



Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar

## El Salvador

Ficha resumen del eje informalidad según temas comprendidos en Convenio 189 OIT- Seminario Sub-Regional Centroamerica.

## 1. Salario

*Artículo 11 c.189 OIT*

Establecimiento de remuneración mínima.

*Artículo 12 c.189 OIT*

Pagos en dinero, en intervalos regulares y por lo menos una vez al mes. Posibilidad de pago en especie, desde que establecidas las condiciones para que no sea desfavorable a las trabajadoras.

| Legislación nacional   | Implementación de las leyes  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Sin derecho a salario mínimo (Código del Trabajo).</li><li>• Alimentación y vivienda comprendidas dentro del salario (Código del Trabajo).</li><li>• Aguinaldo no obligatorio (Código del Trabajo). No tienen derecho al pago de horas extraordinarias (Código del Trabajo).</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• La inconstitucionalidad de la exclusión de las TDH del derecho al salario mínimo fue establecida por la Sala Constitucional.</li><li>• Históricamente el salario promedio del trabajo doméstico ha estado por debajo del salario mínimo legal del sector comercio y servicios.</li></ul> |

## 2. Regulación del contrato de trabajo

*Artículo 7. c.189 OIT*

Información sobre términos y condiciones de trabajo, cuando sea posible en la forma de contratos de trabajo.

| Legislación nacional   | Implementación de las leyes   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Se permite el contrato verbal (Código de Trabajo).</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• La legalidad del contrato verbal dificulta que las TDH puedan probar que existe una relación laboral y los términos del contrato.</li></ul> |

|  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se permite la contratación parcial (días, horas) que significa salarios reducidos o múltiples patronos</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sin la obligatoriedad del contrato escrito, la mayoría de las TDH trabaja en la informalidad.</li> <li>• El contrato por escrito y registrado es necesario para incorporar a la TDH a la seguridad social.</li> </ul> |
|--|--|

### 3. Seguridad social

*Artículo 14 c.189 OIT*

Protección social y protección a la maternidad.

| Legislación nacional  | Implementación de las leyes  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Es opcional que un empleador o empleadora inscriban a la TDH al Sistema de Ahorro para Pensiones (Ley del Sistema de Ahorro de Pensiones).</li> <li>• Las TDH se pueden inscribir como trabajadoras independientes en el Régimen Especial de Salud y Maternidad.(Ley del ISSS).</li> <li>• La trabajadora con grupo familiar debe inscribirse y pagar adicional. (Ley del ISSS).</li> <li>• Exclusión del Sistema de Ahorro de Pensiones y del aseguramiento a riesgos de trabajo y de protección social para la familia (Ley del Sistema de Ahorro de Pensiones).</li> <li>•</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Las TDH no tienen opción de adherir al Sistema de Ahorro para Pensiones, sino que dependen de la voluntad de los empleadores y empleadoras.</li> <li>• Mientras los demás asalariados son afiliados al Régimen Especial de Salud y Maternidad, la filiación de las TDH es voluntaria, lo que resulta en la exclusión de muchas de ellas en el Régimen.</li> <li>• Las TDH inscritas al Régimen Especial están excluidas de beneficios disponibles para los trabajadores y trabajadoras inscriptos en el Régimen general, como el subsidio por incapacidad o sepelio.</li> </ul> |

#### 4. Inspecciones laborales y acceso a la justicia

*Artículo 16 c. 189 OIT*

Acceso a instancias de resolución de conflictos.

*Artículo 17 c. 189 OIT*

Adopción de medidas y posibilidad de acceso al domicilio durante inspecciones laborales, en respeto a la privacidad.

| Legislación nacional  | Implementación de las leyes  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• No hay regulación específica sobre fiscalización de hogares.</li><li>• El acceso a la justicia está reglamentado por el Código del Trabajo.</li><li>•</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• En la práctica, las inspecciones en los hogares no son comunes. Además, sin la obligatoriedad de los contratos escritos, es difícil demostrar violaciones laborales.</li><li>• Las consultas las absorben las organizaciones sindicales.</li></ul> |

#### 5. Jornada laboral y descansos

*Artículo 10 c.189 OIT*

Medidas para asegurar jornada, compensación de horas extras y períodos de descanso diarios, semanales (24 horas consecutivas) y vacaciones. El período de tiempo en que las trabajadoras están a disposición deben ser contabilizadas como horas de trabajo.

| Legislación nacional | Implementación de las leyes |
|----------------------|-----------------------------|
|----------------------|-----------------------------|

|  |   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>● No existe jornada máxima de trabajo (Código del Trabajo).</li> <li>● Descanso de 2 horas durante la jornada (Código del Trabajo).</li> <li>● Descanso nocturno de 10 horas (Código del Trabajo).</li> <li>● Descanso semanal de 1 día (Código del Trabajo).</li> <li>● No tienen derecho al descanso en días feriados (Código del Trabajo).</li> <li>● Vacaciones: 5 días a cada año de trabajo continuo, remunerados con recargo del 30% sobre el salario ordinario (Código del Trabajo).</li> </ul> | <p>La discriminación legal que excluye a las TDH de las protecciones legales, la falta de control en relación a los contratos, inexistencia de fiscalización y la cultura de evasión de responsabilidades legales por parte de los empleadores hace con que la jornada máxima legal, los descansos previstos en ley y las horas extras se apliquen de manera irregular.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Para llenar con las participantes</li> </ul> |
|--|---|

## 6. Educación y profesionalización

*Artículo 4 c.189 OIT*

Adopción de medidas para asegurar que el trabajo no prive a los trabajadores domésticos de la escolaridad obligatoria, ni comprometa sus oportunidades para acceder a la enseñanza superior o a una formación profesional.

| Legislación nacional  | Implementación de las leyes   |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>● No hay datos</li> <li>●</li> </ul> | <p>No hay datos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Para llenar con las participantes</li> </ul> |

## 7. Migración y trabajo doméstico

### *Artículo 8 c.189 OIT*

Recibimiento de oferta de empleo por escrito o contrato de trabajo en el país de origen, observando las condiciones establecidas en el artículo 7.

| Legislación nacional   | Implementación de las leyes                           |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>No hay datos</li></ul> | No hay datos<br><br>Para llenar con las participantes |

## 8. Violencia y acoso en el trabajo doméstico

### *Artículo 6 c.190 OIT*

Adopción de legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras y también a los trabajadores pertenecientes a grupos en situación de vulnerabilidad.

### *Artículo 7 c.190 OIT*

Adopción de una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género.

| Legislación nacional  | Implementación de las leyes   |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>Convenio 190 de la OIT entrará en vigor en junio de 2023</li><li></li></ul> | No hay datos<br><br><ul style="list-style-type: none"><li>Para llenar con las participantes</li></ul> |