el caso de las entrevistas a mujeres migrantes, es importante profundizar en su investigación, ya que pueden haber enfrentado hechos de violencia en la ruta, en los países de tránsito y los de destino por otras personas con las que no necesariamente tienen un vínculo, por ejemplo, una nicaragüense en El Salvador, señaló que algunos vecinos se refieren a ella de manera peyorativa, usando incluso términos que afectan su integridad psicológica y sexual.

³⁰ Cfr. Artículo 10. Literal c) de la Ley Especial Integral para una vida libre de violencia de El Salvador.

³¹ Cfr. Artículo 11 Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia de México,

Otras manifestaciones de violencia mencionada por las trabajadoras son:

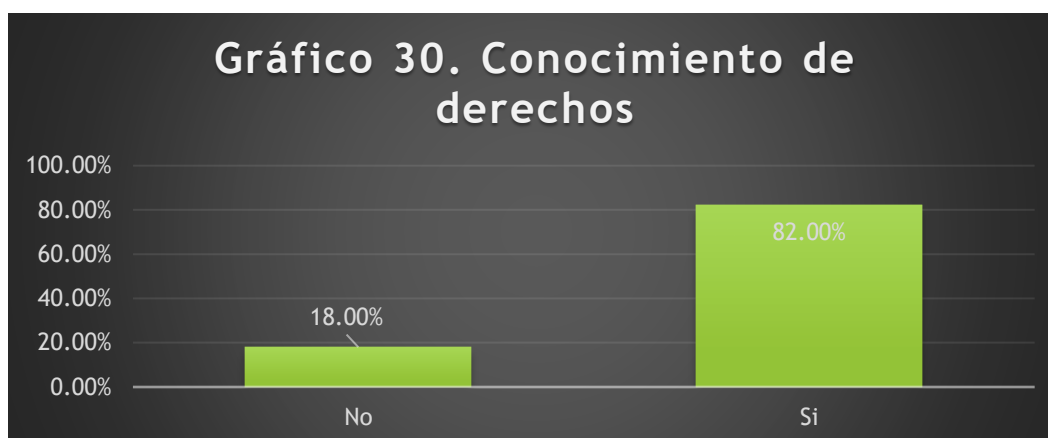
- Humillación por ser indígena. Jóvenes malcriados de los empleadores.
- Cuando la despidieron, no pudo sacar la ropa de la casa en la que trabajó.
- A una la acusaron de robar una cosa y llamaron a la policía, además de no haber comida y poco pago.
- Encierros en el cuarto de dormir.
- Acumulación cada vez de más trabajo, jornadas que exceden de lo pactado.
- Retrasos en el pago de los salarios.
- Malas caras.
- Solo me daban de comer una vez al día.
- Descuento por supuestas cosas quebradas.

Si bien, la violencia se naturaliza y es vista como “normal” en el desarrollo de la vida de las mujeres, el trabajo del hogar remunerado también incide ese aspecto. Alguna de ellas hace referencia a que por el tipo de trabajo los empleadores no respetan sus derechos.

De igual manera, con la encuesta se consultó ¿Qué hizo frente a esa situación de violencia? La mayor respuesta fue NADA. Esta respuesta fue acompañada por otras reflexiones como “dan ganas de insultar, pero no.” “ellos son así” “Superarlo con las capacitaciones” “me quedé callada” “me fui para mi casa” “adaptarme, aunque sabía que era injusto” Otra respuesta fue “dejé de trabajo, quería ser libre, pero le dije que lo denunciaría”. Pero todas fueron claras al expresar que no habían acudido a alguna institución para buscar ayuda.

CONOCIMIENTO DE DERECHOS

Los hallazgos de la investigación sobre el conocimiento de derechos humanos señalan que el 82% de las entrevistadas al consultarles ¿sabe usted que, como trabajadora, tiene derechos? Respondió que sí y el 18% que no. Las trabajadoras son claras al señalar que, si conocen de sus derechos sin embargo al contrastarla con el resto de preguntas de este bloque, nos daremos cuenta que no basta solamente con saber que tiene derechos. En sus entrevistas ellas, señalaban una serie de derechos que le pertenecen como persona, el problema radica en el ejercicio y exigibilidad de esos derechos.



Sin embargo, a la hora de consultar sobre el conocimiento de una ley en específico que les proteja como trabajadoras, solamente el 20% mencionó conocer una, pero contrasta, además, el 2.0% no respondió y el 78% señaló no conocer.

Es claro que el ejercicio de los derechos humanos es difícil cuando hay desconocimiento de los mismos; sin embargo, no es lo mismo identificar algunos derechos, que saber dónde acudir para defenderlos. En la investigación, encontramos un relato de una trabajadora migrante, en Tapachula que fue despedida por su empleadora, no pagándole los días trabajados. Según relata la trabajadora, la misma empleadora la llevó a uno de los albergues que existen en Tapachula para personas migrantes. En su angustia, se sentó en uno de los parques del lugar. Una persona que circulaba por el lugar, al verla llorar le preguntó que le sucedía, finalmente, le indicó donde debía ir para que le ayudaran. Así lo hizo y pudo obtener su dinero por el trabajo realizado. Este caso es aislado, primero porque ella encontró quien le orientara, tuvo el coraje de acercarse a la institución, y obviamente, la institución le respaldó.

En cuanto a la legislación, aunque no mencionaron el nombre de ningún, las mujeres que conocen una ley que les proteja, opinan que les parece bien que exista esa ley y que es de beneficio para algunas.

Este caso, sucedido en México, podría ser una excepción. El sistema de protección y la inspección que deben impulsar los Ministerios de Trabajo de la región, no llegan a los lugares “privados” donde las trabajadoras del hogar remunerado desarrollan sus actividades y mucho más allá de eso, la legislación centroamericana no posibilita que las mujeres puedan activar el sistema cuando han sido vulneradas, o cuando se animan a hacerlo, los procesos judiciales en materia laboral son engorrosos, lentos y muchas veces, las resoluciones no son a favor de la trabajadora, quizás valdría la pena en este sentido, monitorear e investigar a través de una análisis comparativo en la región, los procesos laborales iniciados en el marco del trabajo del hogar remunerado. Esto debemos enmarcarlo en la respuesta dada por las trabajadoras al preguntarles ¿Alguna vez ha solicitado ayuda por el no cumplimiento de sus derechos como trabajadora doméstica? Solamente el 6% respondió que sí, el 4% no respondió; finalmente, el 90% dijo que NO. Del porcentaje que respondió que sí (6%) mencionaron haber acudido a organizaciones de sociedad civil y a una institución del Estado.

El desconocimiento de los derechos humanos, no es exclusivo de las trabajadoras doméstica o del hogar remunerado. En general los países deben hacer un esfuerzo por mejorar la situación De manera especial en el trabajo del hogar remunerado, se debe considerar los elementos siguientes:

1. Trabajadoras con bajo nivel de escolaridad.

Según estudios, la trabajadora del hogar en promedio ha cursado hasta el sexto grado (educación básica). Y aunque las razones son variadas, la más recurrente es la ausencia de recursos económicos por lo que, en sustitución, la decisión de trabajar para salir adelante es la que prevalece. Ante este panorama consideramos que el bajo nivel de escolaridad alcanzado influye, por una parte, en el nivel de conocimiento de los derechos humanos.

2. Ausencia de educación basada en derechos.

Por otra parte, influye la ausencia de educación basada en derechos humanos, entendida esta como “la educación, la formación y la información orientadas a crear una cultura universal en la esfera de los derechos humanos mediante la transmisión de conocimientos, la enseñanza de técnicas y la formación de actitudes para fomentar comportamientos dirigidos a fortalecer el respeto de los derechos humanos, las libertades fundamentales, la tolerancia, la igualdad y la paz entre personas, dentro de las sociedades y entre naciones³².”

Esta ausencia es evidente al observar que un 20% de trabajadoras del hogar sí logró culminar sus estudios de educación media, pero no obstante ello, el conocimiento de derechos humanos y legislación no es trascendental para el desarrollo de sus vidas. Y es que no basta con proporcionar la información, la persona tiene derecho a que esta sea clara y suficiente, para alcanzar su máxima eficacia: el empoderamiento para el ejercicio de los mismos.

Para alcanzar este empoderamiento, Amnistía Internacional³³ recomienda la utilización de métodos de aprendizaje inclusivo, participativo y democrático, con un enfoque basado en las características y condiciones del público al que se dirige.

El plan de acción del programa mundial para la educación en derechos humanos de las Naciones Unidas, en el año 2004 definió la educación en derechos humanos “como un conjunto de actividades de educación, capacitación y difusión de información orientadas a crear una cultura universal de los derechos humanos. Una educación integral en derechos humanos no sólo proporciona conocimientos sobre los derechos humanos y los mecanismos para protegerlos, sino que, además, transmite las aptitudes necesarias para promover, defender y aplicar los derechos humanos en la vida cotidiana. La educación en derechos humanos promueve las actitudes y el comportamiento necesarios para que se respeten los derechos humanos de todos los miembros de la sociedad.”

3. Falta de difusión masiva acerca de los derechos humanos, en específico para el sector de trabajo del hogar.

Aunque el Estado³⁴ es el obligado principalmente a realizar esta labor. Para las organizaciones de sociedad civil que desarrollan en sus ejes de acción la defensa de los derechos laborales, el empoderamiento representa un enorme reto. La información debe alcanzar a la población que se encuentra con más condiciones de vulnerabilidad en sus derechos. Asimismo, debe ser persistente y con mensajes claros y acordes al contexto social y cultural, evitando generar confusiones, desconfianza y temores. Y para ello es necesario tener claridad del perfil a quién se le dirige la información. El empoderamiento abre la puerta a la exigibilidad en el respeto, cumplimiento de los derechos y es la clave para promover el acceso a la justicia ante las vulneraciones sufridas.

Es claro que el bajo nivel de escolaridad, obedece a condiciones que no necesariamente están marcadas por la decisión individual de la trabajadora si no por un contexto social que influye en ello, así una adolescente de dieciocho años en Tapachula, al consultársele del por qué no continuó sus estudios señala que, a pesar de su interés por hacerlo, la familia no podía y quería aportarle, es así como debió buscar por sus propios medios trabajar con la aspiración de poder continuar.

³² Organización de las Naciones Unidas para la Educación y la Cultura, Educación en derechos humanos en la escuela primaria y secundaria: guía de autoevaluación para gobiernos, Nueva York y Ginebra, 2012. Puede consultarse el documento a través de: http://www.ohchr.org/Documents/Publications/SelfAssessmentGuideforGovernments_sp.pdf

³³ <https://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/temas/educacion-en-derechos-humanos/>

³⁴ Declaración Universal de Derechos Humanos. Artículo 26 literal b.

Es importante destacar, que algunas de estas mujeres trabajadoras coordinan con organizaciones de la sociedad civil que impulsan procesos de formación en derechos, e incluso realizan encuentros permanentes de reflexión sobre el trabajo del hogar remunerado y otros temas de interés para el colectivo. En países como Guatemala y El Salvador, la organización propia de trabajadoras en Sindicatos y asociaciones de trabajadoras, está motivando al conocimiento, ejercicio y exigibilidad de sus derechos.

Así, recientemente, en Panamá, se reunió un grupo de trabajadoras migrantes con el respaldo de la sociedad civil, Sindicato de trabajadoras y la cooperación Encuentro Regional: “Acciones concretas en la defensa de los derechos de las personas trabajadoras migrantes-2015” para definir acciones concretas a la agenda de interés común elaborada por las Organizaciones Sindicales aglutinadas en los Comités Intersindicales por los Derechos de las Personas Trabajadoras Migrantes de los países Guatemala, Honduras, el Salvador, Nicaragua, Costa Rica y Panamá, sobre la problemática de esta población. De igual manera, organizaciones sociales, sindicales, de mujeres, de trabajadoras domésticas y defensoras de derechos humanos de meso y sur américa, se reunieron en la ciudad de Guatemala en días recientes, para analizar los retos y desafíos que representan para Guatemala, la ratificación e implementación del Convenio 189 y la recomendación 201 de la OIT, “Trabajo Decente para el Trabajo Doméstico”.

El primer espacio considera la necesidad de trabajar en:

- Acompañar las iniciativas del movimiento sindical orientadas a fortalecer el papel de las personas trabajadoras migrantes como protagonistas del nuevo internacionalismo.
- Constituir un fondo estructural y cada país aporte de acuerdo a su capacidad económica.
- Abordar la feminización de la migración: mucha está vinculada al cuidado de personas, trabajo del hogar remunerado, la responsabilidad de garantizar el funcionamiento de los países tanto de destino y como de origen.

En el segundo espacio de discusión, se hace un llamado a:

- La ratificación y entrada en vigencia del Convenio 189 de la OIT
- La creación de una comisión paritaria que fije una tabla para el pago del salario digno para el trabajo del hogar remunerado.
- Mejorar el sistema de seguridad social para la atención de las trabajadoras domésticas, ampliando la cobertura y la prevención de enfermedad común y su derecho a la jubilación.
- La creación de la Inspección de Trabajo del hogar remunerado, que garantice el monitoreo, control y protección de las trabajadoras domésticas y sus derechos laborales.

III. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

1. Las brechas que se logran confirmar con la investigación son las vinculadas específicamente a temas como trabajo desigual y discriminatorio: a menor nivel educativo más dificultad para ubicarse en otras áreas o sectores laborales. La brecha salarial o de ingresos de las mujeres en el trabajo doméstico remunerado responde a que no tiene fijado o establecido un salario mínimo, lo cual deja a criterio del empleador el pago del mismo.
2. El ejercicio y exigibilidad de los derechos humanos por parte de las mujeres es bastante limitado, no solo por el desconocimiento de los mismos sino porque existe un sistema que las invisibiliza como trabajadoras negando, además, la existencia de la relación laboral.
3. Es importante destacar que las mujeres migrantes, presentan mayores condiciones de vulnerabilidad en el ejercicio y goce de sus derechos. Se verifica la acumulación de condiciones de vulnerabilidad, en los lugares de origen porque se adhiere el ser mujer, indígena o afrodescendientes, quienes son mayormente discriminadas y vulneradas en sus derechos. El trabajo doméstico per sé y su calificación como trabajo informal y en regímenes especiales posibilitan la vulneración a sus derechos. De igual manera, en los países no existe legislación de protección a personas migrantes que se insertan en este sector.
4. El trabajo doméstico es una de las áreas laborales con mayor accesibilidad para mujeres con necesidad económica que se vincula directamente a factores de pobreza, escaso acceso educativo, limitaciones culturales en zonas indígenas. Estas poblaciones se han categorizado históricamente como población con falta de oportunidades en otros rubros de empleabilidad en los países de origen. Es de hacer notar que se vuelve un trabajo habitual, con un alto porcentaje.
5. El entorno social está basado en la construcción social de los roles de género en correspondencia a la distribución sexual de las tareas que deben desarrollar los hombres y las mujeres. Esta distribución de tareas, históricamente ha llevado a las mujeres a ocuparse en laborales de cuidado en las que se invisibiliza su aporte al desarrollo de las sociedades y de las familias para las que trabajan, en específico. Esta situación ha marcado de manera especial a las trabajadoras del hogar remunerado ya que existe una cultura de no exigibilidad -por un lado- de los derechos desde las trabajadoras y la desprotección generada por las estructuras sociales y estatales, ampliando la brecha de desigualdades sociales de género.
6. Existen profundas contradicciones en la legislación que regula el trabajo doméstico remunerado y la migratoria. Dos ejemplos generados a partir de la presente investigación lo demuestran. Por un lado, las legislaciones permiten la contratación verbal; y por otro, los salarios bajos que obtienen las trabajadoras, lleva a algunas, trabajar para más de una vivienda, de por sí, el trabajo doméstico remunerado en una sola vivienda responde a una multiplicidad de empleadores, esta condición aumenta cuando deben desarrollar sus actividades de cuidado remuneradas para dos o más viviendas. En contraposición, la normativa migratoria exige la contratación por escrito y la permanencia con un mismo

empleador. Estas situaciones afectan la posibilidad de las mujeres trabajar en el sector en países distintos a los de su origen, mejorar sus estatutos migratorio.

7. Al individualizar las edades entre las cuales salieron de su país, se verifica que las edades de 11 a 20 años, representan el índice mayoritario. La feminización en las migraciones inicia a una temprana edad; esta migración representa el acceso limitados a recursos económicos y educativos para la subsistencia de su familia en sus países de origen, lo que incide en la necesidad de incorporarse a temprana edad a la vida productiva fuera de sus lugares, en cambio, para las mujeres trabajadoras del hogar remunerado en edades adultas, manifiestan que la edad es una de las principales limitantes para encontrar trabajo en su comunidad por lo que optan buscar oportunidades de empleo fuera de su país.
8. El empoderamiento abre la puerta a la exigibilidad en el respeto, cumplimiento de los derechos y es la clave para promover el acceso a la justicia ante las vulneraciones sufridas.

RECOMENDACIONES.

1. Una de las principales recomendaciones que se derivan de la presente investigación se vincula a la necesidad que existe en los países de regular de manera distinta la relación laboral en el trabajo doméstico remunerado, eso se traduce directamente a que el mismo deje de ser ubicado en un “régimen especial” a través de los diferentes mecanismos legales existentes. Una vez realizada esa acción se propiciará que ésta relación laboral se equipare a las otras relaciones laborales y por ende facilitará el ejercicio y exigibilidad de los derechos humanos y laborales de las mujeres que se dedican a este trabajo, principalmente las vinculadas a un salario justo, seguridad social y horas laborales.
2. Orientar acciones de sensibilización hacia la población empleadora, para el conocimiento de los derechos de las trabajadoras del hogar y de las obligaciones que representa para el empleador, así como implementar acciones incidencia hacia los gobiernos, enfocadas en la necesidad de documentar la relación laboral a través del contrato por escrito, en aquellas legislaciones que no regulan esto de forma obligatoria ya que el mismo facilita el trámite de condiciones migratorias regulares, al ser uno de los requisitos indispensables para sustentar el motivo de permanencia y de regularización.
3. Las organizaciones de sociedad civil deben desarrollar como parte de sus ejes de acción la defensa de los derechos laborales y el empoderamiento de las trabajadoras. La información sobre derechos humanos y laborales, en general, debe alcanzar a la población que se encuentra con más condiciones de vulnerabilidad en sus derechos. Asimismo, debe ser persistente y con mensajes claros y acordes al contexto social y cultural, evitando generar confusiones, desconfianza y temores. Y para ello es necesario tener claridad del perfil a quién se le dirige la información.
4. Definir políticas públicas en las que se incluyan las responsabilidades en el tema de cuidados, en las cuales se asuman las obligaciones que como integrantes de una familia tienen en el

hogar. Además de buscar acciones afirmativas en relación a las mujeres solteras que se dedican al trabajo doméstico y que tienen un número de dependientes altos.

5. Los Ministerios de Trabajo de la región deben impulsar procesos de monitoreo y protección amplios y diversos en los que se incluyan los hogares que contratan a mujeres para que desarrollen actividades consideradas “propias del hogar” o de cuidado. Estos procesos deben ser ágiles y expeditos a fin de proteger los derechos de las trabajadoras domésticas o del hogar remunerado independientemente de su condición o estatutos migratorio. Los procesos a implementar pasan por eliminar la barrera “de lo privado” que predomina al momento en el que las trabajadoras exigen la intervención de entes estatales para garantizar sus derechos.
6. Es de vital importancia establecer parámetros que permitan reconocer la variabilidad con la que se desarrolla esta relación laboral. Los criterios para proteger a las trabajadoras deben incluir elementos que integren las modalidades -puertas abiertas y cerradas- en las que este tipo de trabajo se pone de manifiesto. Ambas modalidades deben definir de manera clara las labores o actividades que desarrollará la trabajadora en su jornada laboral, tiempo y días de descanso, así como el salario en correspondencia con la multiplicidad de tareas, es decir, estos parámetros deben enfocarse en el reconocimiento de la relación laboral y los derechos que de ella se desprenden a fin de eliminar los factores de vulnerabilidad.
7. Es necesario profundizar en la investigación de la violencia que sufren las mujeres que se dedican al trabajo doméstico, en la cual se incluyan los hechos que pueden haber enfrentado en los países de ruta, tránsito y destino e incorporar como “responsables a otras personas con las que no necesariamente tienen un vínculo, considerando que existen dos factores claves para la identificación de la violencia: 1) la naturalización o normalización de este tipo de hechos; 2) la dificultad que representa para las mujeres hablar sobre los hechos de violencia, principalmente de aquellos que forman parte de la violencia sexual.
8. Abordar la feminización de la migración: mucha está vinculada al cuidado de personas, trabajo doméstico, la responsabilidad de garantizar el funcionamiento de los países tanto de destino y como de origen.

HISTORIA DE VIDA EJEMPLARIZANTE.

Rosmery. De 16 años de edad. Guatemalteca. Nació en la ciudad de San Marcos. Habla Maya Man y Español. Salió del Guatemala a los 11 años con rumbo a México. Se encuentra de manera irregular. Su destino siempre ha sido Tapachula. Ha viajado sola desde los 11 años, pero no se recuerda del porqué salió sola. En su pueblo de origen estudió seis años; “yo quería seguir estudiando, pero nadie me apoyaba” esa es la razón por la cual decidió salir a trabajar. Incluso, actualmente piensa seguir estudiando, como parte de sus planes es regresar a su hogar y seguir estudiando. Su grupo familiar lo constituyen 11 personas (4 hermanas, 2 hermanas, mamá, abuelito, abuelita y primos). Reciben remesas de una tía que vive en Estados Unidos. Rosmery también manda dinero para la leña, comprar maíz “porque tengo dos hermanitas pequeñitas y les mando para comprar cuadernos, zapatos y mochilas.”

Rosmery es la tercera de las hermanas. Siempre se ha dedicado al trabajo del hogar remunerado. Actualmente duerme en su lugar de trabajo. Su jornada laboral inicia a las 6:30 am ordenando su habitación, cuando termina su oficios descansa (20 minutos) un poco para ingerir sus alimentos. Colabora en la cena, lava trastes y luego se va a descansar. Sus alimentos los consume con la familia que trabaja. Diariamente, trabaja alrededor de 10 horas. Las tareas las desarrolla para a un grupo familiar de cuatro personas. Trabaja de lunes a sábado. Los domingos es su día de descanso y sale a pasear.

A veces pide dos o tres días de permisos que no son pagados por su empleadora. Cada cinco meses regresa a su casa, pero recalca que esos días no se los pagan.

Durante el 2016, estuvo trabajando con una señora que no le gustó. Debía pagar agua, luz y el cuarto donde se quedaba. “La señora era mala, me gritaba y regañaba. Yo no le contestaba, porque no me gusta contestarle a las personas. Yo no más escuchaba. Me sacó. Yo llegaba como a las 5:00 de la mañana y salía como a las 9:00 de la noche, tenía que recorrer hasta donde vivía. Solo me dio cincuenta pesos (mexicanos) por veinte días. Me fui a la fiscalía de migrantes y me pagó.” Le debía como 1,500 pesos mexicanos. Se le ocurrió ir a la Fiscalía por que un señor se lo recomendó. “Yo estaba llorando, en la esquina. Él me preguntó por qué lloraba y le dije. Ya me –dijo- que fuera a la fiscalía “ahí te van a ayudar”. Me dio un papelito y me fui. Yo no conocía la Fiscalía.” En este trabajo, era de puertas abiertas, pero los horarios no accesibles para que ella pudiera trasladarse de manera segura. “A veces solo me daba de comer una vez al día, hasta como a las 5:00 de la tarde.” Las actividades eran variadas, porque hacía el trabajo doméstico de la casa de la empleadora y además

debía atender la tienda. Una vez dejaba a los niños en la escuela debía ir a la tienda, luego regresar a la casa a hacer el almuerzo. “Me mareaba porque no me daba de comer”. Su reacción frente a la actitud de su empleadora, era llorar.

Estuvo en el albergue. Regresó a su casa. Después de los dos meses regresó a Tapachula. Estuvo un mes en el albergue de Xela.

Rosmery, narra que su país (en la capital), también se dedica al trabajo doméstico cuando regresa. A los 14 años, le ayudaba a una señora a cuidar los niños. Le cuidaba a la niña más “chiquita” –de cuatro meses- además, debía hacer la limpieza. Ahí no tenía comida. (Solamente comida chatarra). La señora la dejaba sola. Ella se iba a trabajar. “a mi mamá le dijo que me había robado una cadena de oro) y le hizo que pagará la cadenas, y yo no me la había robado. Lloré frente a mi mamá que no me había robado nada.”

Rosmery conoce de derechos y dónde acudir cuando enfrenta algún problema. En su relato cuenta además, que su hermana se fue a trabajar a San Pedro, a ella la maltrataron y la golpearon. “le pegaron en los dedos con un cuchillo porque no aprendía a hacer los oficios.” Este maltrato lo recibió directamente de su patrona, lo único que hizo fue irse del lugar, la mamá regresó a reclamarle. En uno de los lugares donde trabajó Rosmery, el esposo de la empleadora la miraba de forma diferente e incómoda (miradas obscenas), cuando no estaba la empleadora, ella se encerraba en su cuarto y salía hasta que la señora volvía. En esta ciudad es puro negocios, y pagan muy mal entre 400 quetzales, “uno debe hacer tamalitos, envolver tamalitos, lavar a mano –porque nadie usa lavadoras-, uno se tiene que levantar a las 5:00 de la mañana y dormir, tipo diez de la noche, ahí es muy duro trabajar.”

Los trabajos en los que ha estado Rosmery a sus dieciséis años de vida, han sido variados. En otro de sus trabajos, estaba el hijo de la empleadora, al cual cuidaba. Ese día se puso a jugar con la pelota y botó la plancha y se quebró. Él le dijo a la mamá que ‘la muchacha se había puesto a jugar y había quebrado la plancha’. La empleadora le descontó la plancha.

En el 2018 piensa estudiar, terminar el básico –de su dinero manda un poco para ahorrar. Quiere estudiar enfermería. Si le salé un trabajo, quiere una casa. Ayudar a la mamá y a sus hermanitos chiquitos que viven en Guatemala.

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS Y ARTÍCULOS EDITORIALES

- **ACUÑA GONZÁLEZ, GUILLERMO**, Flujos migratorios laborales intrarregionales: situación actual, retos y oportunidades en Centroamérica y República Dominicana. Informe regional. San José, C.R.: Organización Internacional para las Migraciones, Organización Internacional del Trabajo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Coordinación Educativa y Cultural Centroamericana del Sistema de Integración Centroamérica, OCLAD, Red de Observatorios del Mercado Laboral, Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo, 2011.
- **COMITÉ DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE PARA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS DE LA MUJER - CLADEM**. Patronos de Violencia contra las Mujeres en América Latina y el Caribe. Informe presentado a la Relatora de la ONU sobre Violencia contra la Mujer, sus Causas y Consecuencias, Rashida Manjoo. Marzo 2015.
- **COMITÉ DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE PARA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS DE LA MUJER - CLADEM**. Balance de la jurisprudencia género sensitiva de Tribunales nacionales en 13 países de América Latina y el Caribe.
- **FACIO MONTEJO, ALDA**. Cuando el género suena cambios trae (una metodología para el análisis del género del fenómeno legal) Alda Facio Montejo. 1ª. Edición, San José Costa Rica: ILANUD, 1992.
- **FACIO MONTEJO, ALDA**. Feminismo, Género y patriarcado. Lectura de apoyo.
- **MORENO-JIMÉNEZ, MARÍA PILAR Y OTROS**. “Satisfacción Laboral y Burnout, en trabajos poco cualificados: Diferencias entre sexos en población migrante”. Revista de psicología de trabajo y de las organizaciones. Universidad de Málaga. Madrid, diciembre 2010.
- **ONU MUJERES**. “Trabajo doméstico y de cuidados no remunerado”. De la serie transformando nuestro mundo. México, 2015.
- **ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**. Panorama laboral 2015 para América Latina y el Caribe. Perú, 2015.
- **ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**. Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Documento de base para el debate de la Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Octubre 2016.

- **ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.** Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe. Oficina Regional para América Latina y el Caribe, FORLAC. 1ª Edición, Lima, 2016.
- **ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.** Las mujeres en el trabajo. Tendencias de 2016. Primera edición. Ginebra. 2016.
- **ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.** Panorama laboral 2015 para América Latina y el Caribe. Perú, 2015.
- **PROGRAMA DE NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO.** Panorama General Informe sobre Desarrollo Humano. 2015. Trabajo al servicio del desarrollo humano. 2015.
- **ROMINA, CARLA LERUSSI.** Trabajadoras domésticas nicaragüenses en Costa Rica. En las encrucijadas de un debate feminista. Madrid, España. Marzo 2008.

LEGISLACIÓN NACIONAL E INTERNACIONAL

- Código de Niñez y Adolescencia de Honduras.
- Código de Trabajo de El Salvador.
- Código de Trabajo de Honduras.
- Código de Trabajo de Guatemala.
- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.
- Convención Interamericana para Prevenir, Erradicar y Sancionar la Violencia contra la Mujer.
- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Ley de Migración y Extranjería de El Salvador.
- Reglamento de autorización de trabajo a personas extranjeras de Guatemala.
- Ley de Migración y Extranjería de Honduras.
- Lineamientos para trámites y procedimientos migratorios de México.
- Ley de Migración de Guatemala.
- Ley de Migración de México.
- Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra la Mujer de El Salvador.
- Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres de El Salvador.
- Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer de Honduras.
- Ley contra el Femicidio y otras de Violencia contra la Mujer de Guatemala.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de México.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de México.
- Ley Federal de México.

SITIOS WEB

- <https://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/temas/educacion-en-derechos-humanos/>

- <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/icap/unpan032882.pdf>.

Consultado en línea enero de 2017. **ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.** Jiménez, Rodrigo, Janina Fernández J6li La igualdad de género en el derecho laboral centroamericano/ Rodrigo Jiménez y Janina Fernández – San José, Costa Rica 450p.

- <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/icap/unpan032882.pdf>.

Consultado en línea en enero de 2017. **ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.** Jiménez, Rodrigo, Janina Fernández. La igualdad de género en el derecho laboral centroamericano/ Rodrigo Jiménez y Janina Fernández – San José, Costa Rica 450p.

- http://www.ohchr.org/Documents/Publications/SelfAssessmentGuideforGovernments_sp.pdf.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA EDUCACIÓN Y LA CULTURA, Educación en derechos humanos en la escuela primaria y secundaria: guía de autoevaluación para gobiernos, Nueva York y Ginebra, 2012.

- <https://www.weforum.org/es/agenda/2016/06/el-desempleo-juvenil-es-un-gran-problema-para-america-latina-aqui-esta-la-forma-de-resolverlo/>.

Consultado en línea en enero 2017. **WORLD FORUM ECONOMIC.**

ANEXOS

**INSTRUMENTO DE ENCUESTA PARA INVESTIGACIÓN
“EL TRABAJO DEL HOGAR REMUNERADO EN CENTROAMÉRICA:
BRECHAS Y VULNERABILIDADES”**

Cuestionario No. [][][][][]

GENERALIDADES DE LA ENCUESTA TRABAJADORAS DEL HOGAR REMUNERADO

Fecha:	
Lugar:	
Departamento:	
Municipio:	Colonia (cantón):

INTRODUCCIÓN: Buenos días (tardes). Mi nombre es _____. En estos momentos estamos realizando una encuesta para conocer la labor que realizan las personas que hacen trabajo del hogar remunerado. La información que Usted nos proporcione es muy importante y será tratada confidencialmente. ¿Puedo pasarle la encuesta? Sólo le quitaré unos minutos.

PERFIL DE LA TRABAJADORA DOMÉSTICA

1. ¿Cuál es su edad, en años cumplidos? _____
2. ¿Cuál es su nacionalidad? _____
3. ¿En qué ciudad nació? _____
4. Cuál es su identidad
5. Ud se siente parte de los pueblos originarios de la región (explicar que son pueblos originarios)
6. Ud considera que tiene alguna discapacidad
Si contesta que si,
7. Por qué considera que tiene una discapacidad _____
8. ¿Cuál es su discapacidad?
9. ¿Qué edad tenía al salir de su ciudad de origen _____
10. ¿Cuál es su país de origen?
11. Hace cuanto salió de su ciudad de origen
12. Si es una persona no nacional, en cuál de las siguientes situaciones se encuentra usted, **LEER ALTERNATIVAS**
 1. Residente
 2. Permiso temporal de residencia
 3. Permiso de trabajo
 4. Documentación en trámite
 5. No ha metido papeles
 6. En tránsito a otro lugar/país
13. ¿Cuál es su ciudad de destino
14. ¿Conoce ud que es la trata de personas? Si no
15. ¿Cree ud que ha sido víctima de trata si no por qué
16. Viaja o viajó acompañada..... sola..... quien la acompañaba...
17. Si viaja acompañada, ¿Quién es la persona que le acompaña
18. Si viaja o viajó acompañada como conoció a la persona que la acompañaba
19. ¿En su ciudad de origen se dedicaba al trabajo del hogar remunerado? Si - No
20. ¿A qué se dedicaba?
21. ¿Cuál es su estado familiar?

1. soltera 2. casada 3. viuda 4. divorciada 5. acompañada
22. ¿Sabe leer? 1. Sí 2. No
23. ¿Sabe escribir? 1. Sí 2. No
24. ¿Cuál es su último año de educación formal aprobado? _____
25. ¿Por qué no estudió/ no siguió estudiando?
- _____
- _____

CONDICIONES FAMILIARES Y DE VIDA

26. ¿Cuántas personas integran su grupo familiar? _____
27. ¿Cuántas personas dependen de usted económicamente? _____
28. ¿Tiene hijos menores de 18 años? 1. Sí 2. No → **PASE A P30**
29. ¿Quién cuida de sus hijos mientras Ud. trabaja? _____
30. Además de Usted, ¿cuántas personas de su grupo familiar se dedican al trabajo doméstico? _____
31. Tiene algún familiares en la ciudad a la que se dirige?
32. ¿Algún miembro de su grupo familiar recibe remesas? 1. Sí 2. No

CONDICIONES LABORALES

33. ¿A qué edad comenzó a trabajar como trabajadora del hogar remunerada? _____
34. Ser trabajadora del hogar remunerado, ¿es su trabajo habitual? 1. Si 2. No
35. Si no se dedica a este trabajo... ¿Cuál es su trabajo habitual?
36. En su trabajo actual, ¿se queda a dormir en la casa que trabaja? 1. Sí 2. No
37. Generalmente, ¿cuántas horas trabaja al día? _____ horas
38. ¿Cuántos días a la semana trabaja como trabajadora del hogar remunerado? _____
39. ¿En cuántas casas trabaja?
40. ¿Cuantas personas viven en esa casa?
41. ¿Qué actividades desarrolla en su trabajo?: **EXPÓNTANEO, NO LEER**

Actividad	SÍ	NO
1. Lavar ropa	1	2
2. Planchar	1	2
3. Cocinar	1	2
4. Lavar platos	1	2
5. Lavar carro	1	2
6. Limpieza de la casa	1	2
7. Cuidar niños y niñas	1	2
8. Cuidar personas adultas mayores	1	2
9. Sacar a pasear a los perros	1	2
10. Ir de compras	1	2
Otras (especifique): _____		

42. Para su actual trabajo, ¿firmó algún tipo de contrato de trabajo? 1. Sí 2. No
43. ¿Trabaja horas extras? 1. Sí 2. No → **PASE P45**
44. ¿Recibe pago por las horas extras trabajadas? 1. Sí 2. No
45. ¿Tiene algún descanso durante la jornada trabajo? 1. Sí 2. No → **PASE P47**
46. ¿Cuánto tiempo descansa? _____

47. ¿Tiene días libres y/o de descanso? 1. Sí, qué días _____ 2. No
48. En su actual trabajo, ¿tiene vacaciones anuales establecidas? 1. Sí 2. No → PASE P52
49. ¿Generalmente, trabaja sus vacaciones? 1. Sí 2. No
50. ¿Recibe pago adicional al normal, cuando trabaja las vacaciones? 1. Sí 2. No
51. ¿Recibe su salario completo cuando se va de vacaciones? 1. Sí 2. No
52. ¿Ha recibido algún tipo aguinaldo? 1. Sí 2. No
53. ¿Qué recibió como aguinaldo? _____
54. De los otros lugares en donde realizó trabajo doméstico, ¿por qué se fue?

55. ¿Le dieron indemnización? 1. Sí 2. No
56. ¿Está asegurada con el ISSS? 1. Sí 2. No → PASE P58
57. ¿En qué calidad, como trabajadora o como beneficiaria?
1. Trabajadora 2. Beneficiaria 8. Otra _____
58. ¿Sabe que como persona trabajadora, Usted tiene derechos? 1. Sí 2. No
59. ¿Conoce alguna ley que ampare los derechos de las trabajadoras del hogar remunerado?
60. ¿Alguna vez utilizó esa ley?
61. ¿Qué opinión tiene con respecto a esa ley?

VIOLENCIA

¿Sabe usted que es violencia de género? Si no

¿Cómo entiende la violencia de género?

Durante se ha dedicado al trabajo doméstico en su ciudad de origen alguna vez sufrió algún acto como:

Violencia física	Violencia psicológica	Violencia económica	Violencia sexual	Violencia laboral
Empujones	Amenazas	Retención indebida de salario	Piropos	Trabajo forzado
Patadas	Desvalorización como persona	Amenaza con no pagarle	Miradas obscenas	Realiza actividades no pactadas
Bofetadas	Desvalorización por el tipo de trabajo que realiza	No dejarla descansar	Tocamientos en su cuerpo	Acoso sexual
Jalones de cabello	Insultos diversos	No dejarla ir donde sus familiares	Violación	otras
Quemaduras	Gritos	Otra	Obligar a ver a alguien desnudo	
Lesiones con armas blancas	Exigencia de obediencia		Otras	
Lesiones con armas de fuego	Menosprecio			
Otras	Otras			

En la ruta que ha seguido para llegar a la ciudad donde se encuentra, en Cuántos países o ciudades ha estado?
_____ Se dedicó al trabajo doméstico si no

En las ciudades en las que ha estado ha sufrido algún acto de.... Marque una o varias opciones

Violencia física	Violencia psicológica	Violencia económica	Violencia sexual
Empujones	Amenazas	Retención indebida de salario	Piropos
Patadas	Desvalorización como persona	Amenaza con no pagarle	Miradas obscenas
Bofetadas	Desvalorización por el tipo de trabajo que realiza	No dejarla descansar	Tocamientos en su cuerpo

Jalones de cabello	Insultos diversos	No dejarla ir donde sus familiares	Violación
Quemaduras	Gritos	Otra	Obligar a ver a alguien desnudo
Lesiones con armas blancas	Exigencia de obediencia		Otras
Lesiones con armas de fuego	Menosprecio		
Otras	Otras		

De parte de quién sufrió ese tipo de acto...

Empleador	Empleadora	Hijos
Hijas	Otro familiar:	
Visitas en el lugar de trabajo		

Que hizo usted frente a esa agresión

Alguna vez acudió a alguna institución para que la protegieran...si no

Cual institución

Cual fue la respuesta de esa institución

CONDICIONES ECONÓMICAS

62. ¿Cuál es la forma de pago de su salario?

1. Por hora 2. Diario 3. Semanal 4. Quincenal
 5. Mensual 88. Otro: _____

63. ¿Cuál es su ingreso mensual por el trabajo que realiza? \$ _____

64. ¿Alguna vez ha solicitado ayuda por el no cumplimiento de sus derechos como trabajadora doméstica?

1. Sí 2. No → **PASE P68**

65. ¿A quién solicitó ayuda? _____

66. ¿Por qué motivo solicitó la ayuda? _____

67. Al llegar a su país de destino a qué se dedicará?

ES TODO. MUCHAS GRACIAS POR TU TIEMPO E INFORMACIÓN

DOY FE QUE LA INFORMACIÓN REGISTRADA EN ESTE FORMULARIO CORRESPONDE A LAS RESPUESTAS DADAS POR LA PERSONA ENTREVISTADA., SIGUIENDO LOS LINEAMIENTOS DADOS EN CUANTO A SELECCIÓN DE LA VIVIENDA Y DEL INFORMANTE. ACEPTO QUE CUALQUIER ALTERACIÓN POR MI PARTE EN CUANTO A CAPTURA Y REGISTRO DE DATOS, SELECCIÓN DE MUESTRA Y OTRAS INDICACIONES DADAS, SERÁ RAZÓN PARA INVALIDAR MI TRABAJO SIN DERECHO A PAGO.

Entrevistado/ar:	Firma:
Supervisado por:	Firma:
Críticado por:	Firma:



**INSTRUMENTO CUESTIONARIO
SOBRE HISTORIA DE VIDA DE LA INVESTIGACIÓN
“EL TRABAJO DEL HOGAR REMUNERADO EN CENTROAMÉRICA:
BRECHAS Y VULNERABILIDADES”**

Identificación de la trabajadora

1. ¿Cuál es su nombre completo?
2. ¿Cuál es su edad, en años cumplidos?
3. ¿Cuál es su nacionalidad?
4. ¿En qué ciudad nació?
5. ¿Se siente parte de los pueblos originarios de la región? (explicar que son pueblos originarios)
Migración
6. ¿Qué edad tenía al salir de su ciudad de origen?
7. ¿Hace cuanto salió de su ciudad de origen?
8. ¿Cuál es su situación migratoria?
9. ¿Cuál es su ciudad de destino?
10. ¿Cuál fue su motivación para migrar?
11. Nos puede narrar ¿cuál es su experiencia desde el momento que decidió migrar?
12. ¿Cómo es la situación de su familia?
13. ¿Tiene familia en el país de destino?
14. ¿Qué ha significado para usted migrar?

Trabajo doméstico

15. ¿Qué ha significado para usted dedicarse al trabajo doméstico
16. En el desarrollo de su trabajo, alguna vez ¿usted sufrió algún tipo de violencia?
17. ¿Cuales serían desde su visión, las causas que generan esa violencia?
18. ¿Qué situaciones negativas o positivas le han marcado su experiencia como trabajadora doméstica?
19. ¿Cómo debería de mejorar la situación de las trabajadoras domésticas en C.A.?

Violencia

20. ¿Sufrió o ha sufrido alguna situación de violencia durante el trabajo doméstico?
21. ¿Ha sufrido alguna violación a sus derechos laborales?
22. ¿Cómo reaccionó usted frente a esa situación de violencia?

Organización

23. ¿Está usted organizada?
24. ¿En qué tipo de organización se encuentra?
25. ¿Qué dificultades encontró en el proceso de organización?
26. ¿Conoce su empleador de su organización?
27. ¿Qué importancia tiene la organización de las trabajadoras del hogar remunerado?



FORMA DE CONSENTIMIENTO PARA INVESTIGACIÓN “EL TRABAJO DEL HOGAR REMUNERADO EN CENTROAMÉRICA: BRECHAS Y VULNERABILIDADES”

Se le invita a participar en un estudio sobre **El trabajo del hogar remunerado en Centroamérica: brechas y vulnerabilidades.**

Esta investigación tiene como objetivo Determinar cómo los factores de vulnerabilidad de las personas migrantes que se insertan en el trabajo del hogar remunerado y las desigualdades en las leyes nacionales, influyen para el irrespeto de los derechos humanos laborales y la violencia de género.

Para efectos de delimitación, se analizará y visibilizará la situación de las personas migrantes de los países de origen y destino de la región centroamericana ubicado en trabajo del hogar remunerado, principalmente en la movilidad laboral que vive: El Salvador, Honduras, Guatemala y Tapachula (zona sur de México). Los factores de vulnerabilidad a los que hace referencia el objetivo de la investigación están referidos al perfil de la persona migrante que se inserta en el trabajo doméstico, entendiéndolo no de forma taxativa a las condiciones económicas, sociales y culturales; al tipo y nivel de información con el que toman las decisiones de migrar e insertarse en estos mercados laborales. Las brechas legales resultarán del estudio comparado de la legislación de los países en los que se centra la investigación. Las vulneraciones a los derechos humanos laborales serán evidenciadas tras el análisis de ambos componentes, incluida la reflexión sobre los riesgos y violaciones que se suscitan en el marco de la construcción social de los géneros. Así como el origen étnico de la persona y la incidencia en la vulnerabilidad de sus derechos.

Para acercarse a la comprensión del hecho, el investigador va a indagar acerca de:

- a. El respeto a los derechos laborales y el derecho a una vida libre de violencia para las mujeres migrantes que se integran al trabajo doméstico.
- b. La violencia de género en el trabajo doméstico
- c. Las condiciones y retos para las mujeres migrantes dedicadas al trabajo doméstico en los países de El Salvador, Honduras, Guatemala y Tapachula.

En se sentido, el equipo de investigación realizará entrevistas a personas trabajadoras domésticas migrantes.

Procedimientos

La entrevista durará aproximadamente 2 horas y este periodo será el tiempo que la investigadora requerirá de usted. La entrevista será grabada, pero el material permanecerá estrictamente confidencial.

Confidencialidad

Las grabaciones de audio, formularios de consentimiento, y las transcripciones de las grabaciones serán guardadas en un lugar privado y cualquier tipo de publicación de las mismas será estrictamente con fines de señalar las deficiencias de los Estados frente a sus obligaciones en materia de derechos humanos. Sin embargo, sí se mencionará su nombre o nombres de las personas, empresas, organizaciones, entre otros sujetos, contemplada en las conversaciones. En cualquier caso, sin embargo, las personas entrevistadas pueden limitarse a sólo revelar experiencias personales y, en cualquier momento, pueden elegir que su testimonio permanezca en el anonimato. Las grabaciones de audio serán utilizados únicamente por equipo de investigación.

Naturaleza voluntaria de la investigación

Si por alguna razón personal durante la entrevista usted no se siente cómoda respondiendo total o parcialmente a alguna de las preguntas, usted no está obligada a hacerlo. Además, usted tiene la libertad de poner fin a la entrevista en el momento que lo desee.

Declaración de consentimiento

He leído la información en esta hoja. He hecho preguntas y he recibido respuestas adecuadas. Acepto participar en el estudio.

Nombre de la participante _____

Firma del/de la participante _____ Fecha _____

Firma de la investigadora _____ Fecha _____