



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

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

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

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"> • Es opcional que un empleador o empleadora inscriban a la TDH al Sistema de Ahorro para Pensiones (Ley del Sistema de Ahorro de Pensiones). • Las TDH se pueden inscribir como trabajadoras independientes en el Régimen Especial de Salud y Maternidad.(Ley del ISSS). • La trabajadora con grupo familiar debe inscribirse y pagar adicional. (Ley del ISSS). • 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). • 	<ul style="list-style-type: none"> • Las TDH no tienen opción de adherir al Sistema de Ahorro para Pensiones, sino que dependen de la voluntad de los empleadores y empleadoras. • 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. • 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.

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

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"> • No existe jornada máxima de trabajo (Código del Trabajo). • Descanso de 2 horas durante la jornada (Código del Trabajo). • Descanso nocturno de 10 horas (Código del Trabajo). • Descanso semanal de 1 día (Código del Trabajo). • No tienen derecho al descanso en días feriados (Código del Trabajo). • Vacaciones: 5 días a cada año de trabajo continuo, remunerados con recargo del 30% sobre el salario ordinario (Código del Trabajo). 	<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"> • Para llenar con las participantes
--	---

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"> • No hay datos • 	<p>No hay datos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Para llenar con las participantes

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">No hay datos	No hay datos 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">Convenio 190 de la OIT entrará en vigor en junio de 2023	No hay datos <ul style="list-style-type: none">Para llenar con las participantes