

# Bordados con rostro de mujer: entre hilos de discriminación y puntadas de pobreza

La situación socio laboral del trabajo de bordado en domicilio en El Salvador 2022



## **Informe final de investigación**

### **Bordados con rostro de mujer: entre hilos de discriminación y puntadas de pobreza**

#### **La situación socio laboral del trabajo de bordado en domicilio en El Salvador 2022**

##### **Presentado a:**

Sindicato de Trabajadoras de Bordado a Domicilio de  
El Salvador SITRABORDO

##### **Equipo consultor:**

Por Karla María Molina Ciriani (Coordinadora)  
Anallansy Ivett Contreras García  
Edith Maricela Toche Hernández

##### **Con el apoyo de:**



San Salvador, 3 de mayo de 2023.

## Contenido

I. Introducción	Pag. 1
II. Metodología	Pag. 3
III. Marco conceptual y normativo	Pag. 6
IV. Perfil de las mujeres bordadoras	Pag. 32
V. Dinámica del bordado en domicilio	Pag. 46
VI. Condiciones de las mujeres (reproducción de los roles de género, mecanismos sociales y culturales)	Pag. 57
VII. Posición de las mujeres y ejercicios de sus derechos	Pag. 61
VIII. Componente formal normativo	Pag. 64
IX. Componente Institucional	Pag. 68
X. Cumplimiento de los derechos	Pag. 71
XI. Condiciones de salud y seguridad ocupacional de las bordadoras en domicilio	Pag. 77
XII. ¿Cuáles son las condiciones de sindicalización de las bordadoras en domicilio?	Pag. 81
XIII. Nivel de satisfacción en su trabajo	Pag. 84
XIV. Reflexiones finales	Pag. 87
- Bibliografía	Pag. 92

## I. Introducción

El Sindicato de Trabajadoras de Bordado a Domicilio de El Salvador – SITRABORDO surge a la vida oficial como sindicato de Gremio, con la aprobación de los estatutos por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social el 18 de abril del año 2016<sup>1</sup>. Está liderado por 11 mujeres nombradas como Junta Directiva.

SITRABORDO, impulsa el empoderamiento y la promoción de sus derechos humanos con énfasis en los derechos laborales y sindicales, desde una perspectiva de género, en El Salvador, y se ha dedicado, en los últimos seis años, a desarrollar las capacidades a nivel individual y colectivo, para representar los intereses, derechos y demandas de las trabajadoras del bordado en domicilio, exigiendo que las autoridades gubernamentales tomen las medidas necesarias para asegurar el cumplimiento de dichos derechos.

El sindicato tiene incidencia territorial en los municipios de Panchimalco, Santo y Tomás, del Departamento de San Salvador y Santa Cruz Michapa y Tenancingo, del Departamento de Cuscatlán. Sus esfuerzos se centran en dos ejes transversales: el de enfoque de género y el de derechos humanos, basando sus estrategias en el fortalecimiento organizativo, la educación sindical, incidencia, comunicación interna y externa y alianzas.

Como parte del proyecto “Bordando con Derechos”, el cual tiene el objetivo de mejorar las condiciones laborales y de vida de las bordadoras a domicilio, a través del fortalecimiento organizativo, la formación y la incidencia, SITRABORDO ha desarrollado una investigación sobre la situación socio laboral del trabajo de bordado a domicilio en El Salvador, cuyos resultados se presentan en este informe.

Se trata de una investigación exploratoria de la situación, condición y posición actual de las mujeres trabajadoras de bordado a domicilio, en cuanto al acceso a los ODS 1, 2, 3, 5 y 8 (hambre cero, erradicación de la pobreza, salud y bienestar, igualdad de género y trabajo decente).

A través de herramientas de recolección de información cuantitativas y cualitativas, se ha logrado diagnosticar la situación, condición y posición de las mujeres trabajadoras de bordado en domicilio salvadoreñas, en cuanto a esta modalidad de trabajo; así como analizar la tipificación más actualizada del trabajo a domicilio y la importancia de regular esta como modalidad de empleo y finalmente conocer la percepción de actores y actrices claves, en relación al cumplimiento de las leyes laborales por parte de las empresas que contratan bordadoras en domicilio y que son beneficiadas por la Ley de Zonas Francas Industriales y de Comercialización en el Salvador.

---

1. Diario Oficial Número 98, Tomo 411, de fecha 27 de mayo de 2016.

## Siglas y abreviaturas:

<b>Siglas y abreviaturas</b>	
<b>PGR</b>	Procuraduría General de la República
<b>FGR</b>	Fiscalía General de la República
<b>SITRABORDO</b>	Sindicato de Trabajadoras de Bordado de El Salvador
<b>MTPS</b>	Ministerio de Trabajo y Previsión Social
<b>MINEC</b>	Ministerio de Economía
<b>OIT</b>	Organización Internacional del Trabajo
<b>FEASIES</b>	Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador
<b>OIR</b>	Oficina de Información y Respuesta
<b>UAIP</b>	Unidad de Acceso a la Información Pública
<b>CEPAL</b>	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
<b>ORMUSA</b>	Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz
<b>ISSS</b>	Instituto Salvadoreño del Seguro Social

## II. Metodología

Para este estudio se utilizó una estrategia cuantitativa y cualitativa aplicada de forma paralela.

En lo referente al ámbito cuantitativo se aplicó una encuesta presencial, para diagnosticar la situación, condición y posición de las mujeres trabajadoras de bordado en domicilio salvadoreñas, incluyendo variables como: edad, nivel académico, situación familiar y laboral, entre otras.

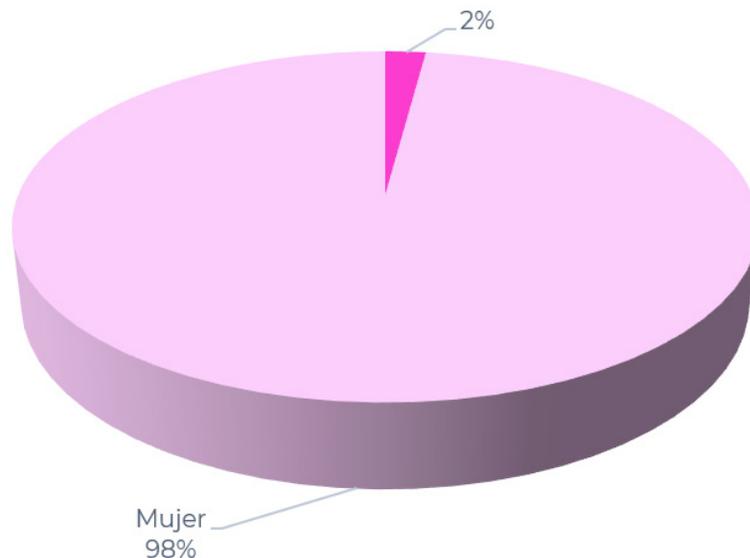
Las encuestas fueron administradas de forma física, por integrantes del equipo consultor, el equipo técnico del proyecto y afiliadas del sindicato, en total participaron 8 encuestadoras y se contó con el apoyo de lideresas sindicales de los territorios visitados, para la identificación de la muestra y el acompañamiento casa por casa.

El método para la selección de la muestra fue no probabilístico, aplicándose el muestreo incidental o de conveniencia (selección directa e intencional de las personas) por tratarse de un estudio exploratorio, y el muestreo de bola de nieve).

La metodología empleada fue de dos tipos: visita casa por casa y convocatorias grupales. La visita casa por casa tuvo como finalidad encuestar a mujeres que aún no están afiliadas ni participan activamente en las acciones de SITRABORDO, y las convocatorias grupales se hicieron a mujeres afiliadas o activas.

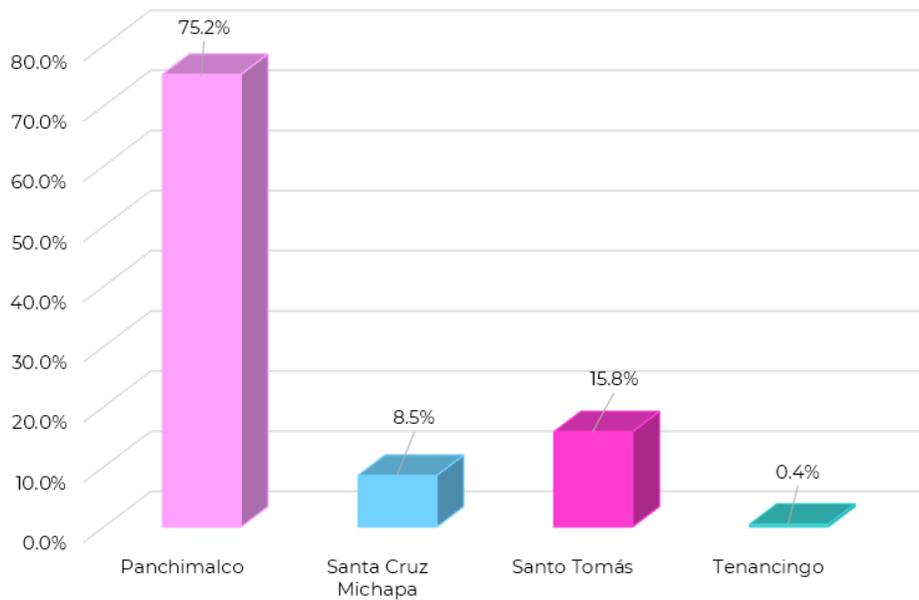
Se aplicaron 239 encuestas en el período comprendido entre el 22 de agosto y el 21 septiembre de 2022, la mayoría a mujeres, por lo que se tomaron únicamente los datos correspondientes a ellas al analizar cada una de las variables exploradas, para efectos de este informe.

**Distribución de la muestra por sexo**



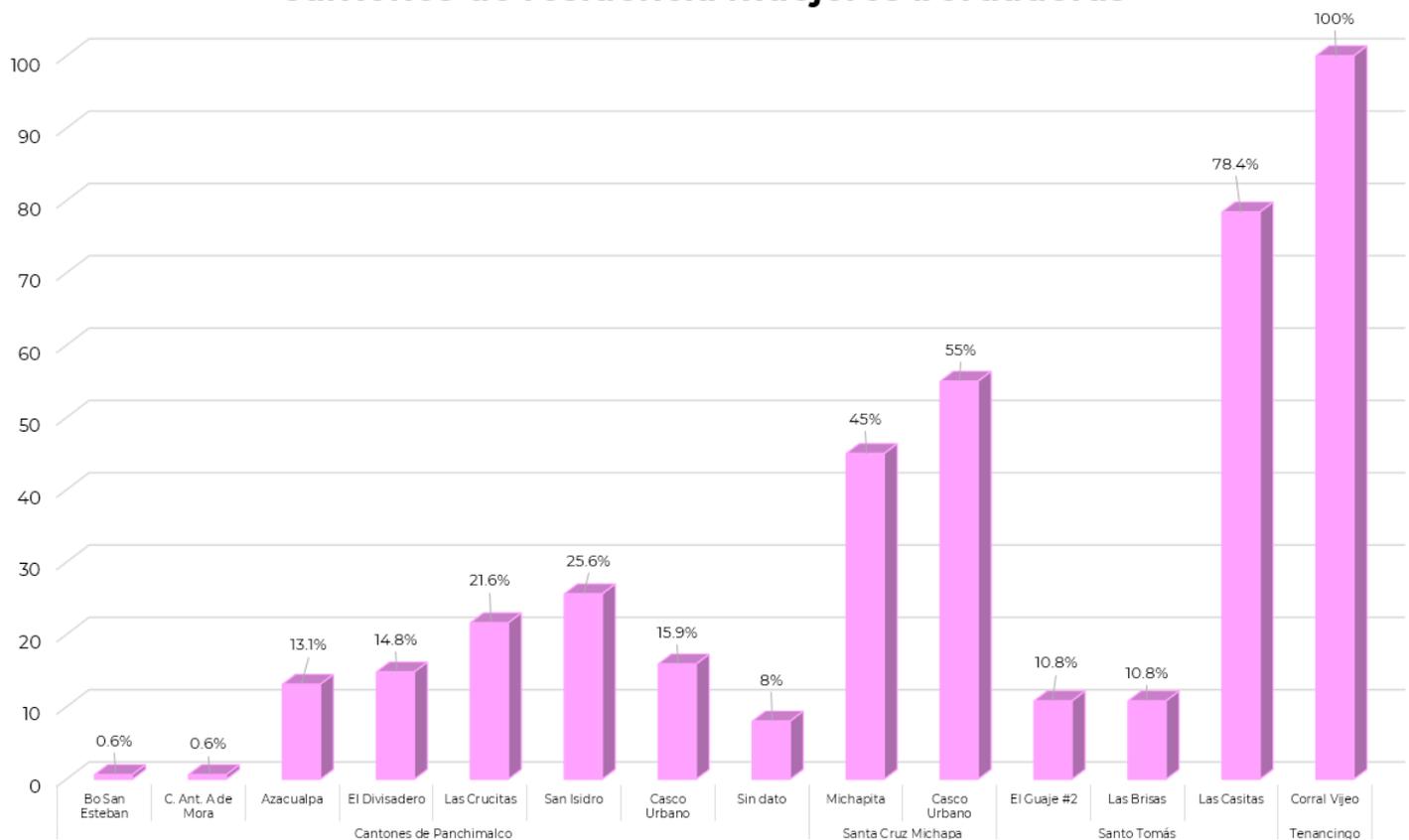
El estudio se enfocó en 4 municipios, Panchimalco y Santo Tomás ambos del Departamento de San Salvador y Santa Cruz Michapa y Tenancingo del Departamento de Cuscatlán:

### Municipio de residencia de las mujeres bordadoras



En este esfuerzo se visitaron al menos 15 cantones y barrios.

### Cantones de residencia mujeres bordadoras



También se desarrollaron dos grupos focales, uno con bordadoras en domicilio con liderazgo en las zonas de intervención de SITRABORDO (29 de septiembre de 2022) y otro con la junta directiva del sindicato (25 de noviembre de 2022), con la finalidad de analizar hipótesis, complementar información y validar los datos obtenidos de las encuestas.

Esta información se complementó con datos obtenidos a partir del mecanismo establecido en Ley de Acceso a la Información Pública, para la recopilación de registros públicos. Se obtuvieron los siguientes resultados.

Institución	Resolución	Información proporcionada
Alcaldía Municipal de Panchimalco	0037-UAIP-AMP-2022	Información parcial
Alcaldía Municipal de Santa Cruz Michapa	AMSCM/UAI P/2022-018	Información parcial
Alcaldía Municipal de Santo Tomás	UAIP-61-2022	Información parcial
Alcaldía Municipal de Tenancingo	RAIP No. 0162/2022	Información parcial
Ministerio de trabajo	080-2022 078-2022	080-2022 información parcial 078-2022 información errónea
Ministerio de Hacienda	MH-2022-149	Denegada e información parcial
Ministerio de Economía	RAIP No. 0162/2022	Denegada

Con respecto al ámbito cualitativo se utilizó la técnica de entrevistas semiestructuradas a personas actoras claves de la institucionalidad pública y del sector privado con competencia o dedicadas al trabajo relacionado con los derechos laborales y sindicales y específicamente con el trabajo en domicilio.

Funcionarios/as de instancias públicas y personas defensoras de derechos humanos de entidades privadas.	Fecha de realización
<b>Funcionariado:</b>	
Solicitada a: Dirección General de Inspecciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Otorgada por: Jorge Bolaños, director Legal y Cristina Guardado, Coordinadora de la Dirección Jurídica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.	18 de octubre de 2022
Karina Sosa, Diputada del PARLACEN.	14 de octubre de 2022
Claudia Ortiz, Diputada de la Asamblea Legislativa.	14 de octubre de 2022
Ana Magdalena Figueroa Figueroa, presidenta de la Comisión de Relaciones Exteriores, Integración Centroamericana y salvadoreños en el Exterior	No se obtuvo respuesta
Edgardo Antonio Meléndez Mulato presidencia de la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Asamblea Legislativa.	No se obtuvo respuesta
<b>Sociedad civil:</b>	
Carmen Urquilla, Coordinadora ORMUSA	7 de octubre de 2022
Marta Zaldaña, Secretaría General de FEASIES	20 de octubre de 2022
Rhina Juárez, consultora SITRABORDO	8 de noviembre de 2022

## III. Marco conceptual y normativo

### 3.1. Alcance conceptual del trabajo en domicilio

Resulta imprescindible definir el concepto de trabajo en domicilio estableciendo sus diferencias con otras conceptualizaciones que se asemejan a esta manera de empleo, a este respecto, la mayor parte de información teórica existente, se refiere a esta forma de labores como “trabajo a domicilio”.

Sin embargo para fines de este estudio se hará alusión a la terminología “trabajo en domicilio”, puesto que es necesario actualizar un concepto que establezca de manera precisa todos los elementos que embrollan esta dinámica de trabajo, ya que como afirman las autoras (Juarez Lazo & Juarez Barrios, 2021) “la actual definición apenas cubre los elementos que permiten la diferenciación entre la persona trabajadora en domicilio asalariado o dependiente y el trabajador autónomo (artesano o cuenta propia), pero no alcanza a diferenciarse en áreas como el teletrabajo y la dinámica misma en que el trabajo denominado “a domicilio” se realiza, debiendo atender a los márgenes de protección como el trabajo infantil, y sabiendo que en términos de trabajo subordinado existen unos límites debatibles como:

- 1) La utilización de maquinaria propia;
- 2) La contratación de fuerza de trabajo auxiliar por parte de quien recibe trabajo;
- 3) El control supervisado de la producción”.

Estas mismas autoras establecen que la definición más actualizada del trabajo a domicilio es probablemente la que determina el Convenio núm. 177 de la OIT, puesto que incorpora la visión de personas expertas en el tema, así el art.1 de este instrumento define esta modalidad de empleo como el trabajo que una persona realiza:

- a) En su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador;
- b) A cambio de una remuneración;
- c) Con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales;... (OIT, 1996).

“Sobre la diferencia de Trabajo **a** domicilio y trabajo **en** domicilio, es importante subrayar que el primero no obstante es el de uso convencional, puede determinarse como aquel que se puede realizar fuera del espacio del trabajo y más bien se traslada a domicilio de quien les demanda las operaciones de trabajo, por ejemplo, los servicios de entregas. En el segundo determinan claramente que se realiza en domicilio de la persona trabajadora u otros locales distintos de los locales del empleador”. (Juarez Lazo & Juarez Barrios, 2021)

Para usos particulares de esta investigación se tomará en consideración el concepto de trabajo en domicilio elaborado por las autoras (Juarez Lazo & Juarez Barrios, 2021). Por tanto, se entenderá como **trabajo en domicilio**, el trabajo que una persona realiza en las siguientes circunstancias:

- a) En su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo de la parte empleadora;
- b) A cambio de una remuneración;
- c) Sin la vigilancia o la dirección inmediata o permanente de la parte empleadora o sus personas representantes;
- d) Con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones de la parte empleadora, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello;
- e) Cuando la parte empleadora venda materias primas u objetos a la persona trabajadora para que ésta los transforme o confeccione en artículos determinados en su domicilio, y posteriormente los venda al mismo empleador o cualquier otro caso análogo de simulación, constituirá trabajo en domicilio;

Excluyendo de esta categoría a aquellas personas trabajadoras asalariadas que ocasionalmente realicen sus labores en su domicilio en vez de realizarlo en su lugar habitual de trabajo y el teletrabajo por estar ya regulado en el país.

### **3.2. El trabajo en domicilio, consideraciones generales.**

Históricamente la casa ha sido un lugar desde donde se realizan diversas labores productivas que alimentan la economía global, a través de la producción de bienes y a la prestación de servicios a cuenta de terceras personas.

El trabajo en domicilio es una modalidad atípica de empleo, cuya peculiaridad radica en su antigüedad respecto de otros trabajos irregulares, pues data desde los albores del capitalismo y la era industrial, considerándose en esa época como un modo tradicional de trabajo tendiente a desaparecer con el avance de la industrialización.

Esta consideración se basó en el hecho que, en los países industrializados, el porcentaje del trabajo a domicilio, en el total del empleo, había disminuido considerablemente como consecuencia de la industrialización. Por ejemplo, en Francia, para 1906, el trabajo a domicilio alcanzó el 36,9% del empleo femenino y disminuyó notablemente en las etapas posteriores de la industrialización, aunque mantuvo alguna presencia. En Suiza, el trabajo a domicilio representó el 20,3% del empleo en 1888, el 8,6% en 1910 y el 3,0% en 1930, pero en 1960 el porcentaje había bajado a un 0,6% (CEPAL, 2019).

Sin embargo, esta forma de trabajo sigue vigente en la actualidad, cobrando presencia en todas partes del mundo y en diversos sectores productivos, especialmente en industrias intensivas en mano de obra, como la del vestuario además del teletrabajo producto de las nuevas tecnologías comunicacionales de la era moderna, que, aunque se genere empleos con mayores garantías laborales que el tradicional trabajo en domicilio, es una labor realizada a distancia.

El trabajo en domicilio, es una forma de trabajo que prevalece en países emergentes y subdesarrollados, con grandes índices de pobreza, analfabetismo, tasas de sobre población, desempleo y consecuentemente una abundante oferta de mano de obra no calificada y subempleada, como ocurre en El Salvador, obligando a muchas personas a optar por empleos irregulares que se convierten en su fuente principal de ingresos, de forma particular, para la población en situación de vulnerabilidad como son las mujeres, especialmente aquellas sometidas por otras formas de discriminación como la pobreza, discapacidad, condición migratoria incierta, edad, falta de educación formal, etc.

La producción en domicilio, es muy utilizada por la industria manufacturera, como la textil de confección de vestuario, sobre todo en regiones con modelos económicos neoliberales, que son sinónimos de paraísos capitalistas, puesto que esta forma de empleo es muy conveniente, ante las fluctuaciones de la demanda, producto de los cambios de mercado y estacionalidad, magnificando así la flexibilización de la producción empresarial. Son los países, denominados en vías de desarrollo, los que en su gran mayoría se dedican a la producción de vestuario para los mercados de países desarrollados.

De acuerdo a la OIT, citada por CEPAL (CEPAL, 2019), las fluctuaciones de producción y empleo son, en cierta medida, características de todas las áreas de la actividad económica, si bien su naturaleza y alcance difieren en los distintos sectores. La industria del vestuario presenta algunas características básicas que acentúan dichas fluctuaciones, que pueden sintetizarse en las siguientes: las variaciones periódicas de la demanda de los productos de la industria debido a cambios relacionados con el clima y la estacionalidad, así como con la moda; la existencia de un gran número de pequeños productores que no están en condiciones de prever fácilmente la demanda, la relativa facilidad con que las empresas pueden ingresar a la industria y la práctica de realizar parte del trabajo fuera de las fábricas por medio de contratistas o trabajadores a domicilio.

### **3.3. El trabajo en domicilio desde un prisma de género**

El trabajo industrial de confección en domicilio es una categoría heterogénea, que incluye la realización de diversas labores productivas, entre las cuales está el trabajo de bordado, que particularmente es una labor con una marcada dimensión de género, corolario del sistema patriarcal sexo – género, en tanto actividad desvalorada, que condensa elementos de vulnerabilidad como la precariedad, discriminación y explotación.

Esta situación responde a la construcción patriarcal, histórica y social del trabajo de las mujeres, que está entrecruzada por las relaciones sociales de género, las que según Bourdieu citada por Acevedo (Acevedo, 2002) se muestran “como una relación social jerarquizada de dominación masculina sobre la mujer fundada y naturalizada en el sexo”.

El patriarcado determinó, a través del sistema de poder sexo – género, las formas de relacionarse entre hombres y mujeres dentro de la sociedad, definiendo condiciones y valoraciones sociales distintas y desiguales, sustentadas por el binarismo “naturaleza-cultura”, determinando roles de género a partir de rasgos biológicos y del constructivismo socio-cultural, que se comienza a hilar en el seno de la familia desde donde las mujeres son consideradas como seres inferiores, subordinadas a la autoridad masculina y de naturaleza irracional, asignadas fundamentalmente a la procreación y al desempeño del trabajo reproductivo y del cuidado y mientras que los hombres

son apreciados como seres con poder e inteligencia, independientes y reservados al trabajo productivo, de mayor valor social. Este sistema trasciende a todos los órdenes de la vida social (iglesia, escuela, trabajo, comunidad, etc.).

Estas creencias de género preexistentes son incorporadas y recompuestas en la relación capital- trabajo, reforzadas por la **división sexual del trabajo**.

La división sexual del trabajo consiste en la asignación diferencial de responsabilidades y tareas a hombres y mujeres, basándose en atributos biológicos y culturales específicos a cada sexo, originándose representaciones sociales bien definidas del trabajo de hombres y mujeres.

El hombre se asocia con fuerza, técnica, máquina, producción; las mujeres se asocian con sentimientos, fragilidad, delicadeza, comunicación, reproducción. En ese sentido, el trabajo productivo en las mujeres es considerado como complementario al del hombre, porque la función primordial de la mujer está relacionada con el trabajo reproductivo, considerándose lo “natural” o “correcto”. (Acevedo, 2002)

Por tanto, este sistema de dominación hegemónico, es uno de los principales pilares del patriarcado, y ha segmentado el mercado de trabajo, debido al reparto desigual de tareas o actividades, jerarquizando no solo las ocupaciones, sino también las personas y las concepciones sociales sobre estas labores. En ese sentido de acuerdo a Kendel citado por Moro (Moro, 2016), la división sexual del trabajo es la parte de las relaciones sociales que articula la producción y la reproducción.

Asimismo, esta estructura patriarcal de poder, está regida por dos principios organizadores, el principio de separación, puesto que hay trabajos de hombres y mujeres y el principio jerárquico que determina que un trabajo de asignación masculina tiene más valor que uno de asignación femenina (Kergoat, 2003).

A partir de ello, históricamente, el trabajo productivo ha sido considerado de forma casi exclusiva de hombres, mientras el trabajo reproductivo de las mujeres, por considerar estas actividades un atributo propio y natural del ser mujer y por tanto incuestionable, convirtiendo el trabajo del cuidado de la vida, en una labor invisible y desvalorizada, que está fuera de la economía tradicional.

La invisibilización, privatización y feminización del trabajo del cuidado o trabajo reproductivo ha sido el mecanismo para perpetuar la violencia laboral contra las mujeres.

La no percepción de estas labores se da cuando se le relega al ámbito de lo privado y no se considera parte de la economía, la privatización al trasladar la responsabilidad de estas actividades a los hogares, asumiendo que es la familia quien debe resolver las necesidades del cuidado sin ningún compromiso del Estado, de la comunidad o de las empresas privadas y la feminización porque son las mujeres quienes asumen este trabajo por considerarse parte de su identidad. (Gomez, 2016)

La incorporación de las mujeres al ámbito laboral fue una lucha ganada a medias, que se dio en condiciones de desigualdad, por la injerencia de la división sexual del trabajo, que las relegó generalmente al desempeño de actividades que son una extensión del trabajo reproductivo, percibiendo salarios inferiores en relación a los hombres, inclusive por igual

trabajo, debido a la desvalorización del trabajo femenino, a la falta de experiencia y cualificación, pero sobre todo por la oposición de los hombres a que sus lugares fueran ocupados por ellas.

El masivo ingreso de la mujer al mercado laboral, en los comienzos del capitalismo y la era industrial, fue un momento en el cual se necesitaba mucha mano de obra no cualificada y por tanto barata, la cual estaba representada, en gran medida, por mujeres en condiciones inermes y personas menores de edad.

Razón por la cual el trabajo en domicilio absorbía principalmente a mujeres de bajos ingresos, madres solteras y casadas, con hijos e hijas y en necesidad de complementar los escasos ingresos del cónyuge. Representaba también una fuente de ingresos “respetable” aunque clandestina para mujeres solteras y viudas de clase media-baja de cierto rango social, ya que un empleo remunerado acarrea para la mujer, de conformidad con las ideas imperantes en aquella época, en materia de división del trabajo según el sexo, un doble estigma social, puesto que su principal rol era el de ser ama de casa de forma exclusiva. (Tomei, 1999)

Como se mencionó en el párrafo anterior, uno de los resabios del pasado que sigue vigente en la actualidad y que influye en la desigualdad laboral de acuerdo al sexo, sobre todo en el desequilibrio salarial, es la idea que considera el ingreso de las mujeres, como un complemento del salario del marido (Brunet & Alarcón, 2005), lo cual tiene su base en la concepción del hombre como principal proveedor del sustento familiar.

Gran parte de las inequidades que enfrentan las mujeres en el mercado laboral provienen no solo de estas ideas patriarcales, prejuiciadas y determinadas por la división sexual del trabajo, sino también a la inserción femenina deficiente y de la falta de reestructuración y redistribución del trabajo doméstico y del cuidado, como efecto la inexistencia de medidas de conciliación del trabajo productivo y reproductivo, provocando una jornada dual y hasta triple de trabajo y enormes brechas laborales.

Esta dinámica no pasa desapercibida en la organización del trabajo industrial, pues obedece a lógicas patriarcales y capitalistas, lo que lo convierte en uno de los sectores donde se exacerba la violencia laboral contra las mujeres.

El trabajo en domicilio y sobre todo el del bordado, como ya se mencionó, históricamente tiene una enorme y marcada dimensión de género, como efecto de la segregación por ramas de actividades y ocupaciones, razón por la cual son las mujeres las que se desempeñan desproporcionadamente en estas labores que además concentran grandes porcentajes en la economía informal y consecuentemente con personas trabajadoras en situación laboral confusa, precaria e invisibilizada, no solo debido a la flexibilidad laboral que embrolla estas actividades, sino también por la insuficiente protección legal de esta forma de trabajo.

La predilección de mano de obra femenina de la industria del bordado se debe a la influencia de estereotipos de género y prejuicios que promueven la creencia social que es una actividad apropiada para mujeres, ya que poseen una alta habilidad manual y una personalidad adecuada para realizar los trabajos más tediosos, repetidos y monótonos, además de considerar que sus capacidades son de menor valor que las de los hombres y que su condición de género les exige compromisos familiares que las limita a acceder a

un empleo regular y las pone en mayor riesgos de vulnerabilidad, por lo que el trabajo a domicilio es su única opción, llevándolas a aceptar cualquier oferta de trabajo, sin cuestionamientos, resultado más redituable para las empresas emplear a esta población.

Una de las razones por la que el trabajo del bordado en domicilio, es una variante de producción marcada por un enorme sesgo de género, es porque les permite a las mujeres conciliar el trabajo reproductivo y productivo, debido a la supuesta flexibilidad para el manejo propio de horarios y ritmos laborales y además por la necesidad económica, falta de competencias y por ende de oportunidades laborales y formativas.

Como se observa se ha construido una desigualdad a partir de las diferencias genitales entre hombres y mujeres lo que conlleva a perpetuar a las mujeres en una posición inferior que los hombres dentro del mercado laboral.

### **3.4. El capitalismo mercantilista y la industria en domicilio**

El capitalismo es un sistema de dominación y explotación, eminentemente hegemónico, donde solo tiene valor aquello que se puede contabilizar en dinero y, por ende, aquellas labores con mayor valía social monetaria, es decir generadoras de capital tangible que de acuerdo a la división sexual del trabajo son las realizadas por hombres, de ahí que el sistema capitalista tenga una enorme influencia en la desigualdad de género y subordinación de las mujeres.

Por tanto, capitalismo y patriarcado constituyen sistemas autónomos de opresión y explotación de las mujeres que se refuerzan mutuamente (Brunet & Alarcón, 2005). Al respecto Parella citado por Moro (Moro, 2016) menciona que el capitalismo utiliza en beneficio propio las desigualdades de género creadas por el patriarcado, además de reproducirlas y agravarlas continuamente.

En ese sentido la conminación de las mujeres al universo del trabajo doméstico, es totalmente conveniente para el sistema capitalista, puesto que la mujer al ser responsable del trabajo reproductivo de manera absoluta y gratuita, se convierte en productora de bienes de consumos libres e indispensables para la reproducción de la fuerza de trabajo que el capitalismo necesita para explotar.

De no ser así, el capitalismo se vería obligado a reducir la jornada laboral de los hombres, para poder cubrir las necesidades que requiere la reposición de la fuerza de trabajo. Asimismo, el trabajo reproductivo, permitirá a los capitalistas justificar la sobre explotación salarial de las mujeres con el argumento que su trabajo será menos rentable que el de los hombres debido a factores propios de su naturaleza y de su rol de género (debilidad, menstruación, ausentismo por embarazo, lactancia, cuidado de hijos y padres enfermos, etc.).

Lo anterior tiene una estrecha relación con el ejercicio de control y tutelaje del cuerpo de las mujeres que ejerce el Estado con la aprobación de normativas que criminalizan el aborto, fomentando la maternidad, actuando el capitalismo como garante ideológico, puesto que al fiscalizar la función reproductora de las mujeres garantiza de forma estable la reproducción y explotación de fuerza de trabajo barata.

La presencia de las mujeres en el ámbito productivo, ha generado mano de obra rentable y conveniente para el capitalismo, ya que la devaluación social del trabajo femenino supone bajos salarios y la condensación del trabajo doméstico y del cuidado como una función propia de su identidad, garantiza el funcionamiento de la economía, pues pone a su disposición fuerza de trabajo lista para producir.

El capitalismo, desarrolla estrategias cambiantes determinadas por ciclos de expansión y contracción según las necesidades y coyunturas de cada zona o país. Uno de los modelos económicos comúnmente implementados es “el neoliberalismo” que se direcciona hacia la desregulación y liberación de la economía, la promoción de la inversión extranjera y la mínima intervención estatal en la actividad económica y, como consecuencia a ello, se agudizan las asimetrías sociales, la alta concentración de la riqueza, la expansión de la pobreza, la precariedad del empleo y una economía frágil e inestable.

El desarrollo de la inversión extranjera es una de las políticas económicas anteceditas por tratados de libre comercio, tratados bilaterales y multilaterales de inversión, izado con la reducción de aranceles aduaneros e incentivos fiscales, lo cual atrae a distintos sectores de trabajo, sobre todo a la industria maquiladora, originando así la globalización del capitalismo.

La liberación comercial, desregulación del mercado de trabajo y el fomento de la industria maquilera y la exportación intensiva, forman parte de las medidas que condensan las flexibilidades del mercado laboral, ya que el sistema económico neoliberal asume un esquema que recurre a los bajos costes laborales como imán para atraer la inversión extranjera.

Una de las estrategias adoptadas por industria capitalista y que va aparejada a la flexibilización laboral es la **fragmentación de los procesos productivos**, que consiste en la desconcentración y segmentación de la producción lo que implica que las fases de la cadena productiva, pueden ejecutarse en distintos lugares fuera de la empresa matriz, a través de las filiales o sub contratos a terceros, pudiendo llegar a la domicialización del trabajo. (Acevedo, 2002)

Esta fragmentación o desprendimiento de fases en los procesos de producción y de trabajo, se denomina **externalización de servicios**, siendo esta característica lo que hace funcional y conveniente la segmentación del trabajo en domicilio para las empresas. Puesto que no solamente oculta la relación de dependencia laboral y consecuentemente sus responsabilidades sociales, sino que abarata los costos de producción, pues se ahorran suministros de manufactura.

El trabajo externo también permite a las empresas responder a las dinámicas cambiantes del mercado de trabajo y adaptar con rapidez la producción a los requisitos del mercado y a las fluctuaciones de la demanda, pero sobre todo a reducir al mínimo los costos de producción, aumentando la eficiencia económica.

Asimismo, tienen la ventaja de tener un grupo seguro de personas trabajadoras habituales, asistidas por otras personas trabajadoras temporales las cuales son tercerizadas<sup>2</sup>, pues se encuentran totalmente desvinculadas a las empresas y por tanto invisibilizadas como personas trabajadoras con derechos aumentando con ello su capacidad de producción, sin necesidad de invertir en bienes de capital y por ende, obtienen enormes ganancias al ahorrarse en pago adecuado de mano de obra, prestaciones laborales y suministros de manufactura, entre otros aspectos.

Por tanto, el trabajo en domicilio embrolla cadenas de suministros muy complejas, pues muchas de las personas que lo realizan están en la parte inferior de la pirámide de laboral, ya que el trabajo puede ser sacado de la fábrica por el personal supervisor o cualquier otra persona trabajadora y llevada hacia el mundo familiar y comunitario. (GLI, 2012)

Esta forma de trabajo es muy recurrente en la industria textil y de confección, sobre todo del bordado, sector productivo tradicionalmente feminizado y por ende una actividad de poco valor social, lo que se traduce en salarios bajos y explotación laboral, razón por la cual es uno de los empleos con mayores índices de precarización laboral para las mujeres.

La dinámica del trabajo en domicilio del bordado, puede mantener indeterminadamente por generaciones a muchas mujeres en el desempeño de estas actividades, ya que al ser una variante de producción externalizada que se desempeña en los hogares de las trabajadoras, posibilita que todas las mujeres de sus familias, desde temprana edad, aprendan y realicen este trabajo, que al ser una labor precaria dificultará enormemente su desarrollo y las mantendrá incrustadas en esta forma de empleo, potenciando una vida de pobreza y pocas oportunidades de optar a una vida digna.

### **3.5. Trabajo a domicilio en las cadenas globales de suministros: una forma de violencia contra las mujeres**

Las cadenas mundiales de suministros, también conocidas como redes mundiales de producción o cadenas de valor mundiales, son estructuras organizativas, complejas, variadas, fragmentadas, dinámicas y evolutivas de producción y comercio transfronterizo.

De acuerdo a OIT se entiende por cadena mundial de suministro “toda organización transfronteriza de las actividades necesarias para producir bienes o servicios y llevarlos hasta los consumidores, sirviéndose de distintos insumos en las diversas fases de desarrollo, producción y entrega o prestación de dichos bienes y servicios. Incluyendo las operaciones de inversión extranjera directa, efectuadas por multinacionales.” (OIT, 2016)

La manufactura textil, como parte de la economía globalizada, es una de las industrias que recurren de forma habitual a las cadenas mundiales de suministro, pues es una dinámica muy conveniente para la organización de la producción, el comercio e inversión capitalista.

---

2. Trabajadores tercerizados contratados por terceros, también conocidos como trabajadores “dependientes” o “tercerizados industriales”: hacen trabajo remunerado para compañías o intermediarios/contratistas/agentes, generalmente a destajo, es decir remunerado por la producción obtenida y no por el tiempo dedicado.

En muchas regiones, y particularmente en los denominados países en desarrollo, como El Salvador, las cadenas mundiales han creado fuentes de empleo y con ello abierto nuevas oportunidades para el desarrollo económico y social. Sin embargo, en la mayor parte de estos lugares, son empleos en condiciones precarias, aumentando con ello, el déficit de trabajo decente.

Esto se debe a la consecución de aspectos como los siguientes:

- Gran parte de las empresas principales de la cadena de suministro<sup>3</sup>, que no tiene responsabilidad directa en cuanto al empleo de las demás empresas (niveles de subcontratación), toman decisiones de inversión y de abastecimiento, afectando las condiciones de trabajo en todos los eslabones de la cadena.
- Las presiones ejercidas a nivel mundial sobre precios encaminados a bajos costos, alta calidad y plazos de entrega escuetos, sumados a la fuerte competencia existente entre personas proveedoras, orillan a la adopción de modelos de producción y de trabajo altamente flexibles, lo que implica la baja de niveles salariales y empeora las condiciones de trabajo, menoscabando el respeto de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras ocupadas en las cadenas de suministro, sobre todo aquellas ubicadas en los últimos niveles de la misma.
- Los niveles de subcontratación (empresas proveedoras), suelen operar de manera informal y afrontan las presiones del mercado, utilizando modalidades de empleo, en contraposición al cumplimiento de normas laborales, incluso recurriendo al trabajo forzoso y al trabajo infantil.

La externalización de la producción, permite la utilización de medianas, pequeñas, y micro empresas, las cuales recurren a la subcontratación de mano de obra en domicilio, ubicando a estas últimas personas en los niveles más bajos de las cadenas mundiales de suministros, por tanto, en condiciones laborales irregulares, pues las empresas principales desconocen convenientemente de su total existencia.

---

3. Empresas principales son aquellas que controlan la cadena mundial de suministro de la que forman parte, estableciendo los parámetros a los que deben ajustarse las demás empresas de la cadena, y asumiendo casi siempre la responsabilidad de la venta final del producto.

## **Análisis de la cadena de suministros en el caso de una prenda de vestuario bordada a mano de alta aceptación en el mercado.**

**¿Cuántas personas hicieron posible que esa prenda llegará al mercado y pudiera ser usada?** Tomando en cuenta que la prenda fue comercializada por una empresa de vestuario estadounidense, bajo una marca reconocida, que es la empresa principal de la cadena de suministros.

Dicha empresa estableció relaciones de abastecimiento, a través de la externalización y deslocalización de actividades con la subcontratación, en este sentido una empresa mexicana se encargó de la elaboración de la prenda principal, adaptando todas las piezas esenciales de la mercancía.

En Panamá se encargaron de elaborar la prenda básica, la tela fue elaborada en la India, el trabajo de bordado en El Salvador, los hilos del bordado en Marruecos.

Además, los medios de transporte para hacer llegar la mercancía de un lugar a otro fueron fabricados en distintos lugares, ya que los barcos fueron construidos en un astillero japonés propulsado por motores finlandeses, los vehículos construidos en Polonia montados en España con partes fabricadas en Austria, Francia, Japón, México y Tailandia.

El barco y contenedores utilizados son propiedad de un ciudadano griego y fletado por un transportista de Liberia que recurrió a subcontratistas de la República de Corea.

Por tanto, para que una persona luzca la prenda se necesitaron posiblemente el trabajo de miles de personas empleadas en cadenas mundiales de suministro, en decenas de países.

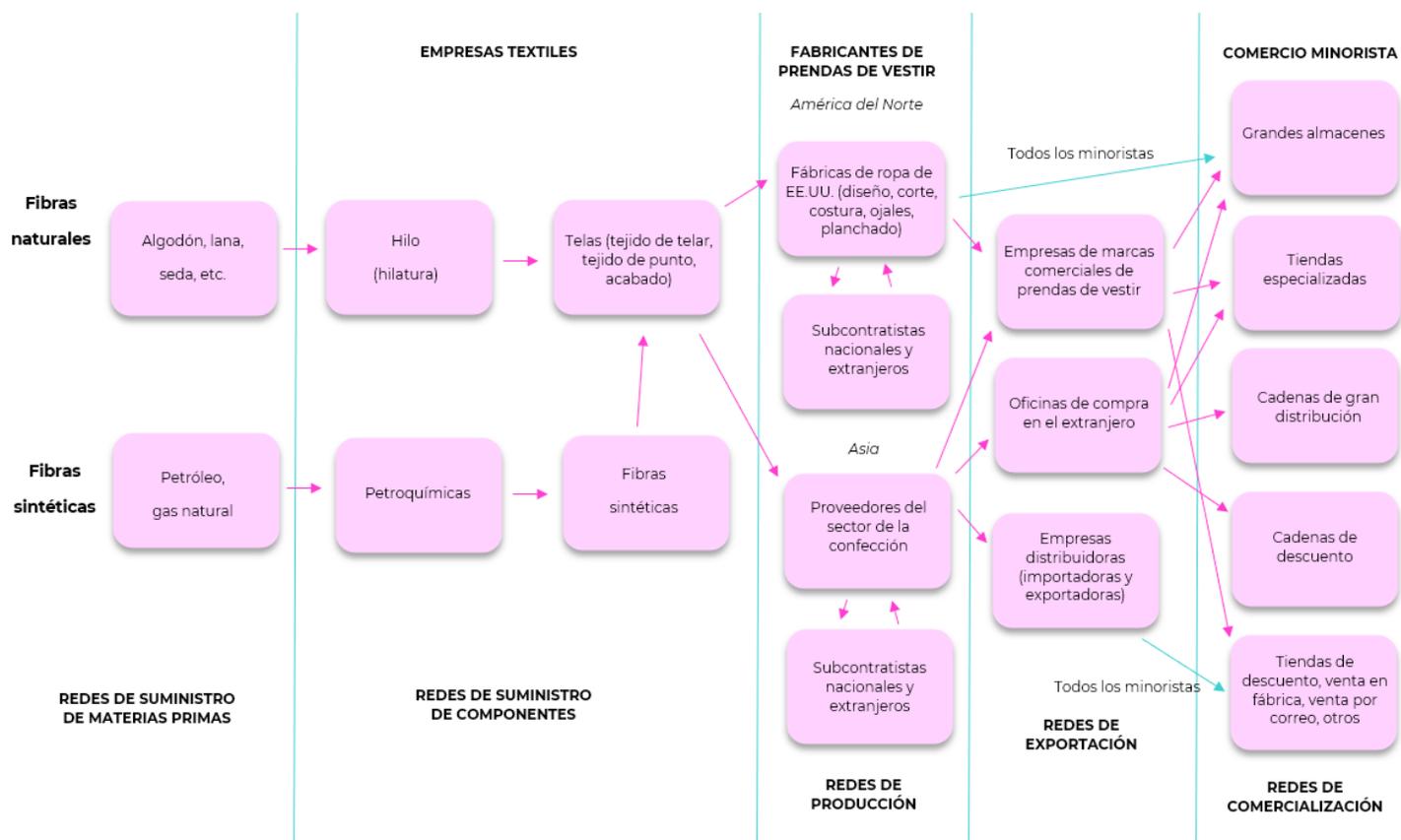
Fuente: Ejemplo adaptado del informe sobre cadenas de suministros de la OIT(OIT, 2016).

Los mercados laborales latinoamericanos, obedecen a las reglas de la división sexual del trabajo. Como parte residual de esta estructura patriarcal, son las mujeres quienes encabezan las actividades informales e irregulares, y en efecto, es esta población la que se concentra en gran escala en la última etapa de las cadenas mundiales de suministros, donde las categorías de empleo se caracterizan por salarios bajos, escasa calificación, mínimas o nulas prestaciones labores y en consecuencia mayores niveles de violencia laboral, sobre todo a las mujeres confinadas al trabajo de la manufactura en domicilio.

Por ejemplo, en el sector de las prendas de vestir para la exportación, para realizar las labores de bordado con hilo o pedrería, suelen subcontratarse a mujeres trabajadoras en domicilio.

Es importante determinar que “una cadena mundial de suministro representativa del sector de la manufactura se inicia en la etapa de diseño, continúa con las etapas de producción, fabricación y coordinación de componentes, y pasa luego a través de varias etapas intermedias hasta llegar a la distribución, la comercialización y la venta minorista”. (OIT, 2016).

Lo cual se ilustra con el siguiente esquema.



Fuente: (OIT, 2016)

### 3.6. El trabajo a domicilio una herramienta que usa el CAFTA como medida de explotación a las mujeres

El CAFTA-DR, es un acuerdo comercial<sup>4</sup> que se ha establecido entre Estados Unidos y los países de Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Costa Rica y República Dominicana. Tiene como propósito facilitar el comercio de bienes y servicios y las inversiones entre los países firmantes, eliminando o reduciendo los aranceles de importación y exportación (impuestos de aduana), exonerando de impuestos a los inversionistas de distintos rubros, incluyendo el textil, siempre que los productos cumplan determinados requisitos de origen, sanitarios y técnicos para ser exportados. (Ministerio de Economía, 2015).

El Tratado de Libre Comercio entre Centroamérica, República Dominicana y los Estados Unidos (CAFTA-DR) fue negociado en el año 2003 y entró en vigor para El Salvador en el año 2006.

4. Debe entenderse como un acuerdo comercial firmado entre dos o más países con el propósito principal de eliminar las restricciones a la libre circulación de las mercancías (control de fronteras, impuestos, etc.); los capitales (inversión) para la creación de libre comercio común de acuerdo a Bejarano citado por Zuniga. (Zuniga, 2005).

Los acuerdos comerciales como el CAFTA-DR, tienen por finalidad la globalización económica a través de la liberación del comercio, lo que en la mayoría de casos implica un retroceso en el cumplimiento de derechos laborales para la población trabajadora, puesto que estas políticas neoliberales están estrechamente vinculadas a la flexibilización y desregulación laboral, y tienen como efecto la precarización del empleo y la reducción del derecho al libre organización y sindicalización.

Las tendencias de flexibilización y desregularización de las relaciones laborales implican (Centro de Derechos de Mujeres , 2009):

- Desregular salarios de acuerdo a la productividad (eliminar o disminuir el salario mínimo y eliminar o disminuir sobresueldos).
- Reducir la protección a personas trabajadoras (disminuir condiciones de higiene y seguridad, libertad para decidir jornada de trabajo, aumentar requisitos para la representatividad de los sindicatos).
- Romper la estabilidad laboral (libre negociación, movilidad de mano de obra conforme a las necesidades de producción, flexibilizar causales de despido, despido por decisión del empresario sin que medie el Estado, etc.).
- Disminución de los beneficios para las mujeres.

Todos los países que forman parte del CAFTA-RD, han comprometido derechos de las personas trabajadoras, ya que este instrumento comercial deja fuera los siguientes derechos (Centro de Derechos de Mujeres , 2009):

- La estabilidad laboral, de la cual dependen los demás derechos laborales como las prestaciones sociales, al ser despedidos sin justa causa o al cerrar la empresa.
- El derecho a organizarse, que lo garantiza el mismo tratado, pero al no haber estabilidad laboral difícilmente habrá organización sindical.
- El carácter de orden público que tienen las leyes del trabajo, y que significa que empresarios nacionales y extranjeros deberán contratar su personal con las condiciones que establece el Código del Trabajo, y que no pueden cambiarlas a su antojo, a menos que sea con la intención de mejorarlas.
- Las conquistas laborales de las mujeres: ser contratadas sin requisitos que incluyan prueba de embarazo, edad, y estado familiar, además de gozar derechos por maternidad, etc.

Esta situación ocurre generalmente en países empobrecidos, como es el caso de El Salvador, que compiten con los grandes mercados únicamente con mano de obra barata, por tanto, hay una enorme desvinculación del crecimiento comercial con el desarrollo social que genere mejoras en las condiciones laborales.

El Salvador, al ser considerado en la escala económica de desarrollo mundial como un país pobre, se ubica, de acuerdo al modelo de producción globalizada, como un país maquilador, razón por la cual los inversionistas extranjeros, incluyendo las transnacionales, aprovechando las condiciones favorables para la inversión, como la exoneración de todo tipo de gravámenes y una mano de obra barata, producto de las prerrogativas del tratado de libre comercio, desarrollan grandes empresas manufactureras sobre todo de la industria textil o subcontratan compañías nacionales.

La instalación y consolidación de la industria maquilera en El Salvador ha generado un mercado laboral que promueve la incorporación masiva de mujeres al trabajo remunerado, pero en condiciones laborales precarias y de explotación extrema, por considerarse mano de obra barata y no calificada, sobre todo el de las personas trabajadoras en domicilio, debido a la externalización de la cadena de producción, como parte de las estrategias neoliberales implementadas por el capital.

Lo cual es muy conveniente para las empresas capitalistas que buscan primordialmente maximizar las ganancias y minimizar la inversión, que en este caso se refleja en la fuerza de trabajo.

Por tanto, el libre comercio, es sinónimo de condiciones laborales precarias de subordinación económica y discriminación de género para las mujeres.

### **3.7. El trabajo en domicilio, empleo flexible y derechos laborales**

El trabajo en domicilio es un fenómeno que ha significado, desde siempre, falta de claridad respecto a la aplicabilidad de las normativas laborales existentes, provocando que se desarrolle en condiciones precarias y situaciones de abuso, debido a la atipicidad y flexibilidad laboral que lo determinan, entrañando mayores riesgos para las personas trabajadoras de enfrentar violaciones a sus derechos laborales y sobre todo para las mujeres que son quienes mayoritariamente acceden a esta forma de empleo.

Considerando que la atipicidad configura una situación marcada por la existencia de relaciones de trabajo más tenues y no exclusivas, y por la ausencia de garantías y expectativas de continuidad en el empleo (Tomei, 1999). La flexibilidad laboral implica por regla general inestabilidad del empleo, debido a contratos temporales, ausencia de un horario de trabajo de manera estricta, que conllevan a jornadas extenuantes, salarios desvalorados, falta de seguridad social y ocupacional, ausencia de prestaciones laborales, afectando, en consecuencia, la vida de las personas trabajadoras, ya que están sobre expuestas a vulneraciones de derechos en el ámbito laboral.

La situación laboral de las personas que trabajan en domicilio es con frecuencia irregular y ambigua, como efecto de la estrategia de contratación fluctuante que realizan las empresas con el objetivo de evadir obligaciones laborales, siendo objetos de diversas formas de discriminación y violencia laboral, recibiendo poca o ninguna protección legal, sobre todo las personas tercerizadas. (OIT, 2020).

Casi universalmente, en todos los tipos de economía, las personas trabajadoras en domicilio reciben salarios mucho más bajos que otros sectores de trabajo, es decir menos de lo estipulado por el salario mínimo, incluso en países desarrollados. (GLI, 2012).

El trabajo en domicilio, sobre todo en la industria textil del bordado, es uno de los empleos peor pagados del mundo y es considerado una actividad feminizada, lo cual abona a la justificación ideológica de la inferioridad salarial femenina, junto con la idea del salario de las mujeres como complementario e incluso de lo innatural del trabajo asalariado para ellas, concepciones que aun a este tiempo cobran validez.

Este tipo de empleo al ser una actividad de producción externalizada, es decir, que se desarrolla generalmente desde los hogares de las trabajadoras, hace que la percepción tanto de las propias mujeres, como de sus familias sea de una labor de poca importancia, lo cual es una limitación para su auto identificación como persona trabajadora con derechos, sobre todo cuando el trabajo les es asignado por otro miembro del hogar sin compensación, ya que la actividad económica es percibida como una extensión de sus labores domésticas o como una ayuda al presupuesto familiar y aun recibiendo una retribución económica, existe mucha dificultad de auto identificación de las trabajadoras como parte de la fuerza laboral, situación que favorece el sub registro de personas dedicadas a estas labores, imposibilitando la existencia de cifras reales sobre esta población.

Una de las características propias del trabajo en domicilio es el pago a destajo en donde el valor de cada pieza no se mide por el tiempo dedicado a su elaboración, sino por el número de piezas que produce la persona trabajadora, esta forma de pago permite a las empresas fiscalizar la calidad del trabajo a través de multas o descuentos cuando el trabajo no es presentado en las condiciones y tiempo determinados, lo cual es avalado en muchas legislaciones como la salvadoreña.

Las personas que trabajan en domicilio tienen muy poca seguridad en materia de ingresos, debido a que las compañías que las emplean pueden mudar sus tareas a otras comunidades, regiones, o incluso a otros países (GLI, 2012); porque existen períodos de nula, o escasa, remuneración, por la irregularidad de su empleo; porque los pedidos pueden ser súbitamente cancelados, los productos finales rechazados por los contratistas, y los pagos demorados, situación que empeora para las personas tercerizadas.

En cuanto al acceso a prestaciones de seguridad social, como seguro médico, guarderías para niños y niñas, licencia por maternidad, o pensiones de jubilación, son derechos negados para la mayoría de personas trabajadoras bajo la modalidad de trabajo en domicilio, esto se debe a la irregularidad de sus trabajos, sobre todo aquellas que son tercerizadas, puesto que ni siquiera son identificadas como parte de la fuerza productiva, abonado a ello el bajo salario que perciben las excluye de las prestaciones sociales. En otros casos son clasificadas oficialmente como “autónomas” en lugar de empleados o empleadas. Ocurriendo lo mismo con otras prestaciones laborales como vacaciones, aguinaldos, pago de horas extras, etc.

La flexibilidad de horarios en el trabajo en domicilio se traduce para las mujeres en extenuantes jornadas laborales, por la conjugación del trabajo reproductivo y productivo, desdibujándose en su totalidad el tiempo personal de descanso, atentando no solo a sus derechos como trabajadora, sino a su salud y vida misma.

En muchos países normalmente las mujeres que trabajan en domicilio no tienen contacto con otras mujeres dedicadas al mismo oficio, lo cual es un obstáculo para su **sindicalización**, para el **conocimiento de sus derechos** y la **defensa** de los mismos. Este aislamiento limita no solo su empoderamiento sino también el desarrollo de **competencias profesionales** ya que limita las oportunidades de formación.

### 3.8. Marco normativo nacional e internacional

A nivel internacional existen, muy pocos instrumentos normativos específicos para la protección del trabajo en domicilio o que hagan mención particular de esta modalidad atípica de trabajo. Sin embargo, se han creado convenios de aplicación general que incluyen la perspectiva de no discriminación a las personas trabajadoras en domicilio.

La adopción de estas normas internacionales se realizó con el ideal de integrar a las personas trabajadoras en domicilio en la corriente principal del mercado de trabajo y hacerles salir de la pobreza, mejorar la situación de las mujeres y hacerle frente al trabajo infantil. (OIT, 2020).

Entre los instrumentos especiales y de referencia al trabajo en domicilio se cuentan los siguientes:

#### **Convenio N.º 177 y Recomendación 184 de la OIT, sobre trabajo a domicilio. (OIT, 1996)**

Este convenio, aborda la situación en particular de las personas que trabajan en domicilio y tiene por objeto establecer una igualdad de condiciones y de trato entre las personas trabajadoras a domicilio y las que trabajan de manera regular o convencional, lo que se traduce en la mejora de la productividad y del desempeño, además de proteger a las personas empleadoras de la competencia desleal (OIT, 2020).

Este instrumento, brinda una definición amplia del término “trabajo a domicilio” con la finalidad de abarcar la gran diversidad de situaciones en la que existe esta forma de empleo e incluir a la vez a los trabajadores y trabajadoras que todavía no se han reconocido como asalariados/as, pero que tampoco son independientes.

Así el art. 1 literal “a”, establece que la expresión trabajo a domicilio significa el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza en las siguientes condiciones:

- a) En su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador;
- b) A cambio de una remuneración;
- c) Con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quien proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales.

Define como empleador a la persona física o jurídica que, de modo directo o por conducto de una persona intermediaria, esté o no prevista esta figura en la legislación, da trabajo a domicilio por cuenta de su empresa (art. 1 literal b).

Además, determina que la igualdad de trato de las personas trabajadoras a domicilio debe fomentarse respecto de:

- a) El derecho a la negociación y a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan participar;
- b) Protección de la discriminación en el empleo y en la ocupación;
- c) Protección en materia de seguridad y salud en el trabajo;
- d) Remuneración;
- e) Protección por regímenes legales de seguridad social;
- f) Acceso a la formación;
- g) La edad mínima de admisión al empleo o al trabajo; y
- h) La protección de la maternidad.

También estipula que los Estados ratificantes del convenio deben realizar acciones como las siguientes:

- Adoptar, aplicar y revisar periódicamente una política nacional en materia de trabajo a domicilio destinada a mejorar la situación de las personas que trabajan bajo esta modalidad de empleo. (Art. 3).
- Garantizar el cumplimiento de la legislación aplicable al trabajo a domicilio, a través de un sistema de inspección adecuado y compatible con esta labor, lo que incluye sanciones serias ante las infracciones cometidas por la parte empleadora.
- Adecuar y aplicar la legislación nacional en materia de seguridad y salud al trabajo a domicilio tomando en cuenta sus particularidades. (Art. 7).
- Tomar las medidas adecuadas para que las estadísticas de trabajo incorporen información referida al trabajo a domicilio, que contribuya a visibilizar sus problemáticas.

Resulta importante mencionar que, hasta la fecha, este convenio no ha sido ratificado por El Salvador, ni por ningún país centroamericano.

**La génesis de la recomendación N.º 184**, es completar el Convenio N.º 177 sobre el trabajo a domicilio, estableciendo aspectos como:

- Seguimiento para la aplicación de la Política General en materia de Trabajo a Domicilio;
- El control del trabajo a domicilio (registros sobre el trabajo a domicilio); y
- Derechos como: Edad mínima, derecho de sindicación y derecho a la negociación, remuneración lo que incluye recibir una compensación por los gastos ocasionados para el cumplimiento de su trabajo, seguridad y salud en el trabajo, horas de trabajo, periodos de descanso y licencias, seguridad social y protección de la maternidad, protección en los casos de terminación de la relación de trabajo, solución de conflictos, programas relativos al trabajo a domicilio, acceso a la información, etc.

### **Convenio N° 26, sobre métodos para la fijación de salarios mínimos.(OIT, 1928).**

Este fue uno de los primeros estándares normativo que hacen mención del trabajo a domicilio ya que deviene de la segunda década del siglo pasado y fue creado con el objetivo de que los Estados suscriptores establezcan o mantengan métodos que permitan la fijación de tasas mínimas de salarios a las personas trabajadoras de industrias o partes de industrias, especialmente en la industria a domicilio.

Para ello los Estados quedan en libertad de determinar los métodos de fijación de salario mínimo previa consulta con personas trabajadoras y empleadoras. Las tasas mínimas de salarios que hayan sido fijadas serán de obligatorio cumplimiento y no podrán disminuirse a través de contrato individual o colectivo de trabajo. Además, los Estados deben establecer medidas de control y sanciones para las empresas que incumplan esas disposiciones.

Es relevante mencionar que El Salvador no ha ratificado este convenio.

### **Convenio N° 183, sobre la Protección de la Maternidad**

La protección a la maternidad de las mujeres trabajadoras, ha sido una categoría regulada por la OIT en tres oportunidades, la primera en el año de 1919 a través del Convenio N.º 3 (OIT, 1919), la segunda ocasión fue a mitad del siglo pasado con la creación del Convenio N.º103 (OIT, 1952) y la tercera y última actualización se dio en el año 2000, con la creación del Convenio N.º 183 (OIT, 2000) con la finalidad de promover, aún más, la igualdad de todas las mujeres integrantes de la fuerza de trabajo, su salud y seguridad y la del niño o niña, reconociendo además la diversidad del desarrollo económico y social de cada Estado, la diversidad de empresas y la evolución de la protección de la maternidad en la legislación y la práctica.

Este convenio ampara a todas las mujeres empleadas, incluidas las que se desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente, lo que comprende a las mujeres que trabajan en domicilio. Reconociendo derechos como: licencia de maternidad (14 semanas), por enfermedad o complicaciones durante el embarazo, por lactancia, prestación económica y médica, estabilidad laboral, prohibición de trabajo riesgoso, etc.

El Salvador ratificó este convenio el 7 de junio del presente año, pero entrará en vigor el 7 de junio del siguiente año (2023).

Con respecto a los estándares normativos regionales y universales de protección al derecho al trabajo y de aplicación genérica al trabajo en domicilio se hace alusión, entre la multiplicidad instrumentos a los siguientes:

- Recomendación N.º 204, sobre la transición de la economía informal a la economía formal.
- Convenio N.º156, sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares.
- Convenio N.º97, sobre los Trabajadores Migrantes.
- Convenio N.º102, sobre la Seguridad Social (norma mínima).
- Convenio N.º155, sobre la Seguridad y Salud de los Trabajadores.
- Convenio N.º98, sobre el Derecho a la Sindicalización y Negociación Colectiva
- Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1966.
- Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, 1990.

### 3.9. Marco normativo nacional relativo al trabajo en domicilio

#### **Constitución de la República** (Asamblea Legislativa, 1983)

El trabajo es un derecho de rango constitucional y es considerado una función social, que goza de la protección del Estado y por tanto tiene la obligación de emplear todos los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación a las personas trabajadoras tanto intelectuales como **manuales**, asegurando que estas personas y sus familias tengan las condiciones económicas para una existencia digna. (Art. 37Cn.)

La carta magna salvadoreña hace alusión de forma particular sobre el trabajo en domicilio, determinando en el art. 41 que “el trabajador a domicilio tiene derecho a un salario mínimo oficialmente señalado, y al pago de una indemnización por el tiempo que pierda con motivo del retardo del patrono en ordenar o recibir el trabajo o por la suspensión arbitraria o injustificada del mismo. Se reconocerá al trabajador a domicilio una situación jurídica análoga a la de los demás trabajadores, tomando en consideración la peculiaridad de su labor”.

#### **Código de Trabajo.** (Asamblea Legislativa, 1972)

Esta normativa es la ley secundaria que regula y desarrolla el derecho al trabajo, contemplando un sucinto régimen especial para el trabajo en domicilio.

Definiendo el art. 71 como trabajadores a domicilio aquellos que “elaboran artículos en su hogar u otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste y siempre que el patrono suministre las materias primas, en todo o en parte”.

Asimismo, esta disposición determina que “la venta de materiales que haga el patrono al trabajador con el objeto de que éste los transforme en artículos determinados y, a su vez, se los venda a aquél, o cualquier otro caso análogo de simulación, se considera contrato de trabajo a domicilio”.

También determina que el trabajo en domicilio debe ser objeto de control, ya que el art. 72 establece que las personas jurídicas o naturales que brinden empleo a personas trabajadoras en domicilio deben inscribirse ante la Dirección General de Inspección de Trabajo quien tiene la obligación de llevar un registro donde se identifiquen aspectos como:

1º) El nombre y apellido de sus trabajadores y la dirección del lugar donde viven; 2º) La cantidad y naturaleza de la obra u obras encomendadas; 3º) La cantidad, calidad y precio de las materias primas que suministra; 4º) La fecha de entrega de materia prima a cada trabajador y la fecha en que éstos deben devolver los respectivos artículos ya elaborados; y 5º) El monto del salario.

Además de establecer obligaciones para el sector patronal y sector de personas trabajadoras. Entre las obligaciones de empleadores y empleadoras establece las siguientes:

a) fijar en lugar visible de los locales donde proporcionen o reciban trabajo y las tarifas de salarios;

- b) A proporcionar los materiales y útiles de trabajo en las fechas y horas convenidas;
- c) A recibir el trabajo y pagar los salarios en la forma, tiempo y lugar convenidos; y
- ch) A proporcionar a las autoridades laborales los informes que les soliciten.

También debe otorgar contrato de trabajo<sup>5</sup> por escrito (art.71) y pagar una indemnización de acuerdo al salario básico por hora, cuando incumpla la entrega de materiales en las fechas y horas previstas y el recibimiento del trabajo y pago de salarios de acuerdo a lo convenido. (Art. 73).

Para las personas trabajadoras determina las siguientes obligaciones:

- 1º) A poner el mayor cuidado en la guarda y conservación de los materiales y útiles que reciban del patrono;
- 2º) A realizar un trabajo de la calidad convenida o acostumbrada; y
- 3º) A recibir y entregar el trabajo en los días y horas convenidos. (Art. 74)

La remuneración de las personas que trabajan bajo esta modalidad de trabajo no puede ser menor a la tarifa de salario mínimo para personas de la maquila textil y confección que incluye a trabajadores y trabajadoras a domicilio, cuyo monto es de es de USD 359.16 mensual, lo que equivale a USD 11.81 por jornada ordinaria de trabajo diario diurno y USD 1.48 por hora. Esta tarifa fue establecida por el Consejo Nacional del Salario Mínimo, (CNSM). (Ministerio de Trabajo, 2021)

Por tanto, el pago de prestaciones como días de asueto, vacaciones, aguinaldo, indemnizaciones y otras deben hacerse con base a este salario mínimo, excepto cuando el salario estipulado sea mayor.

### **Ley de Zonas Francas Industriales y de Comercialización.** (Asamblea Legislativa, 1998)

Esta normativa nació con el supuesto ideal de impulsar la economía nacional y de promover su inserción en el proceso de la globalización mundial, dada la importancia del sector industrial en la generación de empleo productivo y divisas. Tiene como objetivo regular el funcionamiento de zonas francas, así como los beneficios y responsabilidades de los titulares de empresas que desarrollen, administren o usen las mismas.

Con el aparente fin de impulsar la inversión nacional y extranjera en actividades relacionadas a las zonas francas, esta ley establece subvenciones como exenciones totales sobre el pago de impuesto sobre la renta e impuestos municipales a todas aquellas empresas exportadoras y maquiladoras que se acogen a la ley en mención.

Entre las obligaciones que deben cumplir las empresas beneficiadas con esta ley se menciona el cumplimiento de normativas laborales y seguridad social a favor de las personas trabajadoras como: derecho de asociación, de sindicalización, prohibición del trabajo forzoso, edad mínima de trabajo, condiciones de trabajo aceptables con respecto a salario mínimo, horas de trabajo, salud y seguridad ocupacional y el pago de prestaciones laborales de acuerdo a la normativa vigente. (Art. 29)

---

5. Aquel por virtud del cual una o varias personas se obligan a ejecutar una obra, o a prestar un servicio, a uno o varios patronos, institución, entidad o comunidad de cualquier clase, bajo la dependencia de éstos y mediante un salario" (Artículo 17, Código de Trabajo, 1972)

Se entiende que estos derechos son reconocidos a las personas que laboran en domicilio por ser parte del sector de trabajo de maquilas textiles.

### **Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres. LIE** (Asamblea Legislativa, 2011)

Esta ley reconoce el Derecho Constitucional de Igualdad, teniendo como objetivo crear las bases jurídicas explícitas que orienten el diseño y ejecución de las políticas públicas que garanticen la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, sin ningún tipo de discriminación, directa<sup>6</sup> o indirecta<sup>7</sup>, en el ejercicio y goce de los derechos consagrados legalmente.

De acuerdo a la reglamentación del trabajo en domicilio que establece el Código de Trabajo se evidencia una discriminación indirecta, pues es un régimen no inclusivo, al no abordar ni proteger de forma eficiente y efectiva los derechos de las mujeres que trabajan en domicilio, como las bordadoras, además de ser una actividad feminizada, ya que es segregada de acuerdo al género y realizada en condiciones de precariedad laboral. (Mujeres Transformando, 2013).

Entre otros cuerpos normativos relacionados a la protección de los derechos de las mujeres que laboran en domicilio se mencionan los siguientes:

- Ley del Instituto Salvadoreño de Seguro Social.
- Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social.
- Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.

### **Principales orientaciones jurídicas del trabajo en domicilio en algunos países de América latina y España.**

El trabajo en domicilio, pese a existir en muchas regiones del mundo, sigue siendo considerado como actividad atípica, motivando regulaciones generalmente inadecuadas y poco exhaustivas y en el peor de los casos inexistencia de normativas al respecto, como el caso de Panamá y Chile, en este último país este tipo de actividades se considera como parte de una relación comercial y, por consiguiente, sujeto a las disposiciones del Código Civil.

En la región latinoamericana existen normativas heterogéneas en materia de protección jurídica de las personas trabajadoras en domicilio, algunas de ellas han modificado la reglamentación del tradicional trabajo domiciliario, al incluir en un mismo cuerpo legal el teletrabajo, como ocurre en España con la reciente ley 10/2021, de trabajo a distancia, pese que son labores distintas, que responden a exigencias y motivaciones diferentes.

---

6. Cuando por razón de sexo, la persona o el colectivo afectado ha sido tratado en desventaja frente a otro. Art. 6 numeral 3, literal a) Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres.

7. Cuando por razón de sexo, una norma, disposición, criterio o práctica produzca desventajas para las mujeres respecto de los hombres, aun cuando en su texto no exprese discriminación directa Art. 6 numeral 3, literal b) Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres.

Estos ordenamientos legales se perfilan en tres tendencias, la primera referida a la existencia de leyes especiales que reglamentan el trabajo en domicilio, la segunda a la inclusión de apartados en la materia en códigos o leyes laborales existentes, colocando esta forma de trabajo generalmente como parte de los contratos o regímenes especiales y en menor propensión, el reconocimiento que los derechos de las personas trabajadoras domiciliarias son comunes al resto de la fuerza laboral, por considerar su relación de empleo como contrato de trabajo como ocurre en Brasil.

En ese sentido países como: España, Argentina, Uruguay cuentan con una normativa especial sobre esta forma de trabajo, otros como: República Dominicana Perú, Paraguay, Guatemala, El Salvador, Nicaragua, México, Ecuador, Costa Rica, dedican un capítulo de manera específica para la regulación de esta forma de empleo, lo cual no significa que sean más garantistas de derechos de las personas trabajadoras en domicilio, pues subsisten vacíos legales y disposiciones ambiguas que dan lugar a interpretaciones discrecionales o que van en claro detrimento de derechos de estas personas.

En cuanto a la definición legal del trabajo en domicilio, la mayoría de modelos normativos, incluyendo el marco regulatorio salvadoreño, consideran como tal, aquel que se realiza por cuenta ajena o para terceros, sin control o supervisión directa de la parte empleadora, en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar de su elección.

Sobre este último aspecto otras legislaciones como la Argentina, suman como posible lugar de trabajo, el local del tallerista y los establecimientos de beneficencia, educación o corrección.

Países como Nicaragua, Paraguay y República Dominicana agregan el sitio donde se encuentre el taller familiar. Determinando que los talleres familiares están integrados por miembros de una familia, siempre y cuando residan en la misma casa.

Sobre los talleres familiares existen fuertes cuestionamientos pues su redacción permite abusos por parte las personas empleadoras, partiendo de la idea que la persona trabajadora en domicilio puede hacerse ayudar por miembros de toda su familia sin restricción alguna, por el pago de un solo salario, lo cual es considerado una aberración jurídica. (Chamatrípulos, 2008)

En relación al control y supervisión por parte del empleador o intermediario hacia el trabajador o trabajadora en domicilio, es relevante señalar que este no supervisa de manera directa el trabajo efectuado, tampoco ejerce ningún poder disciplinario, ni fija el número de horas trabajo diarias, debido a la naturaleza de esta forma de empleo, por tanto el control se efectúa “ex-ante” cuando la persona empleadora o supervisora proporciona las especificaciones y características del bien o servicio a ser producido y “ex-post”, en el momento de la entrega del mismo, es decir cuando verifica si el producto se ciñe a los requisitos exigidos. (Tomei, 1999).

Continuando con el análisis de la definición del trabajo en domicilio acogida por las legislaciones de los países estudiados, resulta importante mencionar que en su gran mayoría no enuncian de forma clara que la elaboración de los productos o prestación de servicios debe darse conforme a las especificaciones de la parte empleadora, como lo determina la definición adoptada por el convenio 177 de la OIT, lo cual resulta importante, puesto que refuerza la relación de dependencia que es determinante para la configuración del trabajo en domicilio. Articulándose con el pago de una remuneración y el control y supervisión.

En cuanto a las figuras que intervienen en el vínculo laboral del trabajo en domicilio, las regulaciones generalmente representan a la persona trabajadora y el empleador o empleadora, incluyendo en esta terminología a la persona fabricante, comerciante, industrial intermediario, contratista, subcontratista, director, gerente, destajistas, etc.

En El Salvador la normativa únicamente se hace mención del vocablo *patrono* o su *representante*. Sobre este último punto es importante mencionar que tanto la legislación mexicana como la española eliminaron la connotación *patrono* o *patrón*, por considerarla negativa ya que remite a una relación de poder conflictuada, reemplazándola por el concepto de “empleador” el cual también ha sido adoptado y promovido a nivel internacional por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Contrario a ello, otras normativas como la Uruguaya y la Argentina agregan a la relación laboral la figura del tallerista, determinando esta última regulación que “es el que hace elaborar, por obreros extra familia a su cargo, mercaderías recibidas de un patrono o intermediario, o mercaderías adquiridas por él para las tareas accesorias a las principales que hace realizar por cuenta ajena”, art. 1 literal b (Congreso de la Nación Argentina, 1941), lo cual excluye la posibilidad de que la persona tallerista realice trabajo por cuenta propia o coloque sus productos directamente en el mercado.

Regulaciones como la nicaragüense, peruana, dominicana y mexicana han reglamentado de manera expresa que una persona trabajadora en domicilio puede vincularse laboralmente con más de una persona empleadora, sin perder tal calidad. En cuanto a ello el régimen salvadoreño no precisa de forma detallada este aspecto, sin embargo, hace alusión a una terminología singular referida a la parte empleadora.

En materia de rubros de actividad, enmarcadas en el trabajo a domicilio, gran parte de las legislaciones como la salvadoreña, guatemalteca, costarricense, argentina y uruguaya, se prestan a ambigüedades de interpretación, ya que al hablar de “elaboración de artículos o mercancía o trabajo manual” su ámbito de aplicación podría considerarse restringido únicamente a la actividad manufacturera, en cambio Perú, Paraguay y República Dominicana no introducen ningún criterio restrictivo, pues hacen alusión a “toda labor por cuenta ajena”.

Entre los derechos laborales de las personas trabajadoras en domicilio, está la emisión de un contrato de trabajo escrito, pues es un acto que el derecho tradicional y la costumbre coloca como fuente axiomática de prerrogativas y en su defecto el contrato verbal.

Sin embargo son muy pocas las legislaciones que de manera expresa regulan la obligación de extender contrato por escrito a las personas en estas ocupaciones, como el caso de España, Perú y El Salvador, esta última normativa determina que “el contrato de trabajo a domicilio se celebrará por escrito y en triplicado, debiendo remitirse a la autoridad administrativa del trabajo competente una de las copias para su registro...” contrario a ello, en la gran mayoría de legislaciones, se deduce por interpretación amplia de las normas laborales, la obligación de otorgarse dicho contrato, pues hacen extensivos los derechos aplicados a las personas que se desempeñan en labores ordinarias, como el caso de República Dominicana, México y Guatemala.

En el caso de El Salvador, es la Constitución de la República, la que determina de forma expresa esta homologación de derechos, en su art.41 Cn.:

“...Se reconocerá al trabajador a domicilio una situación jurídica análoga a la de los demás trabajadores, tomando en consideración la peculiaridad de su labor”.  
(Asamblea Legislativa, 1983).

Con respecto a la duración, del Contrato de Trabajo en Domicilio, casi todas las normativas estudiadas, incluyendo la salvadoreña, dejan un vacío legal al no establecer el mismo, dando lugar a la aplicación de la normativa del contrato ordinario, entendiéndose entonces que, las labores en domicilio son por tiempo indefinido.

Sobre ello, países como México y Perú establecen que la discontinuidad o temporalidad en la prestación del trabajo en domicilio no afecta la institucionalidad de la relación laboral entre la persona trabajadora y la parte patronal.

Sobre ello, la OIT apunta a la necesidad de establecer un criterio de dedicación o frecuencia de realización de este tipo de trabajo, al señalar que no puede considerarse como un trabajo a domicilio una actividad ocasional o esporádica de estas características (Art. 1.b). (OIT, 1996).

Relacionado a lo anterior la legislación española estipula entre las obligaciones formales no solo la emisión de un contrato de trabajo, sino también el acuerdo de trabajo a distancia, el cual obligatoriamente debe contener entre otros aspectos los siguientes:

“Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos”.

“Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa [...]” (Congreso Pleno, 2021).

Cabe resaltar que en cuanto a prestaciones laborales de las personas trabajadoras en domicilio las normativas representan un híbrido de disposiciones legales, provocando la garantía de unos derechos en algunos casos de forma condicional y la desprotección de otros. Asimismo, leyes como la nicaragüense, dominicana, mexicana y salvadoreña hacen extensivas las prestaciones laborales como si se tratase de un empleo en condiciones ordinarias.

Como se dijo anteriormente en El Salvador el reconocimiento de derechos de las personas en actividades en domicilio deviene de la norma constitucional, sin embargo, el Código de Trabajo no hace un desarrollo extensivo de derechos, pues el régimen especial dedicado especialmente a estas labores es muy exiguo.

Países como Argentina, Perú, México, reconocen y regulan el derecho a las **vacaciones**, mientras que legislaciones como la paraguaya lo excluye de forma expresa, otras normativas como la salvadoreña y guatemalteca, omiten dicho aspecto.

En cuanto al pago de días **feriados y asuetos**, legislaciones como la paraguaya, establecen el requisito que la persona trabajadora tiene este derecho, siempre y cuando hayan trabajado para el empleador la quincena anterior al feriado, contrario a ello, México establece la obligación patronal, sin ninguna condición, de pagar el salario de dos días de descanso semanal y el de los días de descanso conmemorativo.

La legislación laboral salvadoreña, de forma expresa excluye a las personas insertadas en trabajo en domicilio, pues el art. 195 determina que quedarán excluidos de lo dispuesto en el Capítulo sobre días de asueto, los trabajadores a domicilio y los trabajadores cuyos salarios se hayan estipulado por comisión o a destajo, por ajuste o precio alzado. (Asamblea Legislativa, 1983).

En el trabajo en domicilio no se puede hablar del pago de **jornadas extraordinarias**, pues al realizarse en la vivienda o lugar elegido por la persona trabajadora “se ejecuta sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo, lo que implica que es el propio trabajador o trabajadora quien decide y determina el horario que mejor le acomode para la realización de esta actividad”. (Berumen, 2009).

Sobre el derecho a la remuneración del **día de descanso** únicamente la legislación mexicana hace alusión a dicho aspecto, instituyendo que las personas trabajadoras en domicilio “también tienen el el derecho de que en la semana que corresponda se les pague el salario del día de descanso obligatorio”. (Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, 1970).

Legislaciones como la mexicana, salvadoreña y la nicaragüense, establecen el derecho a la **indemnización** de las personas dedicadas al trabajo en domicilio ante la falta de cumplimiento de la persona empleadora en fechas y horas convenidas en cuanto a proporcionar los materiales de trabajo, en recibir el trabajo y pagar los salarios. En Costa Rica y Guatemala, opera ante el incumplimiento en el pago de salarios, acuerdo a las labores similares en la fábricas o talleres de la comunidad, en Uruguay cuando concorra un despido injusto, siempre y cuando la persona trabajadora, en los seis meses anteriores al despido, hubiesen realizado más de seis tareas por encargo de la empresa que la despidió.

En materia de protección **social y de salud**, la normativa peruana, la dominicana y la española, establecen de forma declarativa este derecho. La ley laboral del primero de estos países determina que las personas dedicadas a estas actividades están comprendidas en “...el Sistema Nacional de Pensiones del Decreto Ley N° 19990 y sus normas modificatorias, ampliatorias y conexas; y, en el régimen de prestaciones de salud de la Ley N° 22482 en cuanto se refiere a prestaciones asistenciales directas, subsidios por enfermedad en caso de hospitalización, subsidio por maternidad, subsidio por lactancia y prestaciones por sepelio. No está comprendido en el régimen de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales regulado por el Decreto Ley N° 18846.” (Congreso de la República del Perú, 1997). Más no en seguridad ocupacional puesto que no cubre accidentes de trabajo ni enfermedades profesionales.

La legislación dominicana establece que “Son aplicables al trabajo a domicilio las demás disposiciones del presente Código, así como las concernientes a los seguros sociales [...] (Congreso Nacional, 1992). Y en España Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo [...] (Congreso Pleno, 2021).

En cuanto a los riesgos profesionales, como **accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales**, la ley argentina califica como accidente de trabajo aquél que ocurre en los talleres donde se realice trabajo en domicilio, y no los accidentes que se puedan producir en la vivienda del trabajador. La normativa española establece que las personas que trabajan a distancia tienen derecho a la prevención de riesgos laborales. Las otras legislaciones estudiadas no hacen mención alguna entre sus disposiciones sobre este aspecto.

En El Salvador, la ley laboral expresamente determina en el art. 320 que las personas que trabajan en domicilio están excluidas del régimen regulatorio de riesgos profesionales como accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

En relación a esta disposición, la Sala de lo Constitucional determinó a través de la Sentencia de Inconstitucional con referencia N.º 67-2016 (Sentencia de Inconstitucional, 2021) que la que la exclusión absoluta de las personas trabajadoras de la protección por el sufrimiento de cualquier riesgo profesional, es una medida discriminatoria desproporcionada y por tanto inconstitucional e ilegítima, en consecuencia constató que el artículo 320 letra a contraviene el art. 3 y 41 de la Constitución, ordenando a la Asamblea Legislativa que un plazo máximo a 6 meses, contados a partir del día siguiente al de la notificación de la sentencia, regule o adapte las normas que sean necesarias para que haya reglas y principios sobre responsabilidad patronal frente a riesgos profesionales de las personas trabajadoras en domicilio, tomando en cuenta la peculiaridad de sus labores.

En países como: Argentina, Perú, Ecuador y Paraguay la remuneración consiste esencialmente en el pago por pieza o a destajo. Lo que implica que el cálculo se haga en función del rendimiento y no del tiempo de trabajo.

Como una forma de control estatal del trabajo en domicilio, todas las legislaciones revisadas determinan la obligación empresarial de inscribirse ante la autoridad competente como empleadores de trabajo en domicilio y de llevar un libro autorizado por la misma entidad, en el cual se consignen datos relativos a la naturaleza de esta actividad, generalmente este documento registra los datos siguientes:

1. Información personal de sus trabajadores (nombre completo y domicilio).
2. Naturaleza y cantidad de la obra encomendada.
3. Cantidad, calidad y precio de la materia prima que suministra.
4. Fecha de entrega de la materia prima y de devolución de los productos.
5. Monto del salario.

En el caso de la normativa argentina incluyen a esta lista, además de los anteriores aspectos, los posibles motivos de reducción o suspensión del trabajo.

Bajo esta misma línea de visado contractual del trabajo en domicilio países como: Argentina, Nicaragua, Paraguay, México, Guatemala y República Dominicana, establecen que la persona empleadora debe otorgar una libreta con su firma a cada persona trabajadora, en la que se anotará los mismos datos consignados en el libro de registro anteriormente mencionado, la cual deberá firmar el trabajador cada vez que reciba los materiales o entregue la obra ejecutada. En el caso de Costa Rica, la persona empleadora no otorga una libreta, sino que debe dar una copia del libro de registros ya mencionado. Relacionado a ello, la normativa salvadoreña no señala nada.

Otro aspecto importante de señalar es que por lo general las normativas que regulan el trabajo en domicilio tratan de evitar el fraude por parte de la persona empleadora a través de la simulación de una relación meramente mercantil, a efecto de evadir obligaciones propias de una relación laboral, concurrendo la simulación cuando “el patrono vende aparentemente el material a los trabajadores (as), y éstos al elaborar los distintos productos encargados, los venden al patrono, quien los pone en circulación comercial”.

El Código de Trabajo de El Salvador, en el art 71 inc. 2do determina que “La venta de materiales que haga el patrono al trabajador con el objeto de que éste los transforme en artículos determinados y, a su vez, se los venda a aquél, o cualquier otro caso análogo de simulación, se considera contrato de trabajo a domicilio” (Asamblea Legislativa, 1972).

Ninguna de las normativas estudiadas hace alusión a medidas que permitan conciliar el trabajo y las responsabilidades familiares, a excepción de la ley española sobre trabajo a distancia. (Congreso Pleno, 2021) Que determina que las personas que realizan trabajo a distancia tienen los mismos derechos que las personas trabajadoras presenciales en materia de conciliación y responsabilidad.

La legislación anteriormente mencionada también es la única que reconoce que las personas que trabajan en domicilio tienen derecho a la formación profesional, derechos colectivos como la sindicalización y negociación.

## IV. Perfil de las mujeres bordadoras

Como ya se mencionó en el capítulo correspondiente a la metodología implementada en el estudio, aproximadamente el 98% de las personas encuestadas fueron mujeres, puesto que el bordado y particularmente el que se realiza en el domicilio de las personas trabajadoras, es una actividad feminizada, es decir, en la que participan desproporcionadamente mujeres.

Como ya se explicó en el marco teórico, el sistema capitalista ha sabido aprovechar las ventajas que le genera el sistema patriarcal, al colocar a las mujeres, dentro de la división sexual que hace del trabajo, como responsables, casi exclusivas, del trabajo reproductivo, y, por lo tanto, sumergidas en el espacio privado, es decir, recluidas en sus casas de habitación; cuyos trabajos productivos, son desvalorizados y considerados únicamente como un complemento del aporte de los hombres, quienes son supuestamente los principales proveedores del hogar.

Por otra parte, se observa que las edades de las mujeres, también responden a esta perversa sinergia que se establece entre patriarcado y capitalismo, ya que se trata de mujeres adultas jóvenes, en su mayoría madres, que en el cumplimiento del mandato sexista de género, de ser cuidadora de la vida, ven ventajas en permanecer en su hogar, realizando tareas reproductivas y productivas de manera casi simultánea.

Las lideresas consultadas (Lideresas, 2022) confirman que las personas dedicadas al bordado son de diversas edades, incluyendo niñas, niños, adolescentes y mujeres mayores, aclarando que la edad es una limitante para optar a otro tipo de empleo.

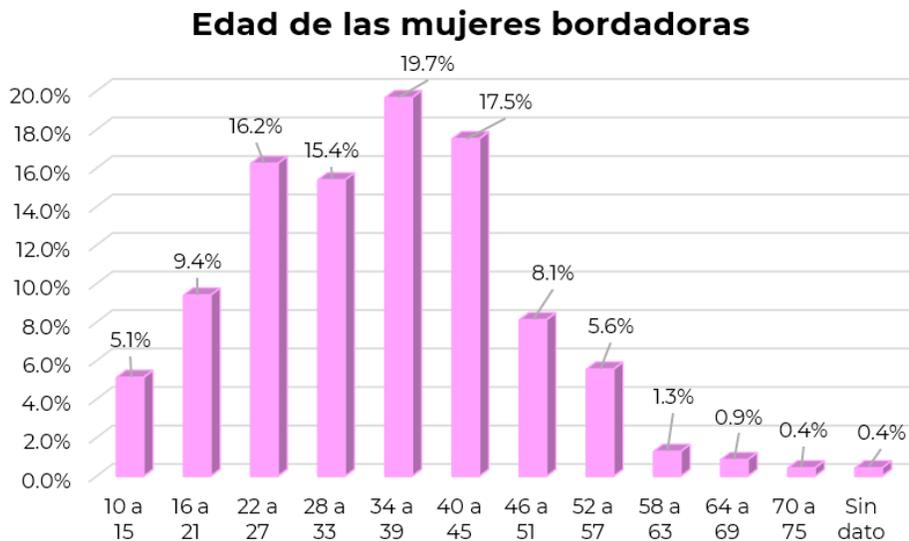
Explican que muchas mujeres son jóvenes y madres solteras, que debido a la necesidad económica de sus familias y por el mandato patriarcal que recae sobre ellas del cuidado de hijos e hijas, acceden a realizar este tipo de trabajo.

Las empresas prefieren contratar personas de 18 a 35 años, una edad en que son más eficientes, y ya han aprendido suficientemente el oficio, puesto que así garantizan que pueden “sacar la producción a tiempo”, ya que a medida que pasan los años, las capacidades van disminuyendo y por consiguiente su rendimiento laboral, es entonces cuando las descartan y “las mandan a descansar”, en ocasiones son violentadas por las supervisoras, al no poder cumplir con las metas que les imponen, negándoles el trabajo. (Lideresas, 2022).

Las mujeres expresan que: “cuando se es joven una tiene la vista buena y sus manos también, no hay dolores de nada, por tanto, abunda más, por eso las empresas prefieren a las más jóvenes”. Agregan: “...desde las fábricas priorizan a las mujeres jóvenes, puesto que sacan más rápido la producción, por tanto, hay discriminación por la edad, ya que una mujer que pasa de los 40 años ya no es tan productiva para las empresas del bordado”.

Muchas comienzan a bordar a los 14 años, puesto que este tipo de trabajo, es trasladado de una generación a otra, dentro de la familia, si la abuela comenzó a bordar, ella le enseña a sus hijas y ésta a su vez a sus hijas, de esta manera las empresas garantizan mano de obra barata y con experticia en el trabajo, sin necesidad de invertir en capacitación.

Efectivamente, el 68.8% de las mujeres bordadoras encuestadas, están entre las edades de 22 a 45 años, sin embargo, se encuentran mujeres en los extremos del ciclo de la vida: el 5.1% son niñas y adolescentes entre 10 a 15 años y un 2.6% de mujeres, son adultas, entre los 58 a 75, aportando principalmente con las operaciones que requieren un menor esfuerzo.



La mayoría de las mujeres bordadoras tiene una escolaridad entre primero y noveno grado (65.9%). Solo el 23% de las mujeres encuestadas se encuentra en el nivel medio de educación, es decir, en bachillerato y el 0.9% ha cursado la universidad incompleta. Es importante resaltar que el 9% mencionó no tener ningún grado de escolaridad.

En este sentido, las mujeres bordadoras corren el riesgo de quedar atrapadas en el denominado círculo de la pobreza, ya que la falta de acceso a educación formal, genera pobreza, y esta a su vez, limita el acceso a educación, así como a orientación y formación profesional, lo cual incrementa las brechas de género de este grupo poblacional.

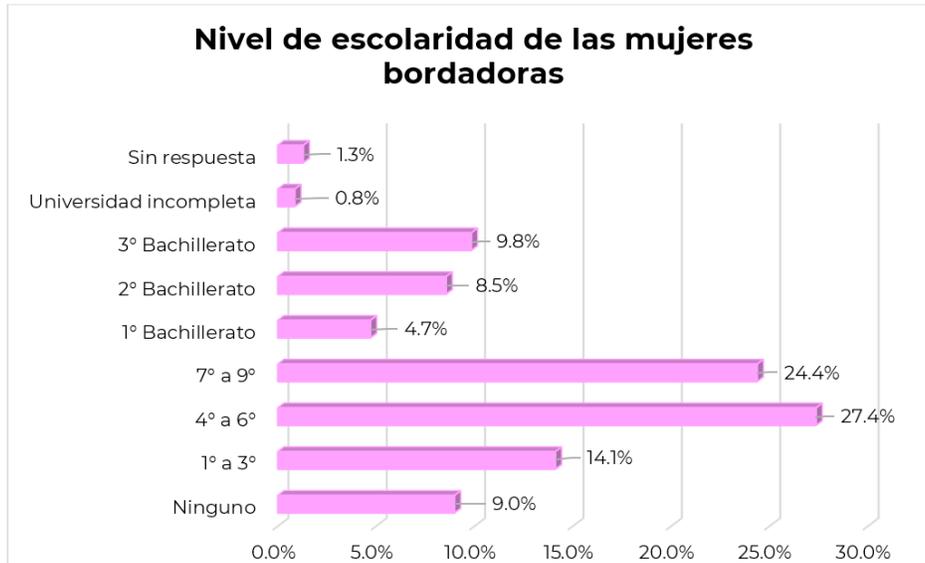
Las lideresas sindicales (Lideresas, 2022) confirman que muchas de las bordadoras en domicilio no pueden leer ni escribir, su falta de preparación también contribuye a que se “conformen” con los salarios que las empresas les pagan, puesto que su falta de cualificación les dificulta encontrar otro tipo de empleo.

De tal forma que, las persona que logran estudiar más, cumplen el nivel básico, es decir hasta noveno grado. Explican que estudiar un nivel más avanzado implica una mayor inversión económica, puesto que los centros de estudio que ofrecen las opciones técnicas que las y los jóvenes buscan, están alejados de sus municipios.

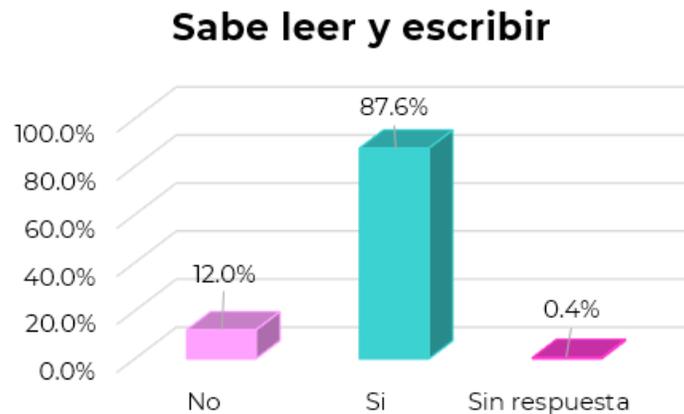
En este sentido, la deserción escolar se debe a la situación de empobrecimiento que enfrentan, ya que los hijos e hijas mayores deben comenzar a trabajar y permitir que los hijos menores estudien y aprendan, al menos, a leer y escribir.

Las lideresas sindicales consideran que las opciones de empleo de la mayoría de mujeres, principalmente las que habitan en zonas rurales de los municipios estudiados, son como operarias en la maquila textil y el trabajo del hogar remunerado, puesto que no tienen estudios avanzados.

En el caso de los hombres, perciben que en su mayoría se desempeñan trabajando la tierra o en el rubro de la construcción.



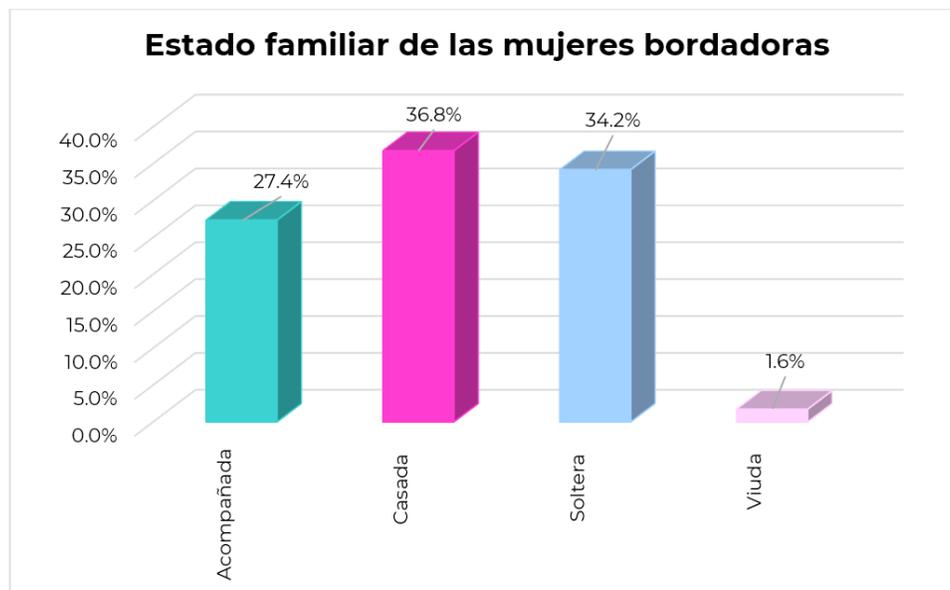
Sumado a lo anterior, se pudo constatar que hay un nivel de analfabetismo del 12% entre las mujeres bordadoras, un 87.6% sabe leer y escribir, aunque el nivel de escolaridad oscila entre 1° y 9°.



Se pudo observar que el mayor porcentaje de bordadoras (64.2%) son mujeres que tienen pareja, es decir, están casadas o acompañadas, mientras que el 35.9% están solteras o son viudas. Al analizar este resultado con las lideresas sindicales, se llegó a la conclusión que este es otro factor clave para entender el trabajo en domicilio, ya que, según su experiencia y conocimiento, las mujeres que bordan están sometidas bajo el control de sus parejas, como consecuencia de la cultura machista profundamente instalada en los municipios de intervención, principalmente en el caso de Panchimalco, donde se encontró al mayor porcentaje de bordadoras en esta modalidad.

8. La Tasa de Analfabetismo nacional es de 10.02. La tasa urbana es de 6.77 y la rural es de 15.49. (Ministerio De Economía, Dirección General de Estadística y Censos. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, 2021).

Este control implica que las mujeres tienen limitada su libertad de movilidad, no se les permite salir de sus hogares o sus comunidades sin la “autorización” del patriarca, en su mayoría su pareja y en los casos en que este “permiso” les es concedido, deben hacerlo acompañadas de sus hijas e hijos, con la finalidad de dificultarles las posibilidades de ejercer dicha libertad.

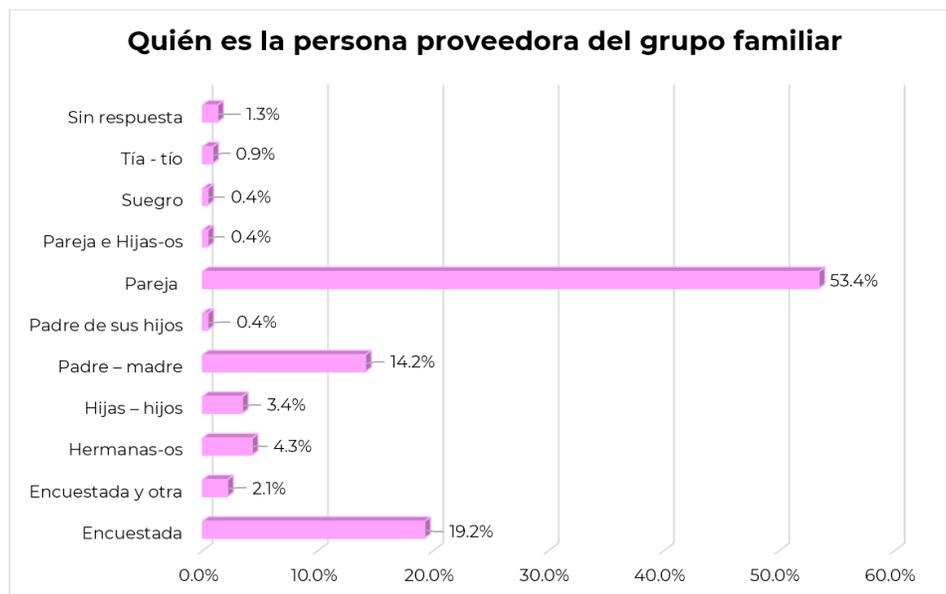


Por otra parte, uno de los mitos sexistas más arraigado sobre el trabajo productivo de las mujeres, es que su ingreso, es un aporte a la economía familiar complementario al de los hombres (principalmente parejas, pero también padres, hermanos, suegros, etc.), quienes son considerados socialmente como los principales proveedores.

Esto fue confirmado por las lideresas sindicales (Lideresas, 2022), quienes afirman que, en muchos de los casos, son las bordadoras las que sostienen el hogar, inclusive algunas que tienen pareja, sin embargo, ellas no lo reconocen “por pena o por no minimizar a sus parejas, puesto que la sociedad sigue viendo al hombre como proveedor”.

Los resultados de la encuesta confirman que esta creencia está presente en las mujeres participantes del estudio, quienes respondieron que su pareja es quien en su mayoría provee al grupo familiar (53.4%), ubicándose a ellas mismas en segundo lugar (19.2%), y en un tercer lugar los padres y madres.

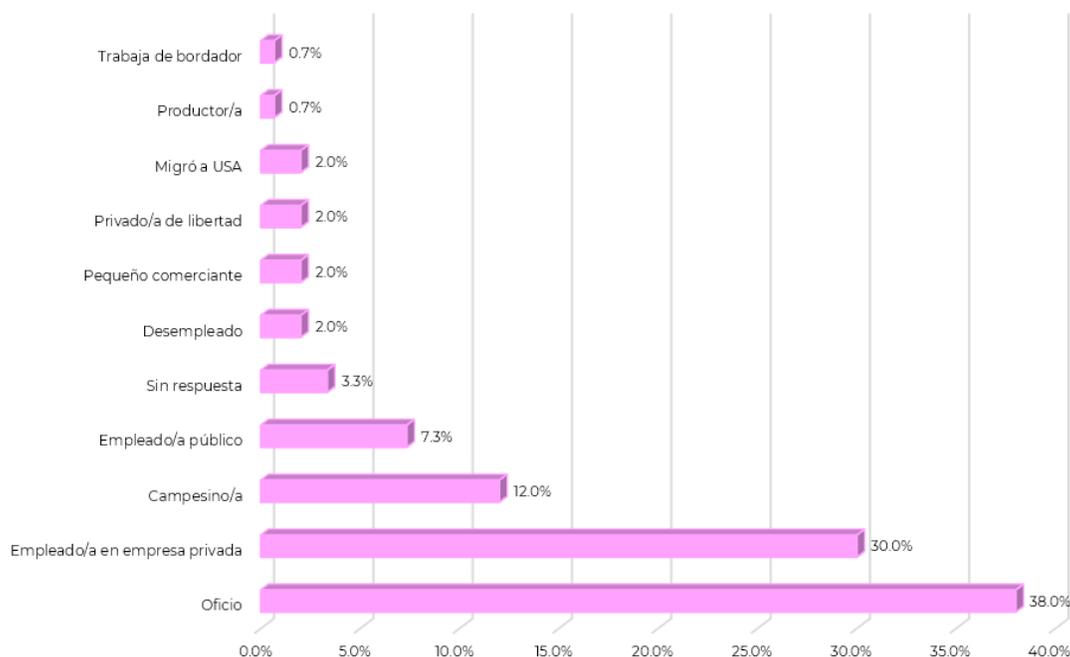
Como ya se explicó en el marco teórico, estas falsas creencias justifican que exista una oferta de trabajo precario para las mujeres, con bajos salarios y en condiciones deplorables en cuanto al acceso a derechos laborales, previsión social y en términos de salud y seguridad ocupacional.



La encuesta revela que los empleos de las parejas de las bordadoras también son precarios, en su mayoría se dedican a un oficio (38.0 %), que en muchos casos los ejercen de manera eventual o temporal.

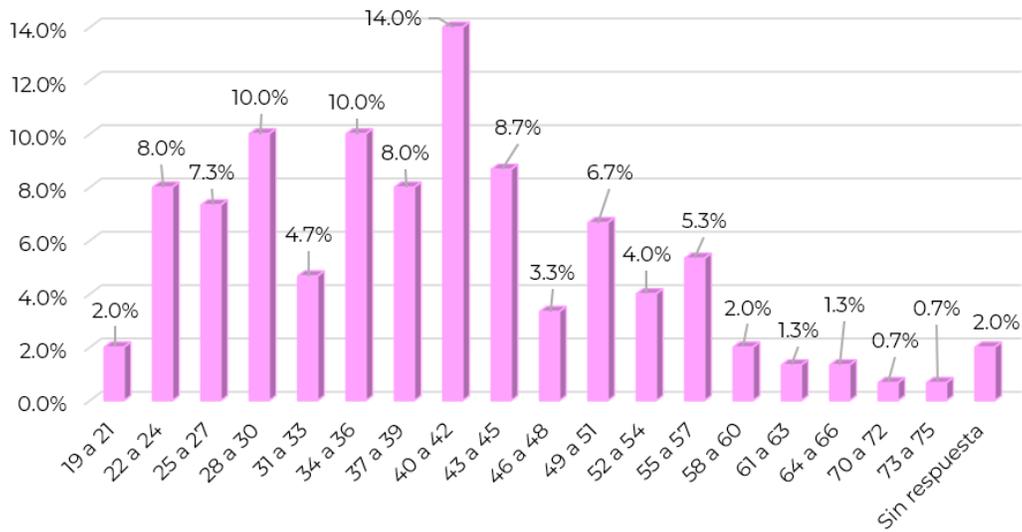
Las ocupaciones son diversas y están vinculadas con oficios, trabajo en construcción, agricultura y comercio: agente de seguridad, agricultor, albañil, auxiliar contable, barbero, peluquero, campesino, carpintero, enchapador, enderezador, estructuras metálicas, músico, jardinero, jornalero, mecánico automotriz, mecánico de obra de banco, motorista, panificador, comerciante, pintor, pintor automotriz, prensista, sastre, tapicero, entre otras.

### Ocupación de la pareja de las bordadoras



Todos los compañeros y cónyuges de las bordadoras son adultos, entre los 19 y los 75 años, concentrándose la mayoría entre las edades de 28 y 45 años (55.3%).

### Rango de edades de las parejas de las bordadoras



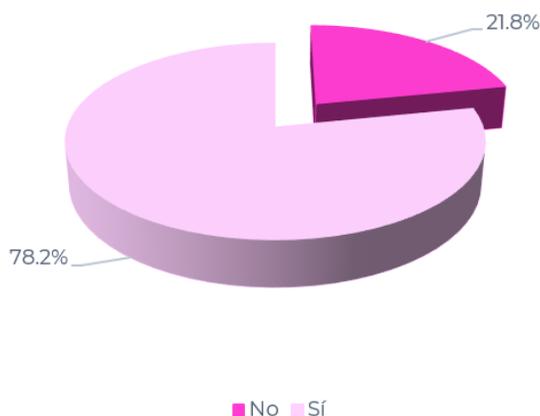
Aproximadamente 8 de cada 10 bordadoras tienen al menos una hija o hijo.

De las mujeres que tienen hijas e hijos, el 93.99% dependen de ellas, es importante mencionar que en muchos casos se trata de personas adultas que aún requieren del apoyo económico de sus madres y padres.

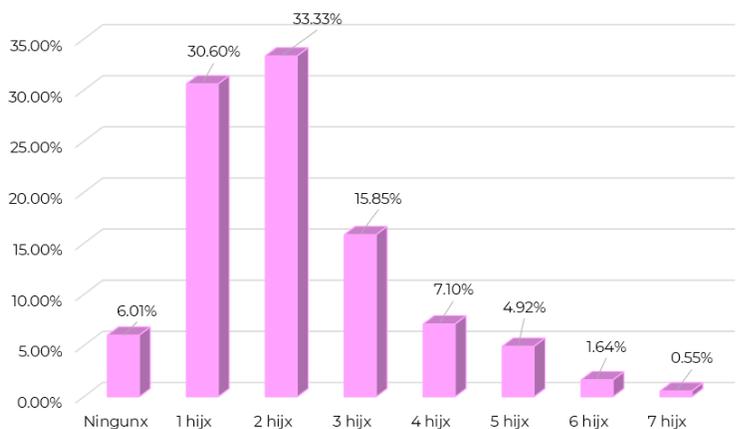
Algo que se observó en los hogares de las bordadoras es que se trata de familias extensas, que comparten un terreno y algunos servicios básicos, complementando entre todos los miembros del grupo, los ingresos familiares.

Las lideresas sindicales comentan que muchas de las mujeres dedicadas a estas labores, tienen hijas e hijos a temprana edad y con ello aumenta la necesidad económica, lo cual hace que inserten a su descendencia a este trabajo, las empresas aprovechan esta situación, porque “cuando la madre ya no les es rentable, se quedan con las hijas y es una cadena que va de generación en generación”.

### Tiene hijas/os



### Cantidad de hijas e hijos que dependen de las bordadoras



Las edades de las hijas e hijos que aún dependen económicamente de sus familiares oscilan entre los cero hasta los 45 años de edad, aunque se encuentran en mayor proporción niñas, niños y adolescentes hasta los 18 años de edad. Esto sumerge aún más a las bordadoras en el ámbito privado, por la premura de cubrir las necesidades básicas de sus hijas e hijos tanto materiales como emocionales.

Aquí es necesario hacer notar que un alto porcentaje de adultas y adultos dependen de sus familias para subsistir, probablemente porque comparten la tenencia de la tierra, que sigue bajo la propiedad del patriarca.

Es importante mencionar que la encuesta se realizó en una coyuntura muy particular, bajo un Régimen de Excepción, dictado mediante Decreto Legislativo<sup>9</sup> cuyo artículo 4 suspende por treinta días, en todo el territorio nacional, los derechos y garantías constitucionales regulados en los artículos 7, referido al derecho de asociación y el derecho de reunión; el artículo 12 inciso segundo, referido principalmente al derecho de defensa de las personas detenidas; el artículo 13 inciso segundo, referido al plazo de la detención administrativa y finalmente, la inviolabilidad de la correspondencia y la prohibición de la interferencia e intervención de las comunicaciones telefónicas, contenidas en el artículo 24 Cn.

No obstante, este régimen de excepción ha sido seis veces prorrogado, por períodos de 30 días cada uno. Según datos oficiales, contenidos en los considerandos del Decreto Legislativo 503<sup>10</sup>, que contiene la prórroga más reciente del Régimen de Excepción, desde la implementación del mismo, hasta la fecha, se contabilizan más de “52,000 capturas a terroristas y sus principales líderes de los grupos de pandillas”, asegurando que con ello se ha logrado una “reducción significativa de las tasas de criminalidad en el país”.

Sin embargo, estas detenciones han sido realizadas sin respetar el debido proceso, lo cual ha llevado a detenciones arbitrarias de muchas personas, existiendo además denuncias de las familias de las personas detenidas, sobre las condiciones exacerbadas de hacinamiento, el maltrato e incluso la tortura que enfrentan en los centros penitenciarios.

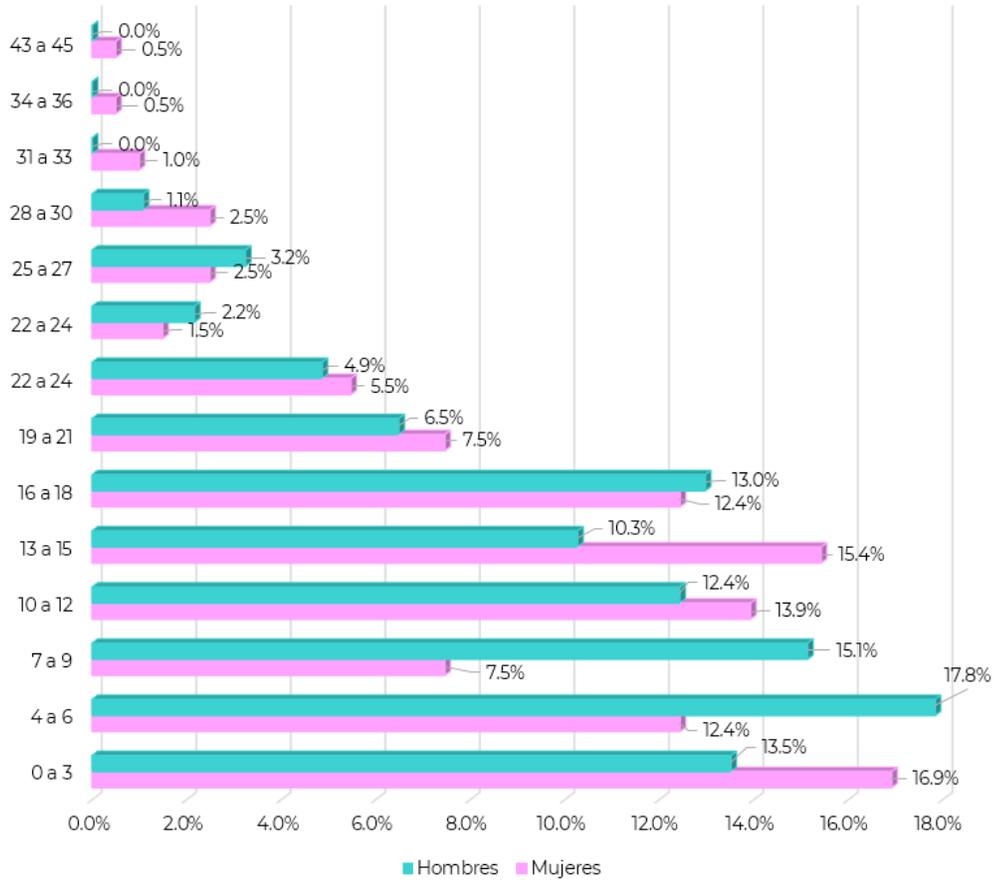
En este sentido, muchos hombres y mujeres han dejado de realizar actividades laborales que se desarrollaban fuera de los hogares, incluso el cultivo de las tierras, por temor a ser objeto de capturas bajo dicho régimen.

---

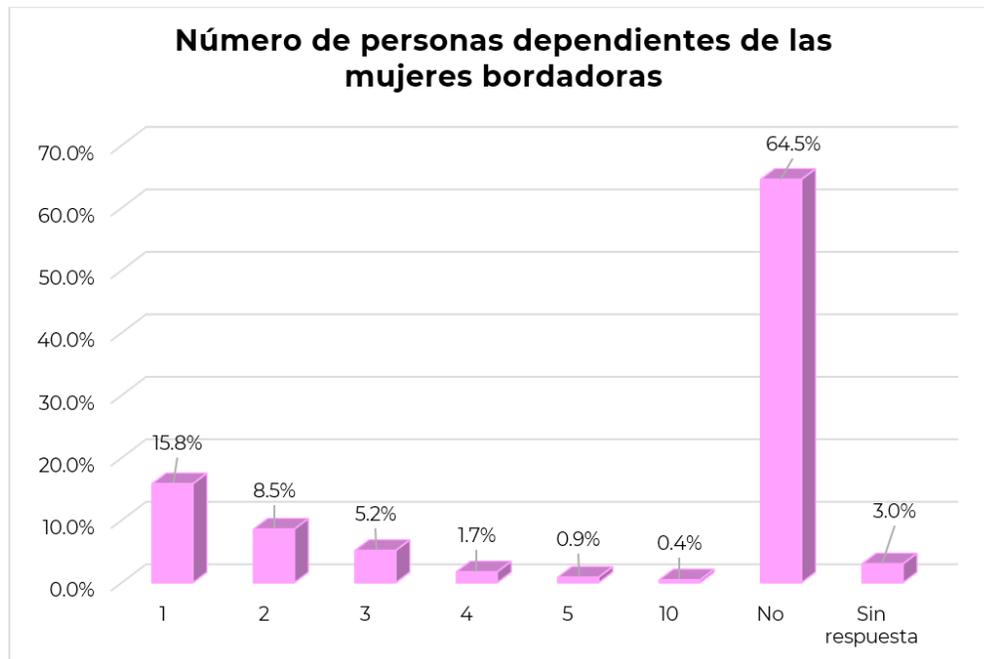
9. Decreto Legislativo número 333 de fecha 27 de marzo de 2022, publicado en el Diario Oficial número 62, Tomo número 434, de fecha 27 de marzo de 2022.

10. Decreto Legislativo 503, de fecha 14 de septiembre de 2022, publicado en el Diario Oficial número 172, Tomo número 436, de fecha 14 de septiembre de 2022.

### Edades de hijas e hijos dependientes de bordadoras



El 32.5% de las bordadoras en domicilio sostienen, además, a otras personas como sus padres, madres, personas con discapacidad, entre otras.



Uno de los efectos más perjudiciales para las mujeres, de la división sexual del trabajo en los sistemas patriarcales, son las dobles o triples jornadas, esto significa que las mujeres, al insertarse en el mundo del trabajo productivo, continúa realizando las tareas del cuidado de la vida o el denominado trabajo re-productivo, lo que implica, que están sometidas a extenuantes horarios y cargas de trabajo, ya que no se hace una conciliación de la vida laboral con la vida familiar y esto es aún más grave en el caso del trabajo que se realiza en el domicilio, como el del bordado, puesto que no hay forma que las mujeres escapen a las actividades del hogar.

Más adelante se observará que algunas, además del trabajo del hogar y el trabajo del bordado, se dedican a otras actividades productivas, toda esta carga se vuelve un impedimento para la participación de las mujeres en otros ámbitos de la vida social, por ejemplo, la participación política o sindical.

La mayoría de mujeres dedican hasta 8 horas al trabajo del hogar (93.5%). Para lograrlo, deben iniciar sus labores desde tempranas horas de la madrugada y finalizar a altas horas de la noche, efectivamente, las mujeres encuestadas reportaron horarios que van desde las 4 horas hasta las 23 horas del día, sin tener tiempo para el ocio.<sup>11</sup>

Según una dirigente sindical (Zaldaña, 2022) el trabajo a domicilio “es un trabajo bastante cansado, al cual las mujeres le dedican entre 14 a 16 horas, de las 24 que tiene el día, aparte de los cuidados que realizan en sus casas, esto significa una carga laboral bastante seria sobre todo si se consideran las condiciones en que muchas de ellas desarrollan estas labores, algunas no cuentan en sus casas con servicios básicos como energía eléctrica y agua potable, esto recarga aún más ese trabajo y genera mayor desgaste físico, que muchas compañeras ya presentan a lo largo de estar bordando, algunas tienen ya 20 y hasta 25 años de dedicarse a esta labor”.

En este mismo sentido opina una defensora de derechos humanos (Urquilla, 2022), al mencionar “la confusión que puede llegar a existir al hacer el trabajo en sus domicilios, entre la jornada productiva y la reproductiva, ya que no hay una desconexión entre una jornada y la otra, sino que en muchos casos son simultaneas, y en otros casos, terminando una, inmediatamente comienza la otra, entonces se enfrentan también a ese tipo de situaciones que son más complejas para ellas, que para personas trabajadoras de otros sectores que laboran fuera de casa”.



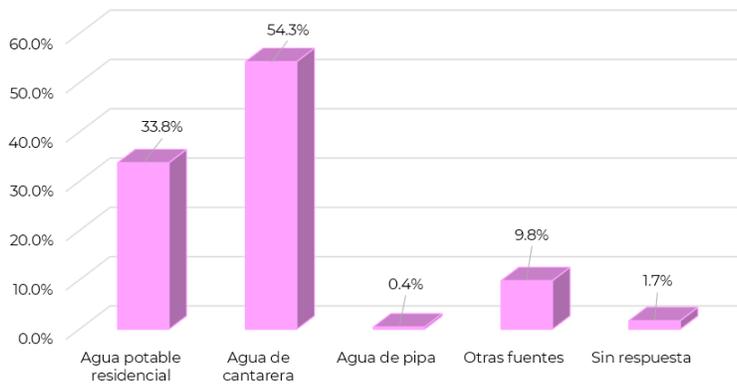
11. Se recomienda que en futuros estudios se profundice sobre el uso del tiempo de las mujeres.

La mayoría de los hogares de las mujeres bordadoras carece de servicio de agua potable domiciliario (33.8%), el 64.5% reportó que tiene que movilizarse para obtenerla de algún tipo de vertiente, cantarera, pipa, u otras. En el caso de las que cuentan con el servicio, ya sea domiciliario o por medio de cantareras, solo un 11.5% recibe el agua todos los días de la semana, la mayoría accede a este recurso cada 15 días.

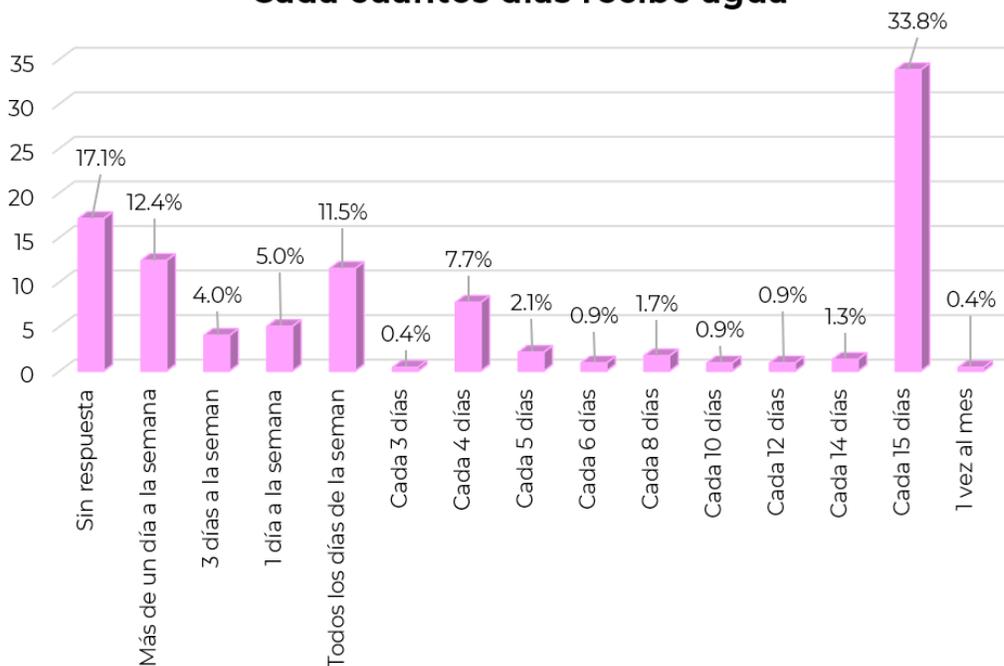
En cuanto a la energía eléctrica, el 74.8% de las bordadoras afirmó contar con este servicio.

Las lideresas sindicales (Lideresas, 2022) afirman que, en los territorios estudiados, la mayoría de bordadoras y sus familias, no son propietarias del derecho a la energía eléctrica, sino que alguien más les comparte este servicio y pagan el costo del recibo entre todas las personas beneficiadas, esto ocurre sobre todo cuando hay un vínculo familiar, esta situación es más frecuente en Panchimalco y se da por falta de recursos económicos.

**Fuente de obtención de agua mujeres bordadoras**



**Cada cuantos días recibe agua**





*Ilustración 1 Contenedores de agua para consumo. Panchimalco, 2022*



*Ilustración 2 Cantarera. Panchimalco, 2022*

Aunque este dato no fue consultado por medio de la encuesta, las lideresas sindicales (Lideresas, 2022) afirman que en su gran mayoría son los hombres los propietarios de las tierras, sobre todo en las zonas rurales de los municipios estudiados.

Ellas consideran que persiste la idea que las mujeres no pueden aspirar a ser propietarias, porque “no sale a trabajar fuera de la casa”, afirman que el trabajo doméstico no es reconocido como trabajo y, por lo tanto, tampoco es visto como un aporte a la economía familiar.

En algunas ocasiones, aunque la mujer contribuya económicamente para la obtención de terrenos y casas, los títulos de propiedad, suelen pactarse a nombre de los hombres, porque culturalmente son los que “deben poseer las tierras”, ya que son considerados como “la cabeza del hogar” y la apropiación de las tierras les da poder.

Las lideresas reflexionan que las empresas llegan a lugares donde persisten las tradiciones patriarcales y las mujeres son las únicas responsables del trabajo doméstico, lo que las vuelve más susceptibles de aceptar el trabajar desde sus domicilios, para poder cumplir el rol de “amas de casa” y “cuidadoras de las familias”.



Ilustración 3 Vivienda de una bordadora.  
Panchimalco, 2022



Ilustración 4 Caminos de acceso.  
Panchimalco, 2022

Se pudo observar que un 92% de las mujeres bordadoras no reciben remesas familiares.

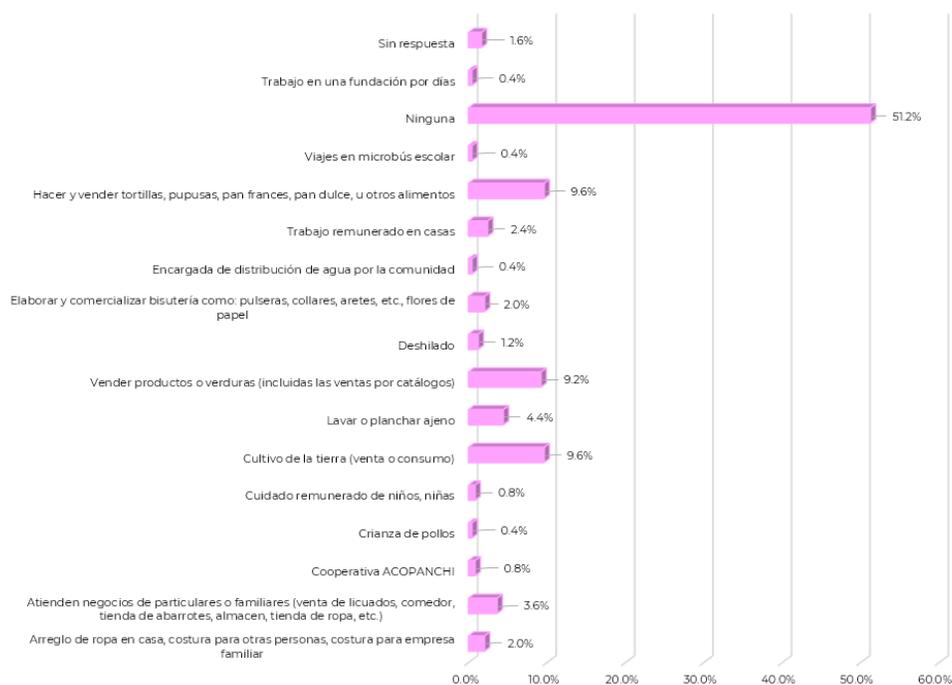
### Porcentaje de bordadoras que reciben remesas



Aproximadamente 5 de cada 10 mujeres que bordan a domicilio recurren a otras actividades productivas para completar los ingresos familiares, ya que, como se verá más adelante, los promedios de ingresos están muy por debajo del salario mínimo para el sector de la maquila textil.

Entre las actividades extras que realizan, destacan la elaboración y venta de alimentos, la comercialización de productos y el cultivo de la tierra.

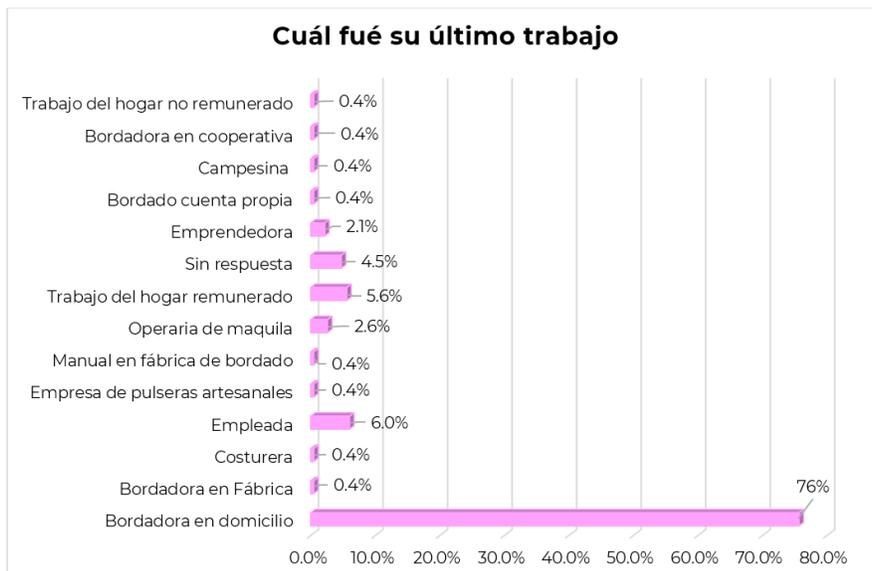
**Realiza otra actividad además de bordar**



Tal como se reflexionó en el marco teórico, y como se confirmará más adelante al presentar los resultados sobre la dinámica del trabajo del bordado en domicilio, esta modalidad de empleo, al ser una variante de la producción externalizada, es decir, que se desempeña en los hogares de las personas trabajadoras, puede mantener indeterminadamente por generaciones a muchas mujeres en el desempeño de estas actividades.

Efectivamente, las mujeres aprenden a muy temprana edad el oficio, normalmente de otras mujeres, y se quedan en esa actividad que, como parte de un círculo vicioso, les dificulta acceder a oportunidades para su desarrollo, principalmente a educación, manteniéndolas durante toda su vida en este tipo de trabajo precarizado.

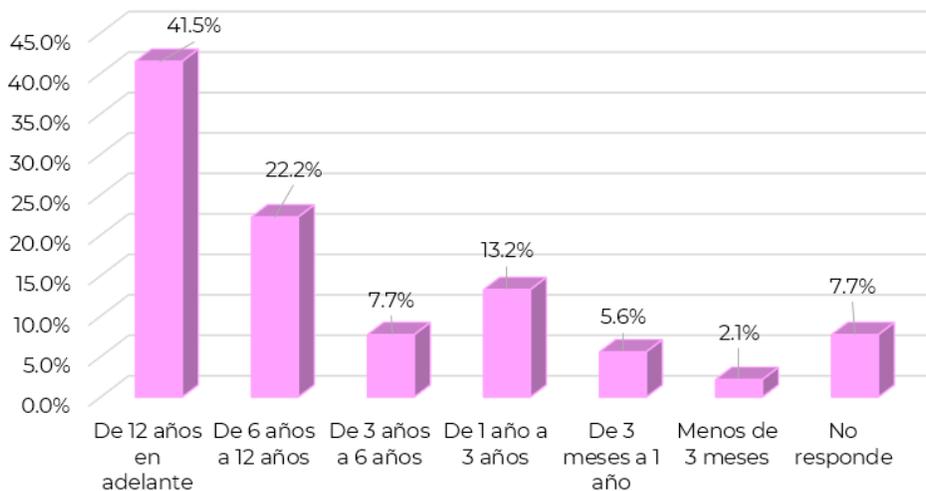
Para el 76% de las bordadoras en domicilio, esta actividad constituye su primera experiencia laboral. El resto de ellas afirmó haber trabajado en actividades como: trabajo del hogar remunerado (6%), empleada (6%), operaria de maquila (3%) y emprendedora (2%), en menor medida afirmaron haber trabajado como campesinas, bordadoras por cuenta propia, costurera, entre otras.



El 63.7% de las bordadoras tiene más de 6 años de trabajar en esta actividad y el 41.5% de ellas lo ha hecho por más de 12 años, alcanzando e incluso superando, algunas, las dos décadas de vida dedicadas a esta labor.

Las lideresas sindicales (Lideresas, 2022) afirman que muchas mujeres tienen entre 20 y 25 años bordando y la mayoría de ellas se dedica de forma exclusiva a este trabajo.

### Tiempo total que tienen de bordar las mujeres



## V. Dinámica del bordado en domicilio

Al consultar a las mujeres sobre las empresas para las cuales laboran, un porcentaje considerable de ellas desconoce esta información, principalmente porque no tienen una relación directa con las empresas. Las sociedades mencionadas, al menos una vez fueron: EXCELLENT SEAMS, S.A. DE C.V; INDUTAF, S.A. DE C.V. (Flamenco); HANDWORKS, S.A. DE C.V.; JACABI, S.A. DE C.V.; KONFFETTY, S.A DE C.V; Industrias Margareth, S.A. DE C.V.; Talleres Pio / Creaciones Pio) y Vidrí.

En relación a Konffetti mencionan que le han cambiado de nombre a la empresa y no saben cómo se llama en la actualidad.

Los datos recabados por SITRABORDO son:

Nombre de Persona Jurídica	Abreviatura	Nacionalidad	Domicilio	Dirección
<b>HANDWORKS, Sociedad Anónima de Capital Variable</b>	HANDWORKS, S.A. DE C.V.	Salvadoreña	San Salvador, San Salvador.	Km 10 1/2 Carretera al Puerto de la Libertad contiguo al BFA.
<b>KONFFETTY, Sociedad Anónima de Capital Variable</b>	KONFFETTY, SA DE CV	Salvadoreña	Antiguo Cuscatlán, La Libertad.	Carretera ca-1 a Nejapa km 17 3/4, finca Apachulco, Parcela 2 y 3, Apopa, San Salvador.
<b>JACABI, Sociedad Anónima de Capital Variable</b>	JACABI, S.A. DE C.V.	Salvadoreña	San Salvador, San Salvador.	C. Antigua San Antonio Abad, Complejo Industrial San Jorge, Bodega N.º 1, San Salvador, San Salvador.
<b>Stitches El Salvador, Sociedad Anónima de Capital Variable</b>	Stitches El Salvador S.A de C.V	Salvadoreña	San Salvador, San Salvador.	Urbanización Olímpica, Final Calle Olímpica y 55 Avenida Sur, #9 San Salvador, San Salvador. Avenida Cuba Colonia Manzano, Barrio San Jacinto, N.º 1739-A, San Salvador, San Salvador.
<b>Industrias Margareth, Sociedad Anónima de Capital Variable</b>	Industrias Margareth, Sociedad Anónima de capital variable			Boulevard Venezuela, N.º 2751 San Salvador, San Salvador.
<b>EXCELLENT SEAMS, Sociedad Anónima de Capital Variable</b>	EXCELLENT SEAMS, S.A. DE C.V	Salvadoreña	San Marcos, San Salvador.	Carretera a Comalapa Km 10 1/2 Perla Escondida, San Marcos, San Salvador, 1115.
<b>Industrias Textiles Antonio Flamenco, Sociedad Anónima de Capital Variable</b>	INDUTAF, S.A. DE C.V.	Salvadoreña	San Salvador, San Salvador.	Urbanización Bosques de Cuscatlán Avenida El Espino, N.º 8, San Salvador, San Salvador.
<b>Industrias Metálicas Marengo, Sociedad Anónima de Capital Variable</b>	IMM, S.A. DE C.V.	Salvadoreña	Santa Tecla, La Libertad	Calle Chilitupán, Polígono E-2, N.º. 3B-A, Ciudad Merliot, La Libertad Avenida El Boquerón y Calle Cuyagualo, Block K-1, Jardines de Merliot, La Libertad

En cuanto a las marcas de los productos que elaboran, el desconocimiento es aún en mayor proporción, no obstante, las marcas mencionadas al menos una vez son: Alejandra, Anavini, Amanda Remember, Claran Chop, Petit Bebe (Anavini), Le Za Me, Nutraque, Vive La Fête.

De acuerdo al seguimiento que realiza SITRABORDO con sus afiliadas, se sabe que Handworks S.A. de C.V. produce para las siguientes marcas: TheBeufort Bonnet Company, ZucciniCiop, Shrimp And Grits, Kids, Llulabt Set y Casthel and Crowns.

Esta falta de información es intencional de parte de las empresas, ya que las trabajadoras informaron que, en el pasado, los insertos o piezas entregadas para el bordado tenían los nombres de las marcas o sus distintivos, en cambio en la actualidad, toman medidas para ocultar este dato.

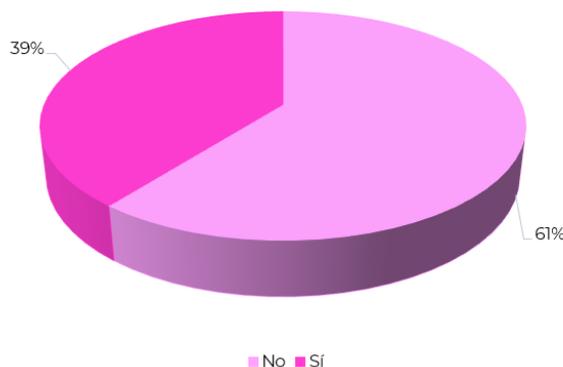
De esta forma, el vínculo laboral con las empresas se desdibuja aún más, reduciéndose la posibilidad de hacer reclamos sobre sus derechos, al menos los mínimos reconocidos en la legislación, así como demandas de mejoras en cuanto a las condiciones en que realizan las labores. Esto es parte de la dinámica propia de la tercerización del trabajo, lo cual posibilita la flexibilización laboral y la irregularidad de su calidad de trabajadoras.

Efectivamente, al consultar a las bordadoras sobre la forma de contratación, es claro que las empresas emplean figuras para ocultar la existencia de una relación meramente laboral, simulando que se trata de la prestación de servicios personales, lo cual queda en evidencia, al explorar la forma en que establecen el vínculo con las bordadoras, los descuentos que les hacen en concepto de Impuesto sobre la Renta por un monto equivalente al 10%<sup>12</sup>, entre otras.

En el caso de las personas regidas por la ley laboral, el cálculo es distinto y para las bordadoras no aplicaría el descuento debido al bajo monto que reciben<sup>13</sup>.

Además, como es propio de este tipo de trabajo tercerizado, de las 234 bordadoras en domicilio que fueron encuestadas, solamente un aproximado de 4 de cada 10 mujeres recibe el trabajo directamente de representantes de la parte patronal, mientras que el resto, apoya a una de ellas.

**Recibe directamente el trabajo de la empresa**

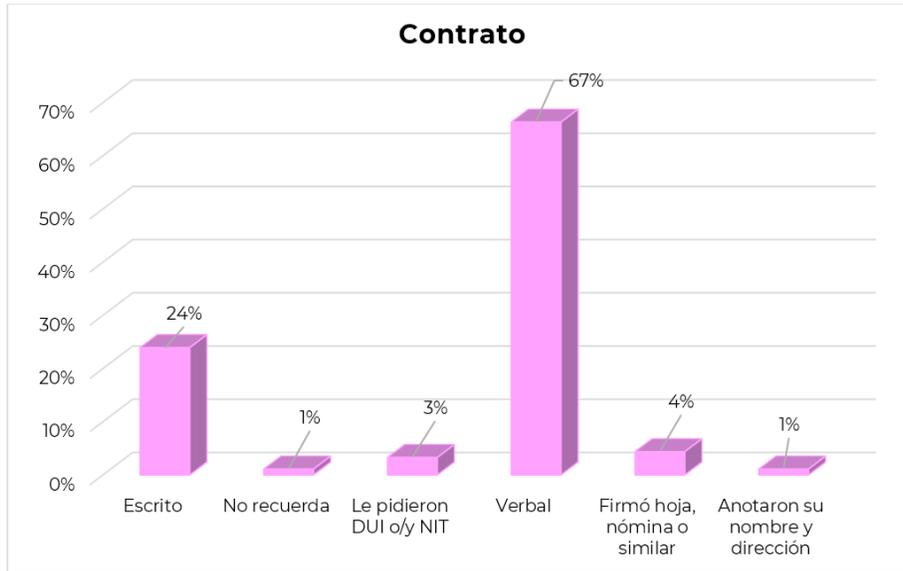


12. Técnicos en cualquier especialidad, comisiones y bonificaciones, prestación de servicios contables, legales, deportivos o los prestados por conjuntos musicales, servicios de arrendamientos de bienes muebles e inmuebles, transporte de pasajeros, artísticos y similares, y cualquier otra actividad que constituya un arte u oficio que no requiera título universitario, impuesto a retener: 10% (Ley del Impuesto sobre la Renta).

13. <https://www.mh.gob.sv/wp-content/uploads/2020/11/700-DGII-CM-0000-41.pdf>



Según los resultados de la encuesta, solamente el 24% de las bordadoras, que tienen relación directa con la empresa, afirmó que su contrato consta por escrito, sin embargo, en la mayoría de los casos no tienen el documento, principalmente porque que nunca se lo entregaron.



#### Proceso de elaboración de las piezas del bordado del trabajo en domicilio<sup>14</sup>:

**Relación laboral:** pacta la mano de obra de las bordadoras una sociedad constituida legalmente y que para el caso tiene a su vez representantes patronales, quienes llegan una vez a la semana al lugar definido previamente para dar instrucciones específicas del diseño, color y tamaño del trabajo a realizar.

Para este proceso, existe una subordinación técnica, ya que, aunque la persona empleadora o sus representantes, no están vigilando la mano de obra de las bordadoras a diario, previamente dan indicaciones de la elaboración de las piezas, y las convocan para la entrega y suministro de la materia prima, pero los horarios y rutinas del bordado diario queda a disposición de ellas mismas.

**Elaboración de las piezas:** el proceso del bordado comprende ocho pasos que se realizan, aproximadamente en un plazo de entre 7 y 16 horas, estos pasos son: limpieza de la pieza de tela plisada o del vestido; centrado de pliegues; centrado del primer cable o línea sujetadora; cablear; bordado de figura central; bordado de todas las figuras; decoración y limpieza final de la pieza.

**Entrega de las piezas:** las piezas terminadas se entregan en el lugar y día señalado por la empresa, normalmente no se establece una hora para realizar este acto y las personas encargadas de recibir las piezas y hacer efectivo el pago, frecuentemente llegan hasta después de la hora del almuerzo, aun cuando las bordadoras han tenido que llegar desde lugares lejanos y muy temprano.

Si la pieza no reúne los requisitos de limpieza y exactitud en el tipo de puntada, la fábrica maquiladora no hace efectivo el pago, sin embargo, se llevan las prendas, dejando a las bordadoras con el tiempo y el esfuerzo invertido sin que sea pagado.

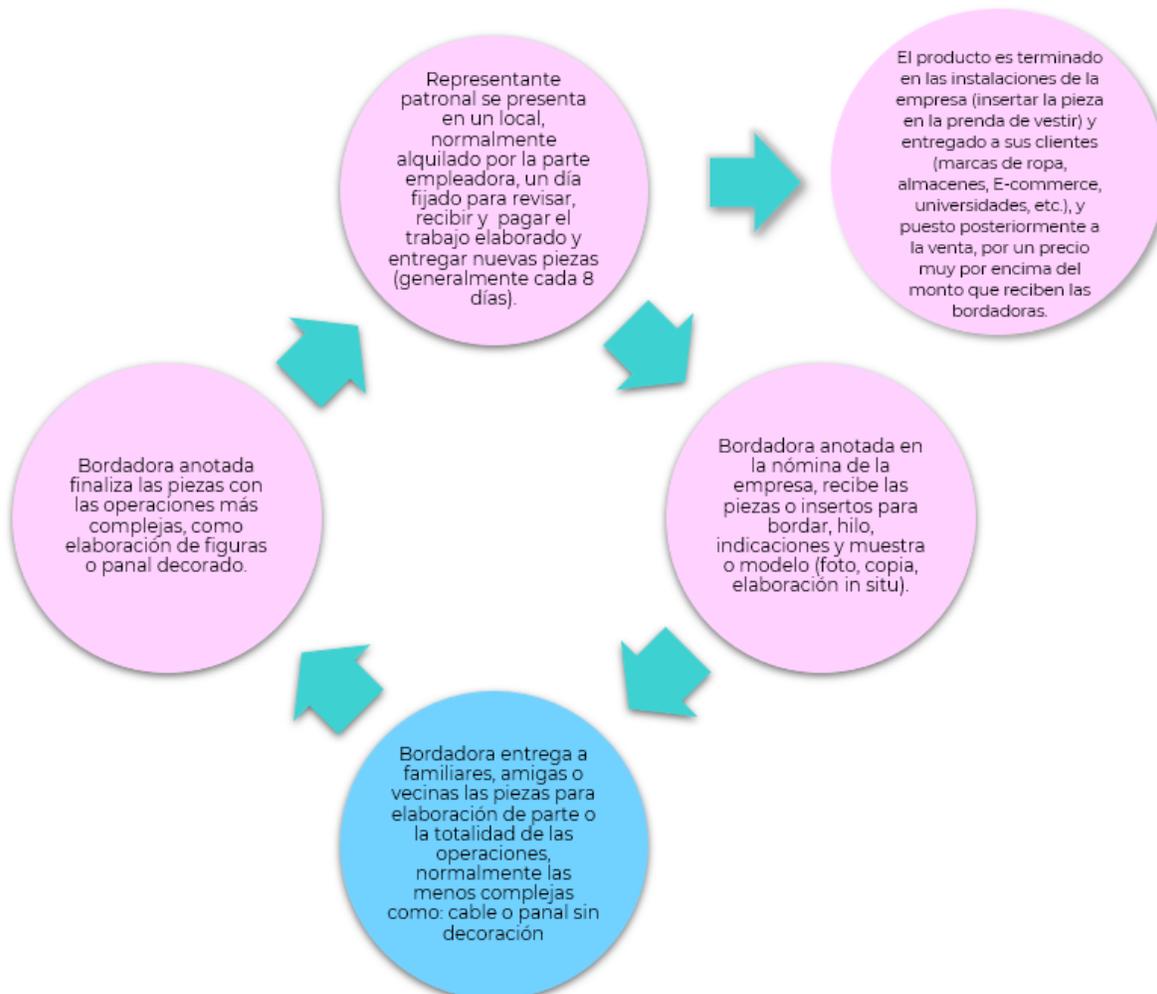
14. SITRABORDO. Resumen Ejecutivo sobre Trabajo en Domicilio.

**Entrega directa de las piezas a la empresa:** La mayoría de las trabajadoras a domicilio no tienen una relación directa con la empresa para la que trabajan, la relación se da a través de un/a supervisor/a representante de la empresa. Sin embargo, algunas trabajadoras de bordado a domicilio manifiestan tener un vínculo directo con la empresa para quien laboran, que puede establecerse en situaciones excepcionales, en casos en que debido a atraso en la entrega de las piezas o por la inasistencia de la supervisora al lugar señalado para el retiro de las mismas, las trabajadoras se ven en la necesidad de acudir directamente al establecimiento de la maquila para hacer entrega directa de las piezas.

Esta información concuerda con las características principales del trabajo a domicilio; el trabajo se realiza en la casa de la trabajadora, a ella se le entregan los materiales y el modelo del bordado.

**Pago del Salario:** El monto a pagar por pieza se les dice hasta que la misma ya fue realizada, lo que les imposibilita la negociación del pago y terminan por recibir el monto que la maquila quiera pagar, pues el trabajo ya está hecho. Aunque a las bordadoras no se les entregue recibo de pago por las piezas bordadas, las maquilas mantienen un registro de los pagos que hacen semanalmente a las bordadoras (similar a una planilla).

Esta acción se hace difícil de comprobar a no ser que se haga a través del testimonio de las trabajadoras. El salario que perciben es variable ya que depende del número de horas dedicado al bordado y de la cantidad de personas involucradas en el mismo.



- En la ilustración número 7, se observa a una trabajadora bordando un vestido para la empresa ExcellentSeams S.A. de C.V. que es producido para la marca Bailey Boys.
- Ella recibió en concepto de servicios de bordado, la cantidad de \$2.30 por cada pieza, a este monto le descontaron el 10% correspondiente al Impuesto sobre la Renta y ella le pagó a su hija de 15 años un porcentaje por elaborar el cable, por aproximadamente USD 0.60.
- Este vestido, como se observa en la ilustración número 8, fue puesto a la venta por Bailey Boys por una cantidad de USD 68.00<sup>15</sup>.
- En la página web de la empresa ExcellentSeams, S.A. de C. V<sup>16</sup> ubicada dentro de la zona franca de San Marcos, ya que funciona bajo la Ley de Zonas Francas Industriales y de Comercialización, informan que todos los vestidos bordados a mano son realizados dentro de la fábrica<sup>17</sup>, lo cual es falso, ya que, en la realidad, un alto porcentaje de su producción de bordados es realizado por trabajadoras de bordado en domicilio.
- En el sitio web se puede comprobar que es una empresa que exporta y vende sus productos en línea<sup>18</sup>.

**Ilustración 7 Trabajadora de bordado en domicilio borda para la empresa EXCELLENT SEAMS S.A DE C.V**



15. <https://baileyboys.com/collections/dresses-1/products/22703-bis>

16. <https://excellent-seams.com/>

17. <https://excellent-seams.com/tour-the-factory/>

18. <https://www.exporthub.com/excellent-seams-35529/profile.html>

## Ilustración 8 Venta de un vestido bordado a mano, en domicilio

Free shipping on all orders over \$100

[f](#)
[t](#)
[p](#)
[i](#)

Bailey Boys

[Q](#)
[i](#)
[b](#)

[New](#)
[Shop Boy](#)
[Shop Girl](#)
[Shop Baby](#)
[Shop by Collection](#)
[Sale](#)



**Blue Microcheck w/ Red Embroider- Bishop Dress**

**\$68.00**

or 4 interest-free payments of \$17.00 with [afterpay](#)

SIZE

QUANTITY

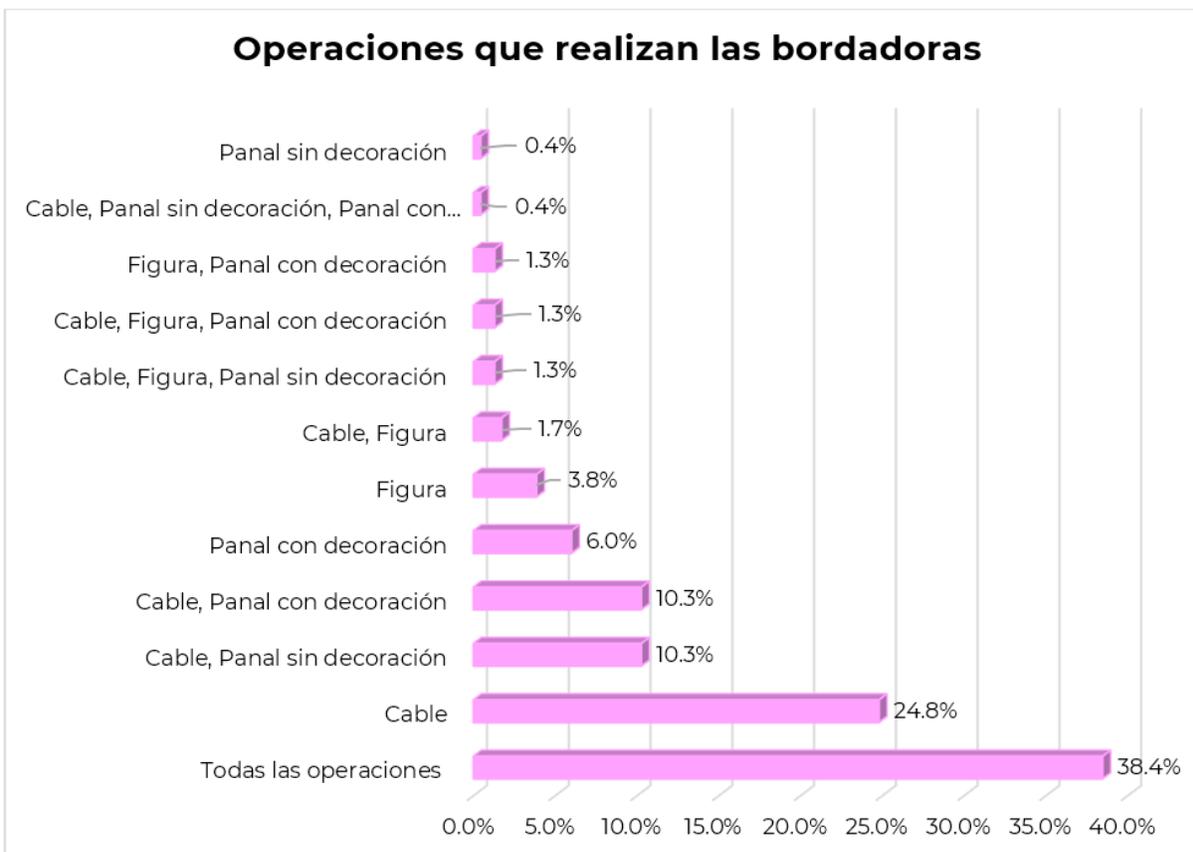
[ADD TO BAG](#) [Buy with amazon pay](#)

More payment options

**Get 10% Off**

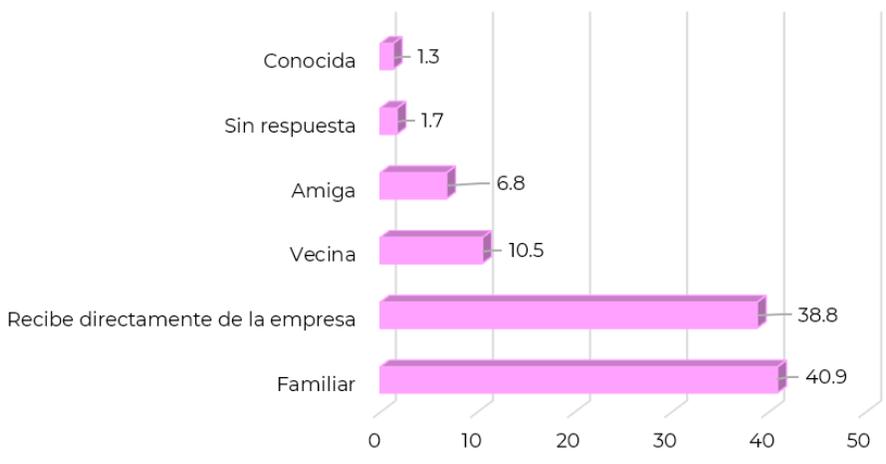
This timeless classic makes your darling girl shine. Featuring an adorable smocked yoke with dainty embroidery and a generous skirt, this long-sleeved bishop dress is perfect to make every occasion a special event.

Cuatro son las principales puntadas que realizan las bordadoras en sus domicilios, Cable, Panal sin terminar o sin decoración, Panal ya terminado o con decoración y Figura. Una misma pieza requiere, por lo general, más de una operación, las más sencillas, son las que se delegan en familiares o vecinas que no saben realizar las costuras más complejas (figura y panal con decoración).



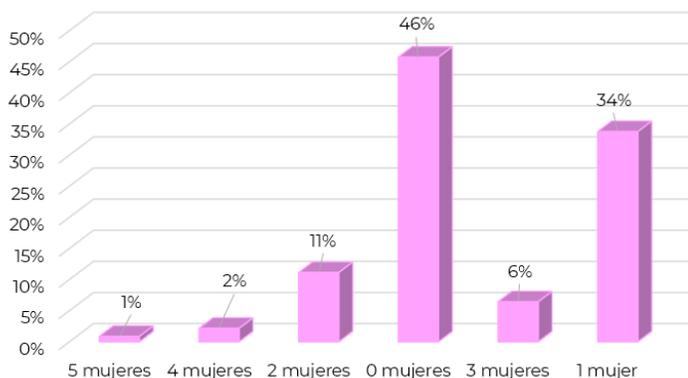
La mayoría de las bordadoras, que no tienen una relación directa con la empresa o sus representantes, reciben el trabajo de familiares (40.9%), no obstante, el 18.6% de ellas, tienen una relación de trabajo con vecinas, amigas y conocidas.

### Relación con quien entrega el trabajo

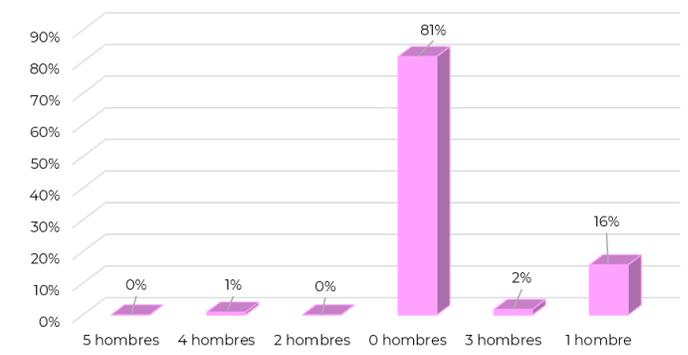


Como ya se mencionó, el trabajo del bordado es eminentemente feminizado, ya que es realizado de forma desproporcional por mujeres, las siguientes gráficas demuestran que en el 54% de los hogares de las encuestadas, bordan al menos dos mujeres, mientras que solamente en el 19% de ellos, se registran hombres que apoyan con el trabajo del bordado.

### Porcentaje de otras mujeres que bordan en el hogar de la encuestada



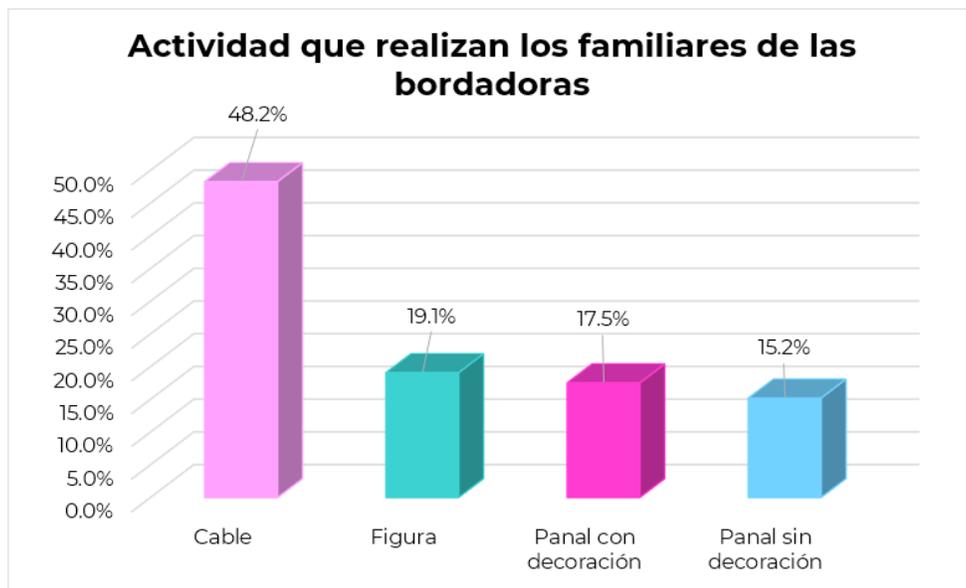
### Porcentaje de hombres que bordan en el hogar de la encuestada



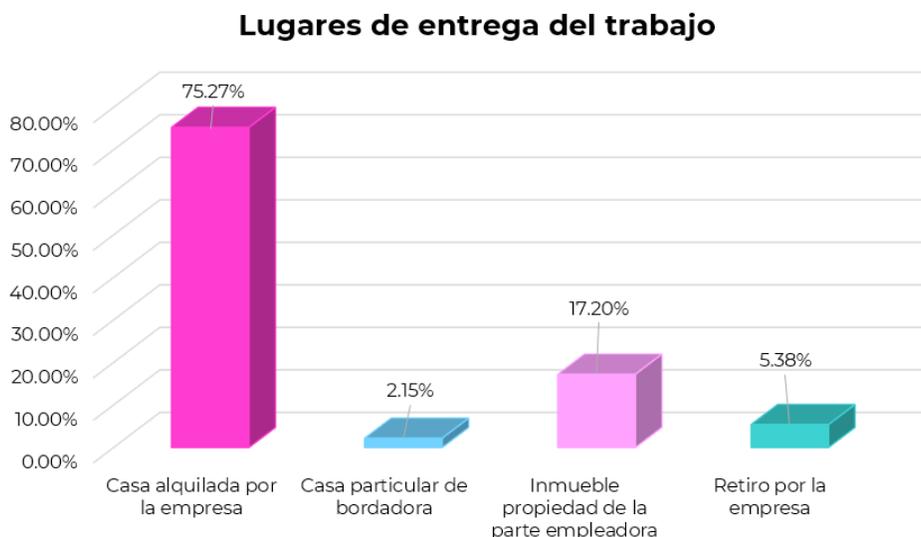
Parentesco	Mujeres	Hombres	Desconocido
Madres y padres	17.19%	2.08%	---
Hijas e hijos	26.56%	7.81%	---
Hermanas y hermanos	21.88%	3.65%	---
Pareja	0.00%	8.33%	---
Tías y tíos	0.52%	0.52%	---
Sobrinas y sobrinos	2.60%	0.52%	---
Otro parentesco	---	---	8.33%
<b>Total</b>	<b>68.75%</b>	<b>22.92%</b>	<b>8.33%</b>

Algunas de las personas que apoyan a las bordadoras en domicilio, realizan más de una actividad de bordado, sin embargo, la actividad que más mencionaron que llevan a cabo fue la elaboración de cable (48.2%).

Esta es una de las operaciones que se considera de menor complejidad por lo que el valor que se le asigna es muy inferior, aproximadamente de USD 0.10 cada “pasada” o cable que sostiene el plisado de la pieza. Cada pieza lleva entre 6 y 8 pasadas de hilo en promedio.



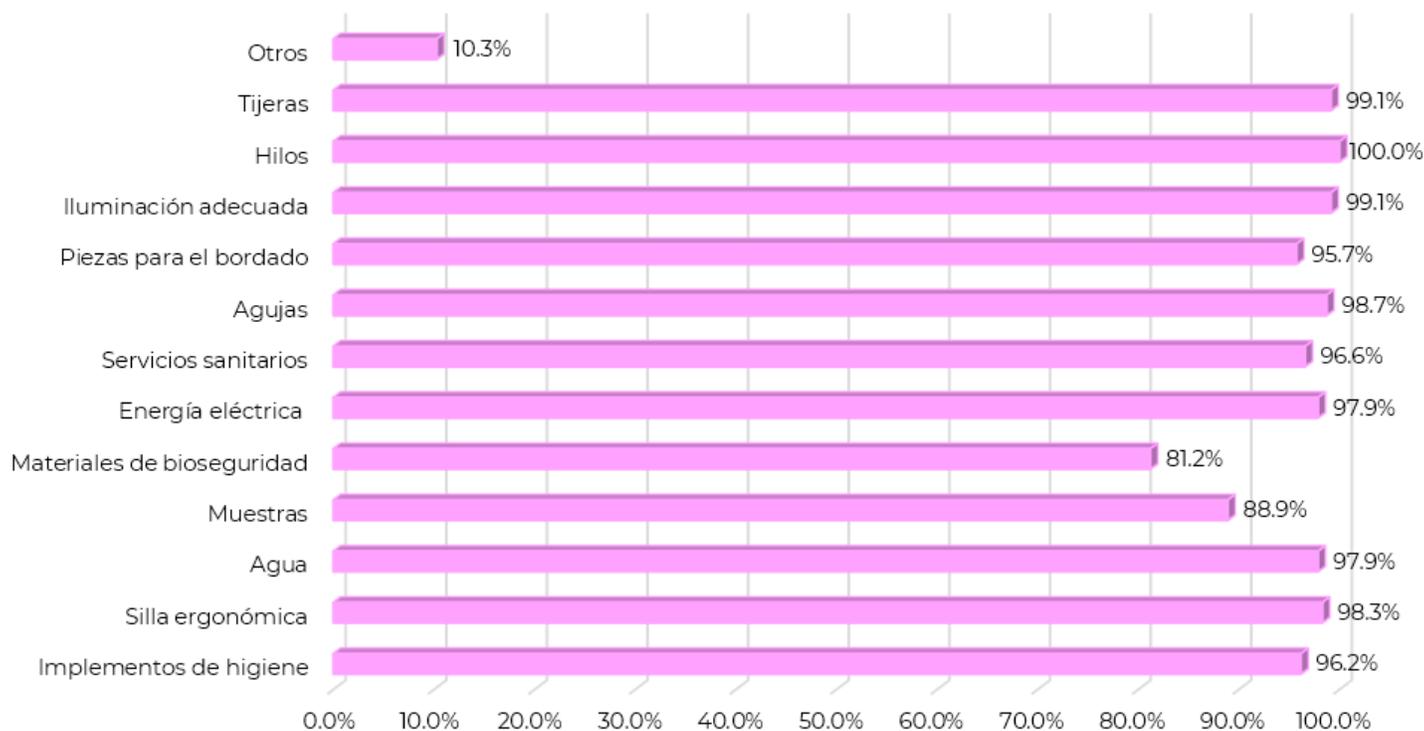
El 75.27 % de las mujeres encuestadas, que tienen una relación directa con la parte empleadora, entrega el trabajo en una casa alquilada por la empresa. En menor proporción el lugar fijado es un inmueble propiedad de esta, fuera de los municipios de residencia de las bordadoras. Otra alternativa que reportan es la modalidad de visitas de personal de la parte empleadora, a las comunidades o barrios donde habitan las encuestadas, para recoger el trabajo, principalmente cuando es un producto que debe ser entregado con urgencia.



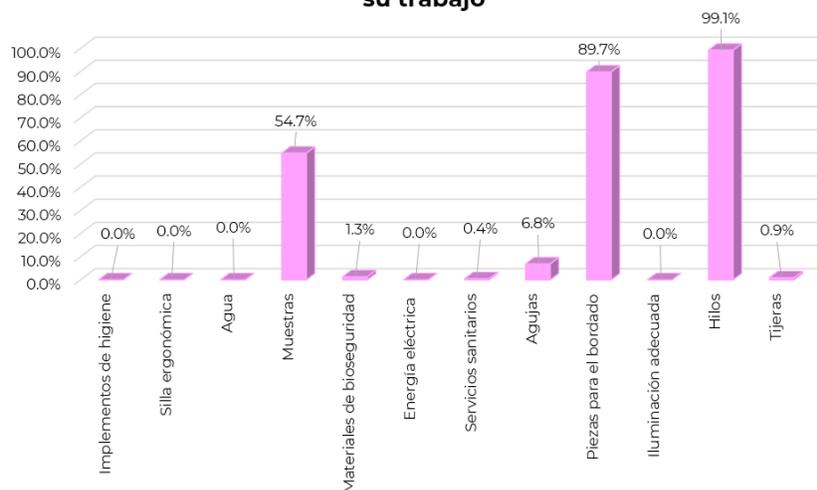
Se consultó a las bordadoras cuáles son los insumos que requieren para realizar su trabajo (materiales, implementos, insumos, equipo), la mayoría mencionó tijeras, hilos, iluminación adecuada, piezas para el bordado o insertos, agujas, servicios sanitarios, energía eléctrica, materiales de bioseguridad, muestras del diseño a bordar, agua potable, silla ergonómica e implementos de higiene.

No obstante, respondieron que, de todos estos, únicamente reciben hilos, algunas veces en cantidad insuficiente y calidad deficiente, el inserto y las muestras, estas últimas en algunos casos son fotografiadas por las mujeres o se ven obligadas a comprar las fotocopias, frecuentemente de mala calidad, lo cual dificulta el trabajo. Esto significa que el resto de necesidades corre por cuenta de las bordadoras, y merma el valor de la retribución, que ya de por sí es baja

### Materiales que necesita para realizar su trabajo de bordadora



### Materiales que le entregan a las bordadoras para realizar su trabajo



Uno de los pilares del sistema patriarcal es la violencia contra las mujeres, este no fue un tema abordado en la encuesta, sin embargo, las bordadoras no se escapan de esta terrible violación a los derechos humanos de las mujeres.

Al consultar a las lideresas sobre esta problemática (Lideresas, 2022), explicaron que, en Panchimalco, “hay hogares donde la pareja es quien decide por la mujer, por tanto, ella no tiene ni voz ni voto, algunas no salen de sus casas cuando sus parejas están ahí, o no pueden salir solas a la calle, deben llevar sus hijos e hijas, hay una vecina que no puede ir ni al molino sola, porque le dicen que a buscar marido va”.

Agregan que sus parejas descalifican el trabajo del bordado, y les dicen: “si esa babosada<sup>19</sup> no cuesta”, además controlan sus ingresos y cuestionan sus gastos.

Las lideresas afirman que algo similar ocurre en Santo Tomas, hay hogares donde los maridos no permiten que las mujeres trabajen, o se organicen, es por ello que muchas cuando son invitadas a las reuniones dicen: “no puedo porque él se enoja que yo salga y para no tener problemas mejor no salgo”. Comentan el caso de una mujer a quien su pareja le prohibió asistir a las reuniones del sindicato argumentando “que ya no la dejaba ir porque esas mujeres la harían loca”.

Agregan que los Derechos sexuales y Derechos Reproductivos son un “tema tabú”, no les gusta hablar sobre ellos, porque lo ven como “pecado” sobre todo en Panchimalco, donde las iglesias tienen mucha influencia. Por otra parte, las mujeres no tienen la potestad de decidir si tener hijos e hijas o no, cuantos o cuando tenerlos, puesto que existe la creencia que “deben ser los hijos e hijas que Dios decida”, además persiste el mito que, si una mujer se esteriliza, es con la finalidad de sostener relaciones con varias parejas sexuales.

En este sentido, reflexionan que tener muchos hijos e hijas es una estrategia para mantenerlas en las casas y en relaciones violentas, porque entre más tengan, menos posibilidades existen de salir y de dejar a su pareja.

En las zonas rurales de estos municipios se dan casos de violencia sexual, puesto que saben de adolescentes acompañadas con hombres arriba de los 30 años.

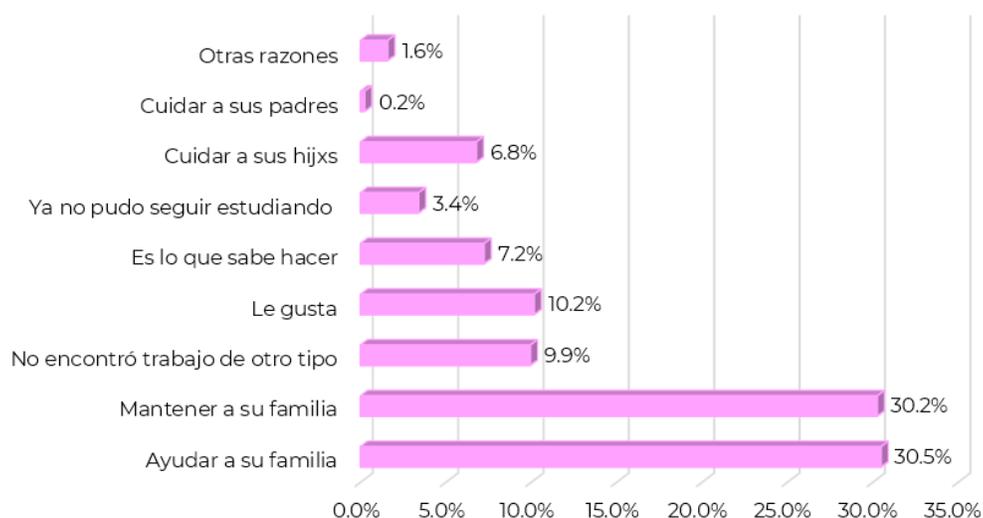
19. Babosada: forma coloquial en los países centroamericanos de llamar una cosa de escasa importancia o valor. <https://dle.rae.es/babosada>.

## VI. Condición de las mujeres (reproducción de los roles de género, mecanismos sociales y culturales)

Las bordadoras realizan esta forma de trabajo por la necesidad económica, porque les permite realizar el trabajo doméstico y del cuidado y porque cuentan con estudios mínimos. (Lideresas, 2022).

Las mujeres afirman que en su mayoría (60.7%) se dedican al trabajo del bordado por la necesidad de mantener o apoyar a sus familias económicamente

### Motivos por los que bordan



Las bordadoras integran una población excluida social y económicamente, que tienen responsabilidades familiares, pues la mayoría son madres y muchas son jefas de hogar. Ellas optan por el trabajo en domicilio bajo el supuesto, que les permite obtener ingresos, y a la vez atender sus responsabilidades familiares. Sin embargo, es un trabajo mal pagado, que no garantiza el equilibrio real entre trabajo de cuidado y trabajo remunerado, y en este sentido genera una doble carga. (Diputada Claudia Ortiz).

El trabajo es tan mal pagado que las mujeres tienen que aceptar una carga de piezas grande, que no les deja ningún tiempo libre, de tal forma que se ven obligadas a solicitar “ayuda” a su familia y terminan cargando también a sus hijas e hijos con el bordado. No tienen tiempo libre para el auto cuidado. El pago no toma en cuenta la cantidad de tiempo que se invierte en realizar el trabajo. (Diputada Claudia Ortiz).

Culturalmente es un oficio considerado “de mujeres” y las mujeres son las que se quedan en la casa asumiendo el trabajo doméstico, las empresas “venden la idea que las mujeres van a poder cuidar sus hijos y ganar dinero”. Pero en realidad es un trabajo que no les permite cuidar a sus hijos e hijas. (Lideresas, 2022).

Para las empresas es muy ventajoso económicamente hablando porque pagan bien poco a las bordadoras que realizan el trabajo y venden los productos finales a muy buen precio, es por eso que muchas empresas que contratan bordadoras comenzaron con un pequeño taller y se han convertido en grandes empresas, por tanto, han progresado a costa del esfuerzo y explotación de las mujeres bordadoras. (Lideresas, 2022).

“Cuando la mujer bordadora es joven es muy productiva, yo antes cuando era joven sacaba de 90 a 80 piezas en 8 días, pero trabajaba más de 12 horas diarias [con ayuda de su grupo familiar], ahora ya no puedo, mis ojos ya no me dan, entonces he trabajado mucho sin ningún beneficio de pensión o algún ahorro.” (Lideresas, 2022)

La mentalidad del empresario es que toda la familia de las mujeres bordadoras aprenda a bordar para continuar explotando a las trabajadoras y seguir teniendo mano de obra barata. (Lideresas, 2022).

Una dirigente sindical (Zaldaña, 2022) considera que la flexibilidad laboral y productiva del trabajo en domicilio, específicamente en la industria del bordado, tiene un sesgo de género, lo cual es evidente desde la instalación de maquilas textiles en el territorio nacional, ya que requieren mano de obra femenina, aprovechando que culturalmente se entiende que las mujeres tienen “mejores habilidades para desarrollar este tipo de actividades”, tal como el trabajo fino y delicado que elaboran las bordadoras, el cual debería ser proporcionalmente reconocido y remunerado en el país.

En este sentido, para las mujeres en El Salvador y otros países de la región, el mercado de trabajo tiene todavía a su base la división sexual del trabajo (Urquilla, 2022), asociado a esto, en el país las políticas públicas carecen de un enfoque de corresponsabilidad social de los cuidados, lo cual genera que se recargue en las mujeres las dos esferas del trabajo, por una parte tienen el trabajo remunerado, que además es mal pagado, y por otra parte, aunque tengan el trabajo remunerado tienen la obligación de realizar todas las actividades reproductivas, que no son remuneradas en absoluto.

Existe, además, una relación desigual de poder con la parte empleadora, quienes les niegan el reconocimiento como trabajadoras, pero lo son. Esto se ve reflejado en la legislación y en la práctica, por ejemplo, recientemente se hizo una reforma en temas de seguridad social, por medio de la cual se establece la obligación de parte de las empresas de afiliar a las personas trabajadoras, incluso las que se encuentren bajo contratos temporales, al régimen del ISSS, es decir, al de salud y al sistema de pensiones, y en el caso de las bordadoras en domicilio, esta reforma no les ha sido garantizada, lo cual revela que son tratadas como personas trabajadoras de segunda categoría, ya que gozan de menos derechos que las personas que trabajan en otros rubros económicos. (Urquilla, 2022).

Para el representante del MTPS, efectivamente considera que es una ventaja para las mujeres la posibilidad de trabajar desde el hogar, sin embargo, presenta la desventaja de carecer de mecanismos claros para verificar el cumplimiento de sus derechos.

Al tratarse de mujeres que viven en zonas rurales o en las periferias, alejadas de las urbes, con un sistema de transporte público deficiente e inseguro, muchas de ellas se mueven a través de otros medios, por ejemplo, en pickups, que brindan el servicio de forma privada y, por lo tanto, su costo es más elevado, en este sentido, podría representar una ventaja el laborar desde sus domicilios, al ahorrarles también tiempo en el traslado, como única ventaja (Urquilla, 2022).

Agregan como desventajas: la flexibilización laboral, el pago bajo, la discriminación que enfrentan, la persecución de la cual son víctimas si se sindicalizan, y la falta de garantía de derechos laborales (Ortíz, 2022); dobles roles/jornadas, falta de condiciones adecuadas como energía eléctrica, largas jornadas de trabajo, entre otras. (Sosa, 2022)

Según la percepción de las lideresas sindicales (Lideresas, 2022), aunque socialmente subsista la idea que el trabajo en domicilio es una actividad con muchas ventajas, puesto que la persona permanece en su casa y aparentemente “organiza su tiempo como quiera y nadie las está presionando y vigilando a diario”, esta concepción es falsa ya que invierten muchas horas a este trabajo, superior a las jornadas ordinarias de 8 horas reguladas en la legislación laboral para las típicas modalidades de empleo. Consideran que muchas mujeres preferirían trabajar en las fábricas, sin embargo, no lo hacen para cumplir con su rol de cuidadoras de sus hijos e hijas que les impone el sistema.

Las lideresas concluyen que “si el trabajo en domicilio fuera mejor pagado y tuviera las prestaciones de ley [...] fuera una mejor opción [de empleo] para las mujeres.”

Para una dirigente sindical (Zaldaña, 2022), no es posible identificar “ventajas per se”, en el trabajo en domicilio, ya que las fábricas han identificado y utilizado la estrategia de ubicarse en pueblos y/o municipios empobrecidos, donde encontrar un empleo o una fuente de ingreso es algo difícil y, por lo tanto, se instala una “lógica miserable de explotación”, en la cual, las mujeres están en total desventaja y desprotección.

Las lideresas sindicales (Lideresas, 2022) consideran que no es posible conciliar la vida laboral con la familiar, tal como lo mantada el Convenio 156 de la OIT Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981<sup>20</sup>, puesto que las metas de producción son muy altas, además, como ya se mencionó, algunas relatan que realizan el trabajo del hogar durante las primeras horas de la mañana y posteriormente se dedican al bordado en jornadas de hasta 12 horas continuas, sacrificando completamente su tiempo de descanso.

“Yo bordaba de 2 de la tarde a 1 o 2 de la madrugada, casi todos los días, para poder sacar la meta de producción”. (Lideresas, 2022).

Agregan que este tipo de actividades es ventajoso para las empresas puesto que tiene trabajadoras que sacan la producción y no pagan ninguna prestación laboral, ni siquiera gastan en la provisión de insumos que les permita realizar el trabajo y les venden la idea que el trabajo del bordado es un “pasatiempo que además ayuda para desestresarse”. (Lideresas, 2022).

---

20. **Artículo 4** Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deberán adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para: (a) permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo; (b) tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social.

**Artículo 5** Deberán adoptarse además todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para: (a) tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades locales o regionales; (b) desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar.

Por otra parte, aseguran que en los lugares de residencia de las bordadoras no hay guarderías, y si bien es cierto, hay pre-escolares (Kínder), que recibe niños y niñas desde los 4 años, implica que deben ir a dejarlos y a traerlos, y las distancias son largas, por tanto, no es una opción ventajosa, y prefieren cuidarlos en sus casas y bordar en sus tiempos libres.

En efecto, la aplicación de los convenios en el país, dista mucho de las realidades de las mujeres, y, aunque se consideran instrumentos valiosos, que deberían modificar las leyes nacionales, la dinámica de trabajo en domicilio, todavía es muy compleja de entender, lo cual no ha permitido que estos instrumentos, como el Convenio 156 de la OIT, realmente sean aplicables, que el beneficio que tienen se concrete en garantizarles derechos a las bordadoras. (Zaldaña, 2022)

El mencionado convenio fue adoptado por el Estado salvadoreño en el año 2000, y 22 años después, se considera que ninguna de las personas trabajadoras realmente goza de todos los beneficios que su ratificación debería de producir, por ejemplo, licencias y centros de cuidados para las hijas e hijos de las personas trabajadoras, en el caso de las bordadoras la situación es más grave, porque no se toma en cuenta que ellas también tienen responsabilidades familiares. (Urquilla, 2022)

Efectivamente, las mujeres bordadoras realizan dobles o triples jornada, por tanto, su trabajo no es armónico con las responsabilidades familiares. La mayoría de bordadoras en domicilio, al no lograr cumplir con el trabajo del bordado, debido a la carga que implica el trabajo doméstico y del cuidado, lo que hacen es incorporar a personas conocidas y familiares a este empleo, porque las metas son tan altas que no logran sacar todo el trabajo a tiempo. (Juárez Lazo, 2022)

Estas personas que apoyan o ayudan a realizar el trabajo del bordado son las que se denominan tercerizadas y no son reconocidas por las empresas como trabajadoras, en algunos casos, ni siquiera saben para quien trabajan, por la inexistencia de un vínculo laboral, es por eso que la propuesta de ley de trabajo en domicilio dice expresamente que las personas familiares o conocidas de la persona bordadora, que reciben trabajo de la empresa, deben ser reconocidas como trabajadoras con derechos. También para que las empresas sean conscientes de lo que una persona es capaz de sacar y pacten metas apegadas a la realidad, porque lo que está pasando es que las empresas pactan grandes cantidades de producción a costa de violaciones sistemáticas de derechos. (Juárez Lazo, 2022)

Existe la opinión que las bordadoras en domicilio deberían contar con un instrumento jurídico que les garantice derechos, por ejemplo, el Convenio 177 sobre trabajo en domicilio, sin embargo, parece que no hay voluntad política para darle paso a este convenio. (Juárez Lazo, 2022)

## VII. Posición de las mujeres y ejercicio de derechos

El trabajo a domicilio responde a la dinámica de globalización de la economía y es propia del modelo neoliberal. La parte empleadora, dueña de los medios de producción, obtiene beneficios de las políticas neoliberales, por ejemplo, de las políticas fiscales, que favorecen a la producción, el Estado les otorga exenciones fiscales, que no se ven reflejadas en mejores condiciones para las personas trabajadoras. (Zaldaña, 2022)

Para el año 2019 la OIT contabilizaba doscientos sesenta millones de personas trabajadoras, que representan el 7.9% de la población, empleada en la categoría de trabajo en domicilio, este dato incluye también las personas trabajadoras independiente o autónomas que laboran en su hogar. Muchas de las personas que acceden a este tipo de empleo, sobre todo las mujeres, lo hacen para poder asumir el trabajo doméstico y del cuidado, lo cual es producto de la división sexual del trabajo, y está relacionado con el hecho que sean ubicadas en los sectores de la economía monetaria más precaria. La globalización de la economía implica obtener más ganancias por menos inversión, sacrificando los derechos de las personas trabajadoras, como en el caso del bordado en domicilio. (Juárez Lazo, 2022)

Tal como lo expresa una de las funcionarias entrevistadas: “Las empresas ven como hacerse más eficientes o reducir costos, pero esto se traduce en pasar encima de la propia vida de las mujeres, de afectar su salud, de invertir todo su tiempo. La ocupación es tan extendida [...], que se les va la vida...” (Ortíz, 2022).

El trabajo en domicilio, visto desde la perspectiva de las empresas, es una estrategia para disminuir costos de producción, que recae sobre los hombros de las personas trabajadoras, en este caso de las bordadoras, pero se da también en otros sectores productivos. Por lo tanto, las empresas buscan evadir responsabilidades patronales, y argumentan que no tienen obligaciones, porque no existe un contrato laboral. (Zaldaña, 2022) y (Urquilla, 2022).

La parte empleadora se ahorra seguridad social, salud y seguridad ocupacional, servicios básicos de funcionamiento, equipo de trabajo, prácticamente paga solo la fuerza laboral y en condiciones de explotación, quedándose con elevados niveles de ganancia. (Zaldaña, 2022), (Urquilla, 2022) y (Sosa, 2022).

Las razones por las cuales las mujeres no ejercen sus derechos, en el sentido de exigir su cumplimiento de forma extrajudicial o judicial son:

**Desconocimiento de derechos laborales.** No solamente de las bordadoras, sino en la población trabajadora en general. (Urquilla, 2022)

**Débil identidad como sujetas de derechos.** Las bordadoras ven esta “oportunidad de trabajo como una bendición”, debido a su condición de “empobrecimiento”. (Zaldaña, 2022)

**Incipiente identidad sindical.** Las bordadoras están avanzando en la toma de conciencia del poder organizativo en la reivindicación de sus derechos, un primer paso en el proceso es estar organizadas como sindicato, y el trabajo sindical las está llevando a identificar la necesidad de exigir el respeto a sus derechos como trabajadoras, a través de herramientas como la negociación colectiva, sin embargo, aún no alcanzan el empoderamiento necesario para lograr este fin. (Zaldaña, 2022)

**Obstáculos para lograr fortalecer la organización sindical.** Uno de los obstáculos es la dispersión e invisibilización en que se encuentran las mujeres, lo cual dificulta localizarlas y promover su afiliación o participación en el sindicato. (Zaldaña, 2022) y (Ortíz, 2022).

**Desconfianza en la institucionalidad pública.** Ya que al acudir a las instituciones garantes de derechos, como el MTPS o la PGR, no les brindan el acompañamiento que requieren, por ejemplo, en el MTPS les dirán que no pueden ejercer la función de inspección del trabajo en el lugar que ellas viven, porque ahí no está instalada la empresa; en la PGR les dirán que no pueden probar la relación laboral porque ellas no tienen un contrato individual de trabajo que conste por escrito con la empresa, que ellas no tienen la dirección de la empresa, que no tienen el nombre del representante legal, etc. Además, se conoce de casos en que bordadoras han intentado activar el sistema de administración de justicia y han tenido una respuesta negativa, lo cual las desmotiva. (Urquilla, 2022) y (Juárez Lazo, 2022).

**Temor a represalias.** Aunque el trabajo sea realizado en condiciones laborales precarias, sin gozar de un salario digno, ni prestaciones de ley, para ellas significa un ingreso para sus hogares, y una denuncia puede significar la pérdida de este ingreso mínimo, que en muchos casos es el único del grupo familiar. (Urquilla, 2022), (Ortíz, 2022) y (Juárez Lazo, 2022). Una de las funcionarias entrevistadas expresó que las mujeres no ejercen sus derechos, debido a las amenazas de las empresas y cita lo que les dicen: “Si te metés en el sindicato, ya no te voy a contratar”, agregando que “las atemorizan para que no se organicen, para que no conozcan sus derechos, no se empoderen y no exijan”.

En el año 2015, por presiones del movimiento de mujeres organizadas y feministas, el MTPS habilitó un área de registros para las empresas que tengan personas trabajadoras en domicilio, pese a que la exigencia viene desde el año 1972, que fue cuando se aprobó el Código de Trabajo.

Al respecto, un representante del MTPS explica que la mayoría de empresas afirma que no tienen personas laborando en la modalidad de trabajo en domicilio. En la actualidad hay un registro nacional de empresas del MTPS y dentro del instrumento que sirve para llevar a cabo el registro, se incluyó un apartado sobre trabajo en domicilio, sin embargo, no es un registro público. Agregó que: “en el tiempo en el que estuve en inspecciones [Dirección General de Inspección de Trabajo], sólo una empresa que se registró, aceptó tener empleadas en domicilio”. (Bolaños, 2022)

Efectivamente, desde que se inició el trabajo organizativo con las bordadoras en domicilio, se ha demandado al MTPS que requiera a las personas empleadoras el cumplimiento de la obligación, establecida en el Código de Trabajo, de registrar a las empleadas que mantienen contratadas bajo esta modalidad, sin embargo, el MTPS no ejerce esta exigencia de forma coercitiva, lo cual permite que las empresas sigan evadiendo su deber. (Zaldaña, 2022)

En este sentido, se considera lamentable el papel del MTPS, puesto que el trabajo en domicilio que realizan las bordadoras, es una realidad de conocimiento público, tanto el Sindicato como FEASIES han hecho solicitudes a esa cartera de Estado para que actúe en la materia, sin embargo, no cuenta con los registros de las empresas que contratan trabajadoras en domicilio, ni de las mujeres que trabajan bajo esta modalidad, ni de las que están afiliadas a un sindicato. (Ortíz, 2022)

Similar opinión expresó la Diputada Karina Sosa, al explicar que desconoce que MTPS esté realizando acciones concretas en relación con el registro de las empresas que contratan bajo esta modalidad de trabajo, por el contrario, afirmó que percibe “falta de interés”, “falta de voluntad política” e incluso “indiferencia en este tema”, a pesar de ser una realidad del conocimiento de esa institución, y, por lo tanto, sobre la cual deberían de actuar.

## VIII. Componente formal normativo

Como ya se mencionó anteriormente, resulta necesario contar con una definición clara, precisa, que eluda confusiones con otras formas de trabajo irregular, ya que el concepto convencional adoptado por la ley laboral salvadoreña, hace alusión a la expresión “trabajo a domicilio” la cual da lugar a ambigüedades, pues puede entenderse incluidas no solo a las actividades remuneradas realizadas a petición de un empleador o empleadora y llevadas a cabo en el domicilio de las personas trabajadoras, sino también aquellas que implican el desplazamiento de los trabajadores y trabajadoras al domicilio de quien las demande, como el caso de las labores de entrega o reparto a domicilio, el trabajo del hogar remunerado, servicios técnicos o profesionales, etc.

Por tanto, jurídicamente se debe adoptar la noción de **“trabajo en domicilio”** determinando de forma inequívoca que las actividades se realizan en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar de su elección, distintos de los locales de la persona empleadora, pues la claridad conceptual es un punto de partida para el reconocimiento y garantía de derechos laborales.

“...antes de que se diera la ley de teletrabajo, había una confusión si el teletrabajo era parte del trabajo a domicilio”. (Urquilla, 2022)

Sobre los derechos laborales de las mujeres bordadoras en domicilio, es imprescindible mencionar que a partir de lo determinado por el art. 41 de la Constitución de la República, se puede deducir que las personas trabajadoras en domicilio tienen los mismos derechos que los trabajadores y trabajadoras sujetas a regímenes laborales ordinarios, pues advierte que “se reconocerá al trabajador a domicilio una situación jurídica análoga a la de los demás trabajadores, tomando en consideración la peculiaridad de su labor”.

Por tanto, el mandato es claro en advertir como una obligación el “reconocimiento de derechos”, considerando sus peculiaridades, atendiendo además que desde el principio *prohomine*, nunca debe atender a una interpretación restrictiva sino a la interpretación que mejor favorezca los derechos humanos. (Juarez Lazo & Juarez Barrios, 2021)

Asimismo, hay elementos que evidencian la relación de subordinación y dependencia de estas personas trabajadoras con el empleador o empleadora a pesar que no tener un horario fijo, de no ejecutar sus actividades en un lugar controlado por la parte empleadora y por ende no estar sujeta a la supervisión permanente y directa, pero están obligadas a cumplir con sus instrucciones, a entregar la obra en el tiempo convenido, con la calidad debida a cambio de un salario previamente pactado, los cuales son indicativos de la existencia de una relación de subordinación.

“Las trabajadoras en domicilio tienen derecho a todos los derechos que tenemos las personas trabajadoras, un salario, vacaciones, aguinaldo, pensión, derecho a salud, indemnización, etc. Tienen todos los derechos que el resto de trabajadoras y trabajadores” (Zaldaña, 2022).

Sin embargo, el Código Laboral no desarrolla adecuadamente los derechos de las personas insertadas en el trabajo en domicilio, ya que el régimen especial dedicado a estas actividades mínimamente enuncia los siguientes derechos:

- a) Otorgamiento de un contrato escrito.
- b) Salario no menor al mínimo de acuerdo al rubro de la actividad.
- c) Indemnización en casos legalmente establecidos.

Contrario a ello esta misma normativa secundaria expresamente niega derechos como:

- a) Remuneración de días de asueto de acuerdo a lo establecido en el art. 195 C.T.
- b) Derecho a la protección frente a riesgos profesionales, determinado en el art. 320 C.T, el cual ha sido declarado inconstitucional<sup>21</sup>.

Asimismo, otra medida legislativa que podría verse en beneficio para las personas que trabajan en domicilio, es la reforma del art. 29 del Código de Trabajo, a fin de establecer la obligación de la parte patronal de inscribir a las personas en trabajos temporales y en período de prueba al régimen del seguro social (Asamblea Legislativa, 2022) puesto que en muchas ocasiones esté tipo de actividades son calificadas como temporales.

Por tanto, las obligaciones de la parte empleadora con respecto a las personas trabajadoras en domicilio son las mismas prestaciones básicas que tiene con las demás personas trabajadoras a su servicio que realizan las mismas actividades en condiciones convencionales de empleo, es decir que debe garantizarles los derechos mínimos según las leyes vigentes como: un salario justo, lo que incluye el derecho a un salario mínimo, condiciones laborales dignas, seguridad y previsión social (afiliación a ISSS y AFP), seguridad ocupacional, jornada de trabajo adecuadas (límite de horario), lo cual se logra con metas de producción humanamente reales, reconocimiento de prestaciones laborales (aguinaldo, vacaciones, indemnización).

Asimismo, debe respetar los fueros de maternidad y la libre sindicalización, lo que implica libertad de poder organizarse y sindicalizarse sin temor a ser despedidas o estigmatizadas, el respeto de sus derechos a ser parte de directivas sindicales y a poder negociar colectivamente con la parte patronal.

Sobre el salario mínimo la Sala de lo Constitucional, dictaminó en la sentencia N.º 49-2015 (Sentencia de Inconstitucional por la inobservancia del Ejecutivo y el CNSM, al no decretar las tarifas sobre salario mínimo de la personas que trabajan a domicilio, 2017) que “los trabajadores a domicilio devengarán el salario mínimo que corresponda al rubro o actividad económica en la que desempeñan sus labores”, haciendo alusión a que el salario mínimo tiene dos características: “por un lado, es una garantía de ingreso mínimo y por tal se entiende por ello la remuneración indispensable para cubrir las necesidades humanas vitales; y, por otro, es extensible a todos los sectores, es decir, que a ningún

---

21. La Sala de lo Constitucional determinó, a través de la Sentencia de Inconstitucional con referencia N.º 67-2016 (Sentencia de Inconstitucional, 2021) que la exclusión absoluta, de las personas trabajadoras, de la protección por el sufrimiento de cualquier riesgo profesional, es una medida discriminatoria, desproporcionada y por tanto inconstitucional e ilegítima, en consecuencia constató que el artículo 320 letra a contraviene el art. 3 y 41 de la Constitución, ordenando a la Asamblea Legislativa que un plazo máximo a 6 meses, contados a partir del día siguiente al de la notificación de la sentencia, regule o adapte las normas que sean necesarias para que haya reglas y principios sobre responsabilidad patronal frente a riesgos profesionales de las personas trabajadoras en domicilio tomando en cuenta la peculiaridad de sus labores.

trabajador, independientemente del área en que se desempeñe puede excluirse de la aplicación de un salario mínimo”, de acuerdo a la sentencia N.º 26-2006 citada por la misma sala en la primera resolución mencionada.

Al respecto es importante mencionar que el decreto ejecutivo N.º 10 en el ramo de trabajo y previsión social, (CNSM, 2021), determinó que las tarifas de salario mínimo para las personas trabajadoras de la maquila textil y confección, así como para las personas trabajadoras a domicilio que laboren en estos rubros, serán las siguientes: el pago mensual, indistintamente del número de días del mes que se está remunerando, será la cantidad de trescientos cincuenta y nueve dólares con dieciséis centavos de dólar de los Estados Unidos de América (USD 359.16), como salario de la jornada ordinaria diaria la cantidad de once dólares con ochenta y un centavos de dólar (USD 11.81), y como pago por hora, será la cantidad de un dólar con cuarenta y ocho centavos de dólar (USD 1.48).

“En el caso de las bordadoras, ni siquiera el salario mínimo actual se les garantiza”. Razón por la cual a nivel nacional debería haber una tabla para el pago mínimo según la actividad. (Ortíz, 2022)

“...las bordadoras como parte de las empresas textiles tienen los mismos derechos que el resto de personas trabajadoras, pero son violentadas y discriminadas” (Juárez Lazo, 2022).

Pese al reconocimiento legal de derechos de esta población, la realidad muestra un panorama de violaciones sistemáticas a derechos laborales, pues las mujeres bordadoras están expuestas a jornadas de trabajo extenuantes, a cambio de salarios muy bajos, nulas prestaciones laborales, condiciones de empleo inadecuadas y riesgos inminentes de enfrentar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, (por la poca luz con la que trabajan a altas horas de la noche, por la postura que ocupan, por el equipo inapropiado, etc.), sin contar con ninguna garantía de su derecho a la salud, ni seguridad social, situación que convierte el trabajo del bordado en domicilio en una forma de empleo precario.

“Muchas de las mujeres bordadoras dicen la vida se nos acaba entre puntada y puntada” (Ortíz, 2022).

“Las trabajadoras del bordado en domicilio en la práctica son tratadas como personas trabajadoras de segunda categoría, porque gozan de menos derechos que otras personas que trabajan en otros rubros económicos”. (Urquilla, 2022)

Asimismo, existen negaciones al derecho a la libre asociación y libre sindicalización como se expondrá más adelante.

Lo anterior deja en evidencia el inadecuado abordaje que el Código de Trabajo hace de la modalidad del trabajo en domicilio, pues a pesar de dedicar un capítulo para su desarrollo normativo, este no responde a la dinámica de esta forma de empleo, pues se trata de una normativa antigua que no se apega a las constantes variantes del mercado laboral, ni a estándares jurídicos internacionales, ni a la Constitución de la República, lo que apareja vacíos legales que activan la discrecionalidad de las personas administradoras de justicia, lo cual, contrario a proteger los derechos de esta población, las termina invisibilizando, marginando y discriminando, pues les brinda un tratamiento diferenciado sobre la base de ser una actividad laboral sui géneris.

Es por ello que recientemente se ha desarrollado un esfuerzo normativo con la creación y presentación a la Asamblea Legislativa del anteproyecto de ley sobre trabajo en domicilio, el cual recoge aspectos determinados en el Convenio 177 de la OIT, relativo a esta forma de trabajo, analizando además la realidad en la que se desarrolla esta actividad, promoviendo con ello la mejora sustancial en el reconocimiento y garantía de derechos de esta población, lo cual tiene que ver con el fortalecimiento a la función de inspección de trabajo.

Entre las novedades más significativas de la propuesta de ley de trabajo están las siguientes:

- Equiparación de derechos bajo el principio de igualdad y no discriminación.
- Progresividad y equiparación de estándares de derechos internacionales es decir todos los derechos reconocidos.
- Prohibición de la intermediación.
- Establecer parámetros de producción promedio por jornada de trabajo y por persona.
- La obligatoriedad de la inspección de trabajo para vigilar el cumplimiento de derechos y sobre todo el pago de salarios.
- La incorporación del comité de salud ocupacional para este rubro.
- La responsabilidad en los suministros, es decir, que debe ser la persona empleadora quien los otorgue a las trabajadoras.

“La propuesta de Ley de Trabajo en Domicilio es un proyecto que apoyaron por ser una deuda pendiente para el sector productivo en domicilio, por tanto, es una causa justa que acompañamos y defendemos”. (Ortíz, 2022)

Es evidente que el desarrollo de acciones precisas y concretas a favor de los derechos de las personas trabajadoras en domicilio, como la aprobación de la ley especial, es fundamental para el acceso a justicia de este sector productivo. Con ese mismo objetivo es importante que el Estado salvadoreño ratifique el Convenio 177 de la OIT sobre el trabajo a domicilio.

## IX. Componente institucional

La Dirección General de Inspección, a pesar de ser un área con un mandato constitucional <sup>22</sup> de mucha relevancia para la garantía de los derechos laborales, presenta serias limitantes, como otras áreas del MTPS, principalmente en términos presupuestarios, ya que el MTPS, es una de las carteras de Estado con más bajo presupuesto, lo cual se traduce en servicios deficitarios, por ejemplo, una cantidad inadecuada de personas ejerciendo la función de inspección e insuficiente provisión de vehículos, combustible y motoristas, para dar respuesta y cobertura plena a las solicitudes de inspección. (Zaldaña, 2022)

Además, la dinámica del trabajo a domicilio presenta características atípicas y el MTPS no tiene las capacidades instaladas en materia de inspectoría laboral para responder a esa experticia, que requiere de estrategias diferenciadas para hacer inspecciones sobre estas modalidades de trabajo:

“...Las empresas han cambiado el horario de entrega de materia prima, lo hacen entre las 5:00 o 6:00 de la noche, en las plazas, en los parques, porque saben que en esos horarios el MTPS ya no labora, ya que su horario laboral es hasta las 4:00 de la tarde, entonces, por ende, no va a llegar de sorpresa alguien del ministerio a realizar una inspección. Son estrategias que los empresarios utilizan para evadir inspecciones”.

Esto hace que la función de inspección del trabajo sea deficiente, sobre todo con respecto al trabajo del bordado en domicilio. Se hace referencia al desarrollo de inspecciones en administraciones de gobierno anteriores, sin embargo, se ha mantenido un discurso según el cual, no es posible realizar inspecciones en el domicilio de las personas trabajadoras. Se considera necesario por lo tanto que el MTPS amplíe la concepción que tiene del mundo laboral y de las relaciones laborales para mejorar la tutelar de los derechos laborales de esta población. (Zaldaña, 2022)

Por otra parte, los beneficios e incentivos que la Ley de Zonas Francas Industriales y de Comercialización otorga a las empresas dedicadas a la confección, tienen el supuesto fin de promover la inversión y con esto generar empleos, sin embargo, no existe una vigilancia por parte del Estado, para garantizar que se trate de un trabajo decente, que cumpla con la normativa nacional mínima: pago de salarios mínimos, salud y seguridad ocupacional, seguridad y previsión social, trato digno, etc. (Zaldaña, 2022)

Es decir, que deberían estar en función del trabajo decente, garantizando que la inversión no produzca daño en lo ambiental ni en lo social. (Ortíz, 2022).

En este sentido, se considera que son injustos, porque las empresas obtienen muchos beneficios que se ven reflejados en ventajas económicas para la parte empleadora, pero eso no se traslada a las personas que laboran bajo la modalidad de trabajo en domicilio o al interior de las fábricas. Esto está relacionado con la falta de vigilancia de parte de las instituciones estatales facultadas para ello. (Urquilla, 2022)

---

22. La ley reglamentará las condiciones que deban reunir los talleres, fábricas y locales de trabajo. El Estado mantendrá un servicio de inspección técnica encargado de velar por el fiel cumplimiento de las normas legales de trabajo, asistencia, previsión y seguridad social, a fin de comprobar sus resultados y sugerir las reformas pertinentes. (Art. 44 Cn.).

Se menciona que la industria textil y de la confección, es uno de los sectores económicos que año con año reportan crecimiento, lo cual debería traducirse en buenas condiciones laborales para las personas que trabajan en dicho sector, por ejemplo, un salario más alto, sin embargo, desde su origen en el país, las maquilas textiles, tienen uno de los salarios mínimos más bajos, además, para una operaria de maquila, no existe mayor movilidad vertical al interior de la fábrica, ingresan percibiendo el salario mínimo y la única forma de ganar más es alcanzando elevadas metas de producción y cumpliendo con extenuantes jornadas de trabajo para aspirar al pago por horas extras. (Urquilla, 2022)

Por lo tanto, los beneficios e incentivos deberían otorgarse a las empresas a cambio del respeto irrestricto de los derechos laborales de las personas trabajadoras y no solo por generar fuentes de empleo, sin importar si estos son precarios. Esto amerita una reforma a la Ley de Zonas Francas, Industriales y de Comercialización, para garantizar que el goce de los beneficios e incentivos, esté condicionado al cumplimiento de obligaciones y respeto de derechos laborales e incorporar una fianza para garantizar los derechos de las personas trabajadoras, en caso de salida del país, de la parte empleadora. (Juárez Lazo, 2022).

El Ministerio de Economía, tiene la facultad de sancionar, a través de un proceso administrativo, a las empresas calificadas de acuerdo al régimen de zonas francas que violentan los derechos laborales de las mujeres que trabajan en domicilio, *por ejemplo, con la suspensión temporal o definitiva de beneficios o incentivos fiscales, para las que incumplan las prestaciones laborales de su personal (art. 31 Ley de Zonas Francas Industriales y de Comercialización) (Asamblea Legislativa, 1998).*

Sin embargo, se percibe falta de experticia en el MINEC, para la vigilancia y seguimiento de aquellas empresas que violentan derechos humanos laborales, y, por lo tanto, son facultades que no las ejerce dicha cartera de Estado, y, por ende, deja en total abandono o falta de tutela los derechos de las personas trabajadoras que están bajo este régimen. (Zaldaña, 2022).

Al consultar al MINEC sobre sanciones impuestas por ese ministerio de conformidad con el artículo 31 inciso 1 y 2 de la Ley de Zonas Francas Industriales y de Comercialización, a empresas que contratan bordadoras a domicilio, durante el periodo comprendido entre el 1 de enero del 2021, al 30 junio del año 2022, desagregados por año, mes, departamento y municipio, así como sobre estudios realizados en relación a la situación de las personas que realizan trabajo del bordado o cualquier otro estudio de la dirección, respondió:

“...Que de acuerdo con el objeto de la ley, y con los requisitos que se les requiere a las personas naturales o jurídicas que solicitan ser autorizadas por el Ministerio de Economía, para gozar de los beneficios que las misma contiene para los usuarios (arts. 17 y 19), al establecer una empresa dentro de una Zona Franca o un Depósitos de Perfeccionamiento Activo (DPA) y operar dedicándose a cualquiera de las actividades mencionadas en el artículo 3; la determinación del tipo de contrato de trabajo y la modalidad bajo la cual se desarrolle el mismo no son objeto de revisión para la autorización que otorga el Ministerio a través de la Dirección de Inversiones (DI).<sup>23</sup>

---

23. Resaltado propio.

Que si bien los artículos 17-A y 19-A, de la LZFIC, los cuales establecen para los usuarios directo o los que operan en un DPA, como uno de los requisitos a presentar para obtener la autorización, el Operar con un número determinado de puestos de trabajo permanentes, el cumplimiento de tal requisito se corrobora por la DI, con las planillas pagadas del Instituto Salvadoreño del Seguro Social y a las diferentes Administradoras de Fondos de Pensiones, según el artículo 10 inciso penúltimo.

[...] la DI, no posee información sobre que empresas tienen contratadas a bordadoras bajo la modalidad de trabajo a domicilio, y por consiguiente no se tiene estudios previos sobre la situación de las personas que realizan trabajo del bordado.”

Agrega la respuesta que:

“En relación con el artículo 31 inciso 2 de la LZFIC, el cual establece que las sentencias firmes y definitivas emitidas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social o la autoridad correspondiente del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, o de la Superintendencia de Pensiones, en las que se hubiesen sancionado a quienes cometieron alguna de las infracciones en el artículo señaladas, serán notificadas al Ministerio de Economía quien evaluará si procede la suspensión temporal de los beneficios. Sobre este punto debemos enfatizar, que, en los registros de la DI hasta esta fecha, no se ha recibido notificación de sentencias firmes y definitivas relacionadas a estas infracciones, por consiguiente, no es posible establecer datos estadísticos de suspensiones dictadas por el MINEC.”

Los obstáculos que las bordadoras en domicilio enfrentan para acceder a justicia, ya sea por la vía judicial o administrativa, vienen dados por la misma modalidad laboral, al no contar con una relación laboral formal, como el resto de personas trabajadoras, se considera un trabajo de menor importancia o de segunda o tercera categoría, esto responde a un patrón cultural con sesgos de género, ya que se trata de un trabajo feminizado, en una lógica patriarcal, dentro de la dinámica de las relaciones laborales.

## X. Cumplimiento de derechos

Es evidente que los derechos de las mujeres bordadoras en domicilio son violentados no solo por tratarse de una labor productiva con un enorme sesgo de género, sino también por ser una actividad atípica y en consecuencia inapreciable como parte importante del mercado de trabajo, cuya invisibilidad se traduce en discriminación laboral de derecho, puesto que su origen radica en la misma ley, la cual hace distinciones injustificadas e ilegítimas.

Ante este panorama muchas mujeres bordadoras, pese a las adversidades dadas por la dinámica en que desarrollan estas labores, obstáculos socio culturales, además de la falta de seguridad jurídica, deciden buscar apoyo y denunciar el irrespeto de sus derechos como trabajadoras.

En este sentido instituciones de la sociedad civil organizada comentan que han asesorado a mujeres bordadoras en domicilio por incumplimiento de derechos laborales sobre todo ante despidos injustificados, falta de reconocimiento de un horario laboral decente (8 horas), salario por debajo del mínimo, falta de pago, humillaciones, que son las violaciones más recurrentes. De las cuales cuentan con registros administrativos.

“...abusan de ellas porque cuando entregan las piezas bordadas hay ocasiones que no les pagan el trabajo alegando que las piezas están manchadas, cuando son manchas sencillas y como lo saben se las llevan, sin importar cuánto trabajo ha significado eso para las compañeras” (Zaldaña, 2022).

También existen denuncias por violaciones al derecho a la libertad de asociación y libertad sindical, puesto que aún sigue siendo un tema sensible, socialmente estigmatizado, generando rechazo social y sobre todo miedo en las personas trabajadoras, ante la amenaza de perder su empleo y no poder acceder a otro.

“Si algunas de las empresas logran identificar o tiene la sospecha que una de sus trabajadoras se reúne o está en un sindicato entonces le quitan el trabajo, razón por la cual muchas todavía tienen ese temor de organizarse”. (Zaldaña, 2022)

“En las marchas, las mujeres se cubrían el rostro, si se tomaban una foto que no les saliera el rostro porque precisamente si las ubicaban lo que hacían es quitarles el trabajo, entonces ellas tenían mucho temor”. (Zaldaña, 2022)

Lo cual fue confirmado con los resultados de la encuesta aplicada a mujeres bordadoras, datos mostrados en el apartado relativo a las condiciones de sindicalización de las bordadoras en domicilio.

Sobre como inician su relación con la parte empleadora, las bordadoras que participaron en el grupo focal determinaron en su gran mayoría que llegan a las empresas por referencia de alguien más, dan muestra de su trabajo y si el empleador o empleadora lo aprueba son contratadas y únicamente les solicitan una copia de su documento de identidad utilizado para el descuento de renta.

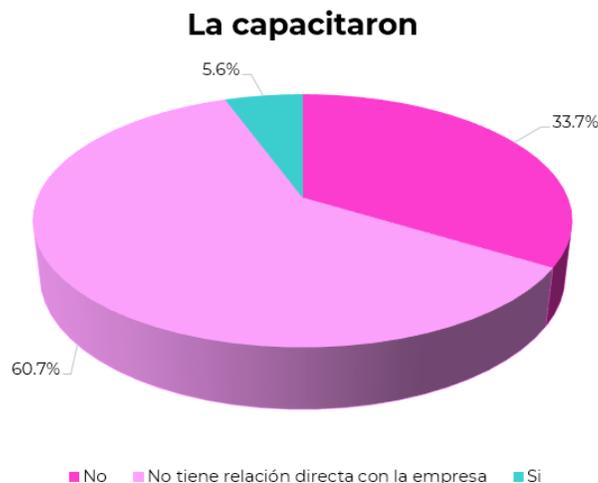
Información que fue constatada con los resultados de la encuesta realizada a bordadoras en domicilio, donde el 30.34% llegó a trabajar a la empresa por recomendación.

Con respecto al otorgamiento de un contrato de trabajo escrito como lo determina el art. 71 del Código de Trabajo, las mujeres bordadoras participantes en el grupo focal comentaron que la parte empleadora no cumple con esta disposición, puesto que la relación laboral se establece verbalmente en la gran mayoría de veces.

Asimismo, manifestaron que cuando las contratan les piden la copia del DUI por el descuento de renta y cuando les pagan firman un libro o cuaderno donde especifican datos personales e información general del trabajo que realizan.

Esta información fue ratificada por las mujeres bordadoras consultadas a través del instrumento de encuesta, puesto que solo el 24% cuenta con un contrato de trabajo escrito con la empresa, sin embargo, en la mayoría de los casos no tienen el documento, principalmente porque que nunca se lo entregaron.

Otro dato interesante es que las empresas no invierten en la preparación y capacitación de las mujeres bordadoras en domicilio, lo cual implica que se ahorran, no solo dinero, sino también tiempo activo de producción. Como se evidencia a continuación donde solamente el 5.6% fue capacitada por la empresa.



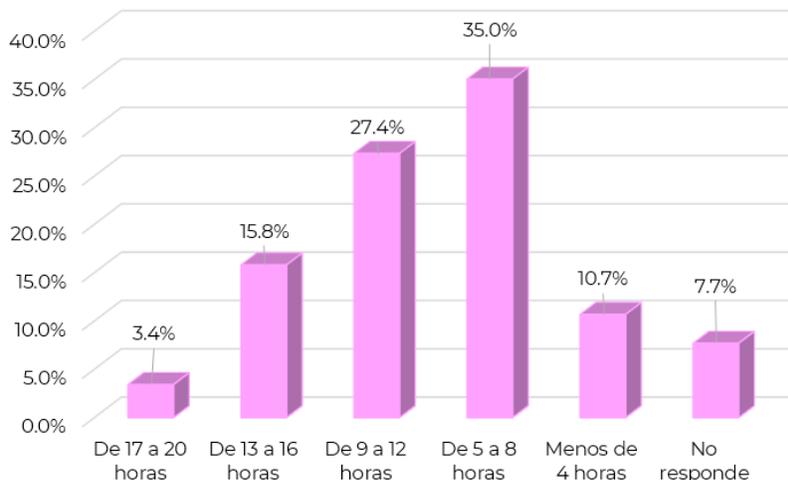
En cuanto a la jornada laboral: cantidad de horas de trabajo y horarios laborales (diurno y nocturno).

De acuerdo a la información recolectada se determina que el trabajo del bordado implica horarios de trabajos extenuantes que sobre pasan las 8 horas laborales diurnas determinadas por la ley y las 7 horas nocturnas, puesto que algunas bordadoras tienen un horario que alcanza más de 12 horas de trabajo, sobre todo cuando son jóvenes y sus capacidades son óptimas, abonado a ello deben realizar el trabajo doméstico y del cuidado. Por tanto, sus horas de sueño, oscilaban entre 5 y 6 horas.

“Muchas bordadoras dejamos de bordar a las 11 de la noche y volvemos a comenzar a las 4 de la mañana desde esa hora bordamos todo el día, conjugando el trabajo del bordado con el trabajo doméstico” (Lideresas, 2022).

Del total de bordadoras encuestadas el 35% dedican entre 5 y 12 horas al trabajo del bordado y al hacer el cálculo de las que dedican más de 8 horas de trabajo se determina que casi el 47% dedica entre 9 y 20 horas diarias.

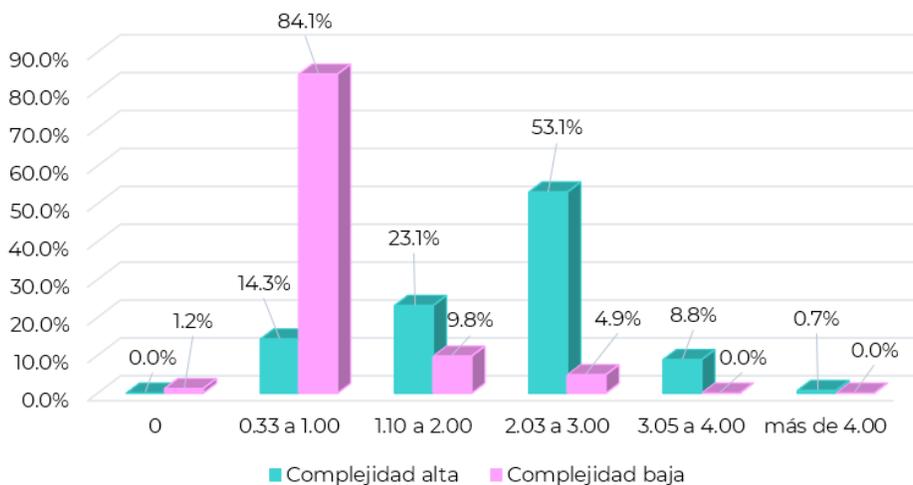
### Horas diarias que dedica al bordado



Sobre el valor pagado por pieza, las bordadoras consultadas en el grupo focal comentaron que el precio depende en gran medida del destino de la mercadería, es decir, si se comercializa en el interior o exterior del país, puesto que, si se exporta, es mejor pagada, que la negociada en el mercado interno. (Lideresas, 2022).

Si la producción es exportada un panel grande terminado puede costar entre 5 y 6 dólares y un pequeño 3 o 4 dólares. Pero si se queda en el país hay piezas pequeñas que las pagan a \$1.60 y si lleva 6 hilos vale \$1.75, es decir solo aumentan 0.15 centavos. (Lideresas, 2022).

### Valor de piezas según operación que realizan

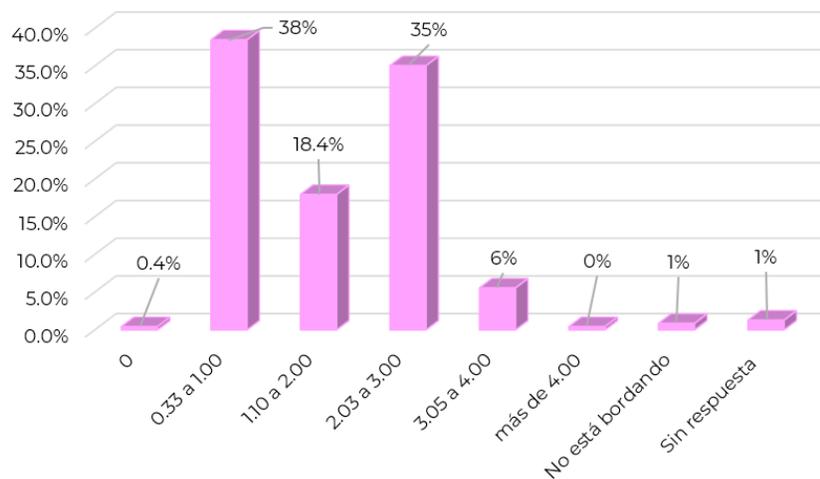


Es necesario hacer notar que una bordadora que recibe el trabajo directamente de la empresa, se ve en la necesidad de delegar en familiares, amigas o vecinas algunas operaciones para lograr terminar el trabajo que se les asigna por semana, además, en algunas empresas les descuentan el 10% correspondiente al Impuesto de Renta. Un caso típico es el siguiente:

<b>Precio por pieza o inserto</b>	<b>USD 2.30</b>
<b>Pago de operaciones menos complejas como cable</b>	<b>USD 0.60</b>
<b>Pago de impuesto sobre la Renta</b>	<b>USD 0.23</b>
<b>Pago neto que recibe la bordadora</b>	<b>USD 1.47</b>

El pago que reciben las bordadoras, va desde los USD 0.33 hasta los USD 4.00. El 56.8% de las bordadoras realiza operaciones que les son pagas por debajo de los \$2.00.

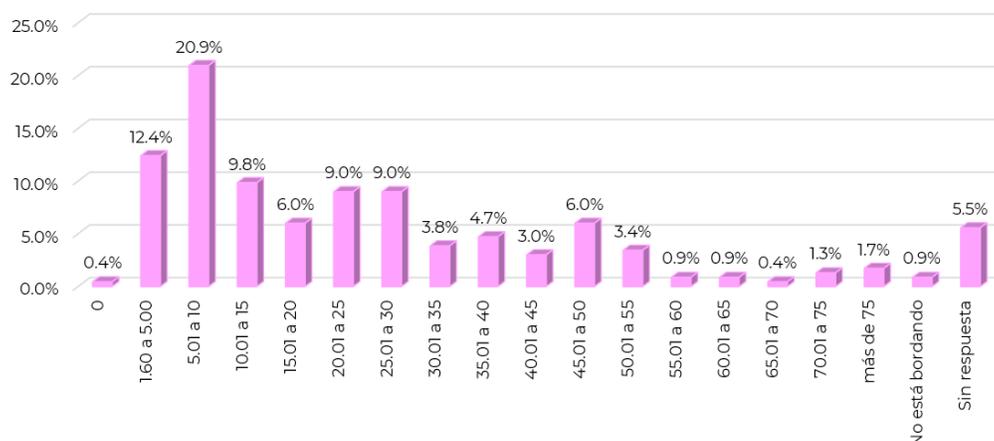
**Rango promedio de valor por pieza**



Al calcular el ingreso semanal de las bordadoras, resultante de multiplicar la cantidad de piezas entregadas la última semana laborada y el valor por pieza, resulta que la mitad de ellas recibe entre USD 1.60 y USD 20.00 a la semana.

Es importante mencionar que el salario mínimo diario para el sector maquila, es de USD 11.81, es decir, USD 82.67 a la semana, esto significa que el 98.2% de las bordadoras en domicilio, recibe un ingreso semanal por debajo del salario mínimo de una trabajadora de maquila.

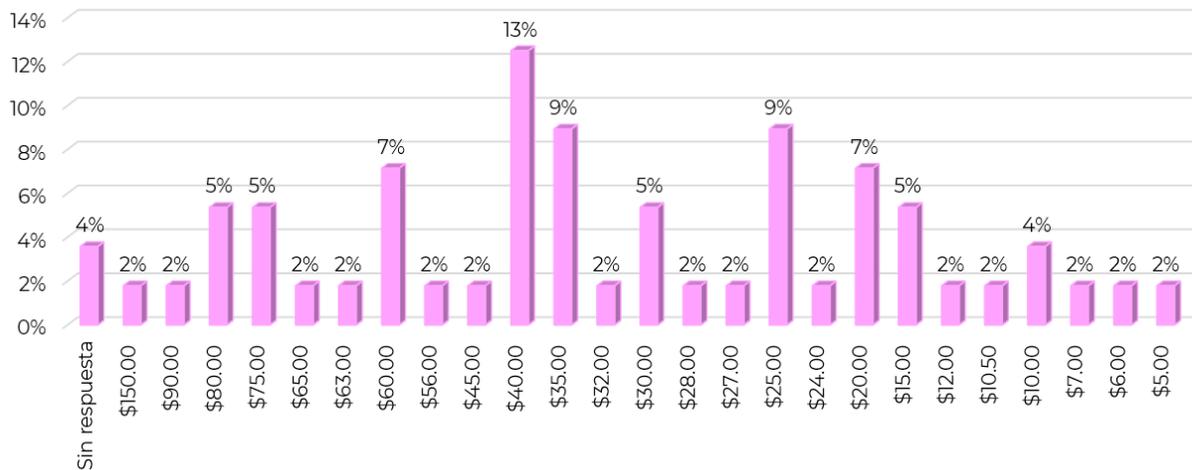
**Rango de ingresos semanales promedio**



Sobre prestaciones laborales como **“aguinaldo”** el 62.92% de las mujeres bordadoras encuestadas que tienen una relación laboral directa con las empresas afirmó recibir un estipendio que asumen que se trata de esta prestación. Sin embargo, el monto entregado no corresponde a lo legalmente establecido, pues ninguna de ellas recibe el aguinaldo de acuerdo al cálculo determinado en el Código de Trabajo, en su gran mayoría (70%) recibe una cantidad igual o menor a USD 40 dólares de Estados Unidos de América, como se ilustra en uno de los gráficos siguientes.

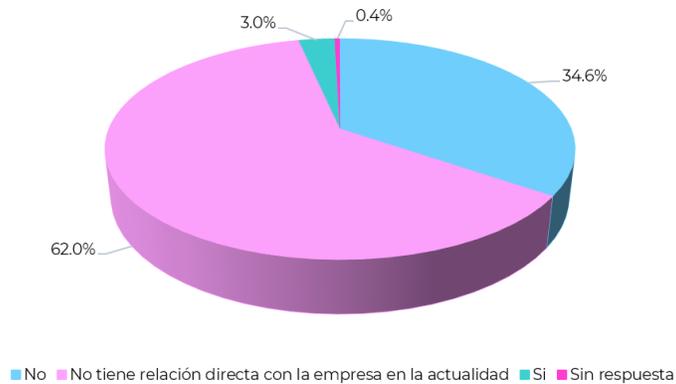


### Cuanto reciben de aguinaldo las mujeres bordadoras



En cuanto a las vacaciones anuales pagadas, solamente el 3% de las bordadoras en domicilio afirmaron haber gozado de vacaciones anuales remuneradas, sin embargo, no especificaron el tiempo que se les concede para disfrutar de este derecho.

### Goza de vacaciones anuales remuneradas



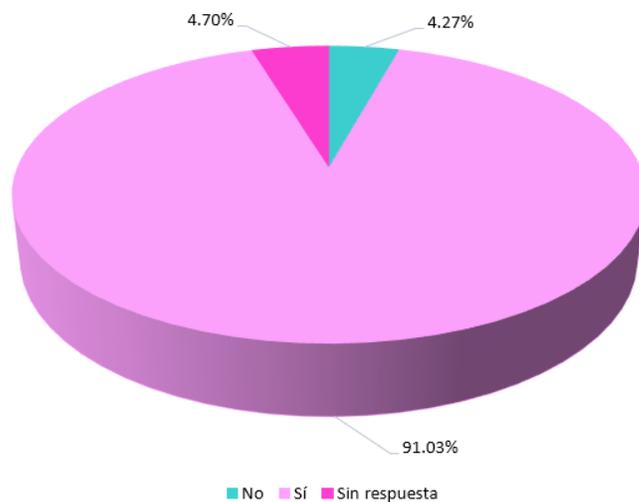
La mayoría agregó que no piden permisos o no se los otorgan, para atender responsabilidades familiares, ya que ellas tienen que hacer su tiempo para estas actividades y si no entregan no reciben el pago correspondiente, solamente un 13.5% afirmó que les dan estos permisos.

Algunas explicaron que depende del trabajo que tenga la empresa, no hay justificación para no entregar la producción, si se enferma le reclaman porque no se presentó a entregar y le piden que solicite las citas más temprano, se enojan ya que dicen que las piezas son urgentes.

Relativo al descanso en días feriados y festivos, el 91.03% de las bordadoras en domicilio informó que trabaja durante estas fechas.

Con respecto a los días de asueto remunerados como ya se mencionó en otros apartados la ley expresamente excluye a las personas trabajadoras en domicilio de este beneficio debido a que los salarios para este rubro productivo son estipulados por comisión, a destajo, por ajuste o precio alzado según lo determinado en el art. 195 del CT.

### Trabajo en días festivos o asuetos



## XI. Condiciones de salud y seguridad ocupacional de las bordadoras en domicilio

El trabajo del bordado es una actividad socialmente considerada como un pasatiempo, como distracción o como un medio desestresante, pero cuando esta labor se convierte en una fuente de empleo remunerado implica, permanecer por muchas horas en una misma posición, sin contar con una silla ergonómica, haciendo movimientos repetitivos con las manos, desgaste o déficit visual, riesgos al manipular agujas y tijeras, etc. lo cual acarrea para las personas que lo realizan diversas enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.

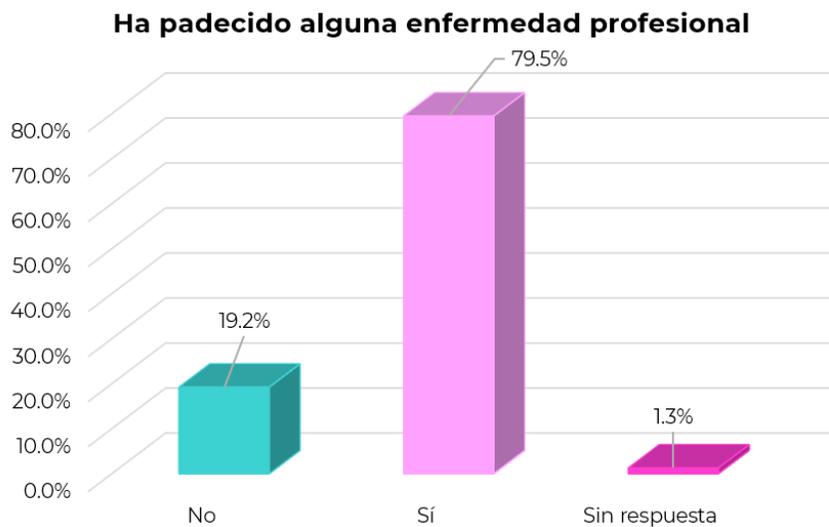


Pese a ello el derecho de protección frente a los riesgos de laborales de las personas que trabajan en domicilio sigue siendo un tema de debate en El Salvador, pues como ya se mencionó en otros capítulos, la ley laboral hace una discriminación de derecho al excluir expresamente a estas personas de la protección ante accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, lo cual sigue teniendo un impacto negativo en la garantía de este derecho, aun cuando Sala de lo Constitucional haya determinado que no exista un motivo legítimo de exclusión.

De acuerdo a la información obtenida para este estudio las bordadoras enfrentan múltiples enfermedades profesionales como la tendinitis del hombro, osteoartritis cervical, lumbalgia, y déficit visual, problemas en vías urinarias, puesto que por sacar la producción dejan de tomar agua por varias horas al día y padecimientos relacionados al sistema nervioso y cerebral como el estrés y ansiedad entre otras.

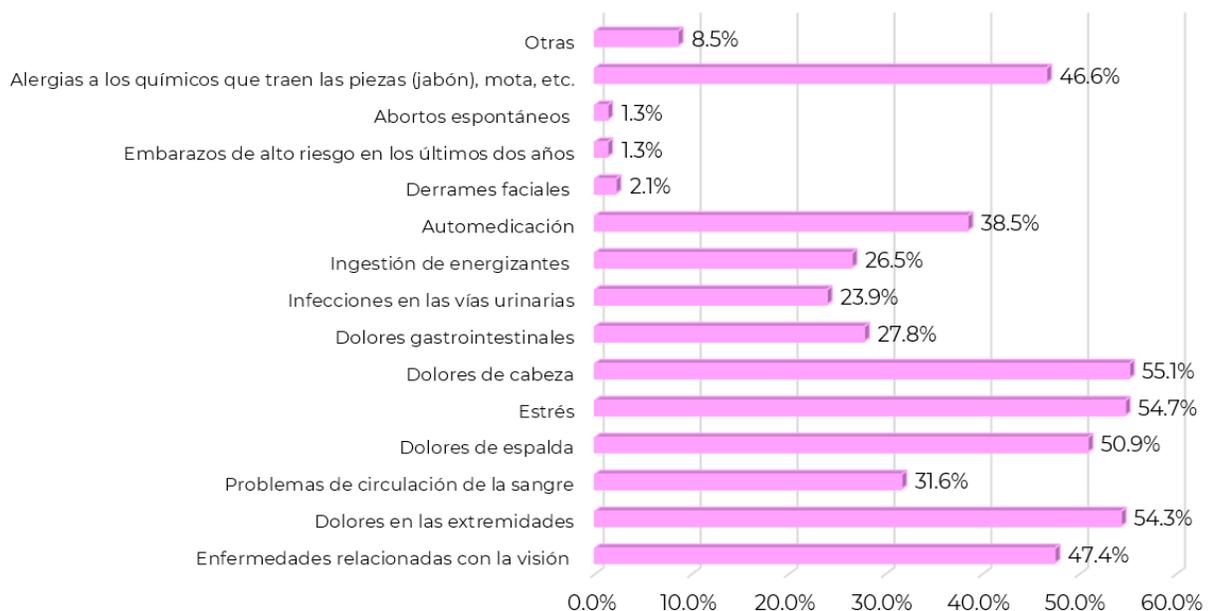
“Tengo una prima que comenzó a bordar desde los 12 años, actualmente tiene 49 años y enfrenta graves problemas en las articulaciones sobre todo dolores en las manos, tuvieron que operarla, pero nunca volvió a recuperar el movimiento normal de sus manos y los médicos le dijeron que haber bordado tanto tiempo le había provocado esa enfermedad, además está perdiendo la visión”. (Lideresas, 2022)

Esta información fue ratificada con los resultados de la encuesta como se demuestra en las siguientes gráficas.



Las enfermedades que en mayor proporción identifican son variadas y van desde dolores de cabeza, estrés, dolores de espalda, dolores en las extremidades, principalmente en las manos, las que podrían estar relacionadas a enfermedades musculo esqueléticas laborales en las estructuras corporales como los músculos, articulaciones, tendones, ligamentos, etc. y enfermedades relacionadas con la visión y alergias.

### Tipo de enfermedad que han padecido las mujeres bordadoras



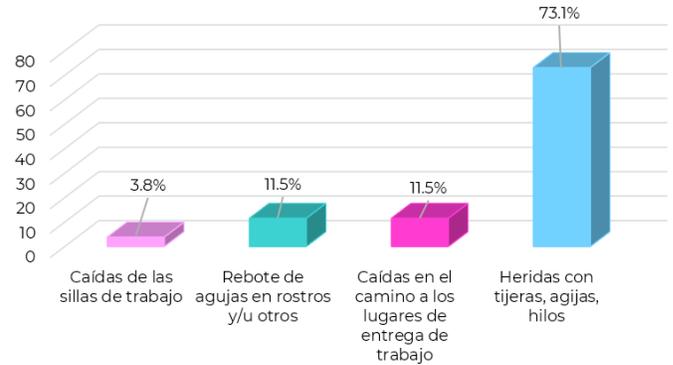
En cuanto a los accidentes de trabajo, debido a la manipulación de objetos corto punzante como tijeras y agujas, corren el riesgo de sufrir pinchones, cortaduras, así mismo caídas rumbo a la entrega de su trabajo, puesto que esos lugares están alejados de sus viviendas, sobre todo de las bordadoras que residen en zonas rurales de difícil acceso.

Los accidentes se registran en menor medida, ya que solamente el 36.3% expresó haber enfrentado un incidente a raíz del trabajo en el bordado, principalmente heridas con agujas, tijeras e hilos.

### A sufrido algún accidente de trabajo

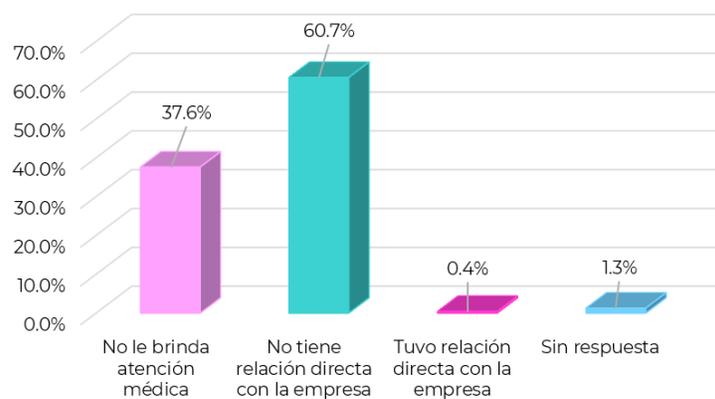


### Tipo de accidente que han sufrido las mujeres bordadoras



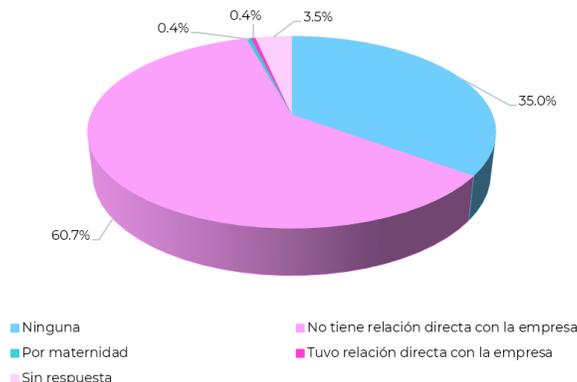
Ninguna bordadora tiene cobertura de seguridad social (ISSS), para atender sus enfermedades comunes o profesionales, por lo que se ven forzadas a utilizar servicios de salud pública.

### Le brindan atención médica



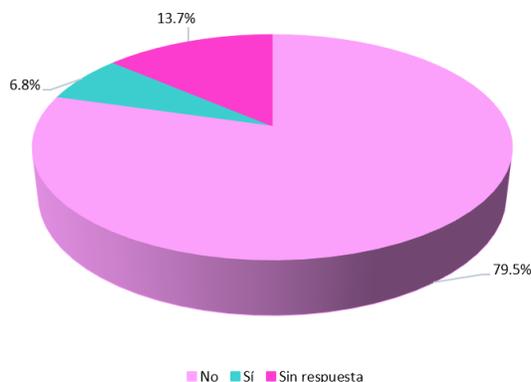
La totalidad de las mujeres respondió que no les conceden ninguna licencia establecida en la ley laboral<sup>24</sup>, en contrariedad con lo establecido en el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), ratificado por el Estado Salvadoreño.

### Que licencias le dan a las mujeres bordadoras



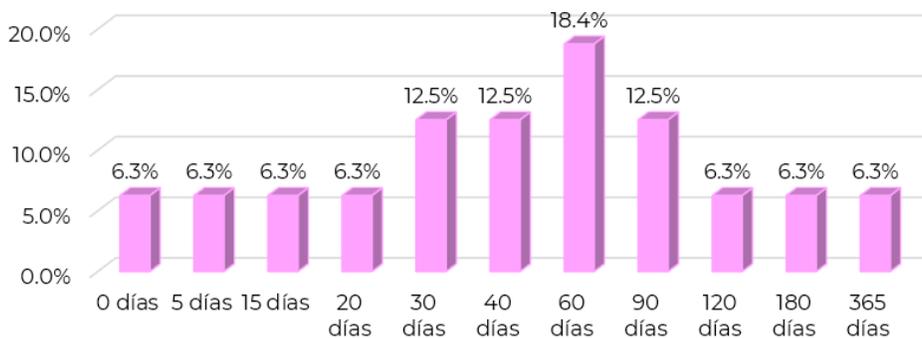
Solamente el 6.8% de las bordadoras encuestadas afirmó haber tenido un parto en los últimos dos años.

### A tenido un parto en los últimos dos años



Las que informaron sobre un parto reciente se han tomado entre 0 y 365 días de descanso, sin embargo, es importante aclarar que no recibieron una incapacidad o licencia por maternidad, sino que implicó para ellas dejar de percibir un ingreso durante esos períodos.

### Días de descanso post parto



24. Licencias por maternidad, art. 309C.T, adopción art. 29 numeral 6 literal d. C.T, enfermedad propia y accidente común art. 307C.T, enfermedad grave de familiares (hijos, hijas, pareja, padre y madre) art. 29 numeral 6 literal b. C.T, obligaciones sindicales art. 29 numeral 6 literal c. C.T, cumplimiento de obligaciones públicas, art. 29 literal a. C.T.

## XII. ¿Cuáles son las condiciones de sindicalización de las bordadoras en domicilio?

### Violaciones al derecho a la sindicalización



Las vulneraciones a sus derechos sindicales que más reconocen son: las amenazas de ser despedidas, negarles, quitarles o reducirles trabajo y las amenazas de no darles trabajo (49.4%), mientras que otro grupo menciona el hostigamiento sindical, la negación de licencias sindicales y la discriminación motivada por la edad (35.8%).

Este contexto ha provocado que muchas mujeres bordadoras no ejerzan su derecho a la asociación y libre sindicalización, pues el miedo a perder su empleo que para muchas es su única fuente de ingresos, las conmina a guardar silencio ante los abusos de las empresas contratantes.

Lo cual se puede evidenciar en la siguiente gráfica, donde solo el 33% de las mujeres bordadoras están sindicalizadas, a pesar que el muestreo fue a conveniencia, lo que implicó una búsqueda directa de las mujeres sindicalizadas en SITRABORDO.

### Mujeres bordadoras afiliadas a un sindicato

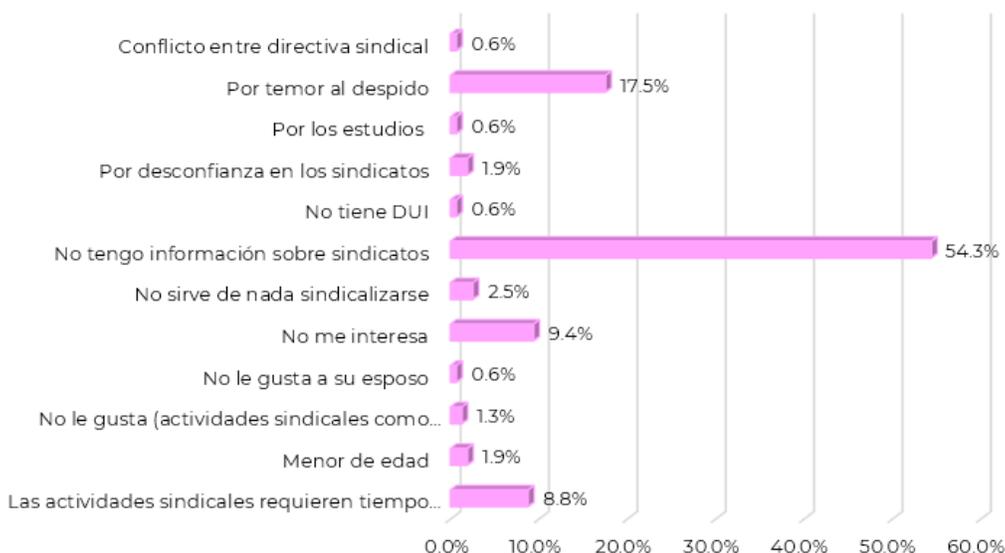


De acuerdo a la siguiente tabla, resulta interesante destacar que la mayor parte de las mujeres sindicalizadas es decir el (19.7%) no tiene una relación directa con la empresa, lo cual demuestra dos situaciones: que en ellas pesa menos el temor al despido y, por otra parte, el amplio margen de tercerización, lo que implica el no reconocimiento de derechos laborales, puesto que las empresas están totalmente desligadas de ellas.

Afiliación a un sindicato	No sindicalizada	Sindicalizada	Sin respuesta	Total
No tiene relación directa con la empresa	40.6%	19.7%	0.4%	60.7%
Tiene relación directa con la empresa	25.2%	13.7%	0.4%	39.3%
<b>Total, general</b>	<b>65.8%</b>	<b>33.3%</b>	<b>0.9%</b>	<b>100%</b>

Asimismo, la principal razón por la cual las mujeres no están sindicalizadas es por falta de información sobre el sindicalismo (54.3%), una minoría mencionó el temor al despido (17.5%), y las otras razones están vinculadas a la falta de motivación. Como queda demostrado en la gráfica siguiente:

### Razones porque no esta sindicalizada



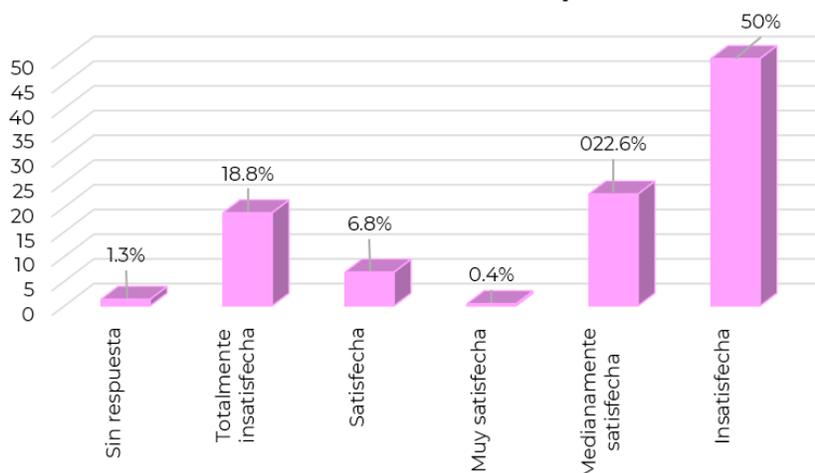
Pese a lo anterior una de las personas entrevistadas menciona que en la actualidad se ha dado un salto cualitativo en el tema de organización sindical, ya que no obstante los obstáculos existentes, las mujeres sindicalizadas han tomado conciencia de su ejercicio ciudadano de organizarse y se han apropiado muy bien del sindicato, como resultado, cada vez hay más mujeres interesadas en unir esfuerzos para el defensa de sus derechos, debido a las sistemáticas violaciones a derechos de las que son objeto en la industria textil del bordado. (Zaldaña, 2022)

### XIII. Nivel de satisfacción con su trabajo

La satisfacción laboral es el grado de conformidad de la persona trabajadora respecto a sus condiciones de trabajo y está directamente relacionada a factores como los estímulos, las recompensas equitativas, posibilidades de promoción, acceso a condiciones laborales adecuadas, buen trato por parte de las personas empleadoras, etc.

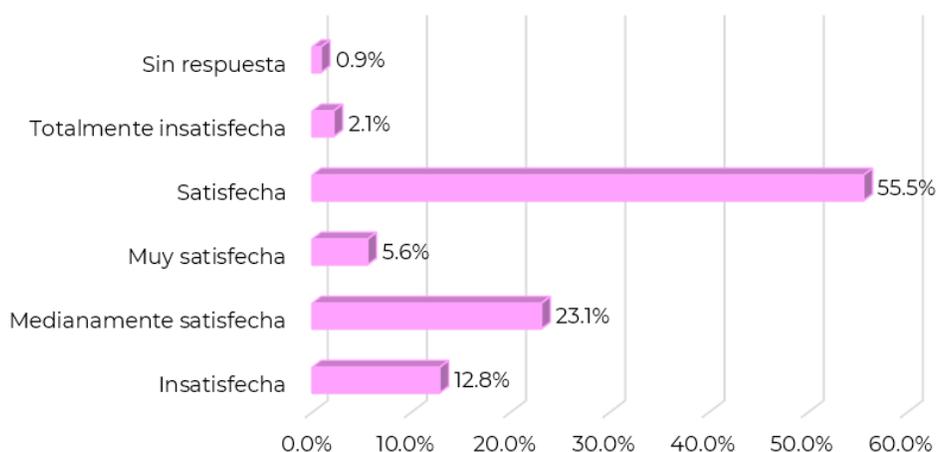
En relación a ello, de acuerdo a los resultados de la encuesta, solamente el 7.2% de las bordadoras expresó estar satisfecha o muy satisfecha con la remuneración que recibe a cambio de su trabajo.

**Satisfacción con el salario que recibe**



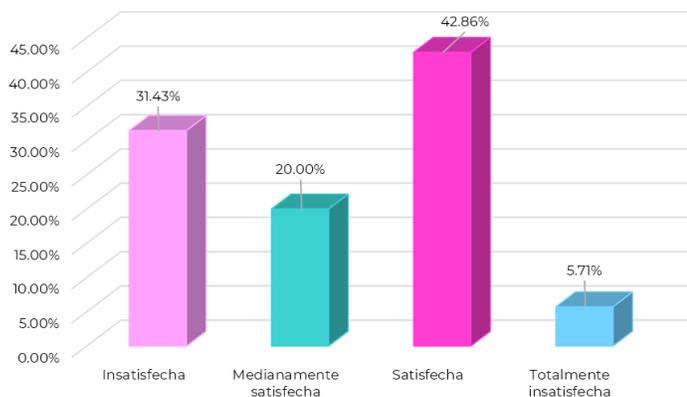
La mayoría de las encuestadas afirma estar satisfecha e incluso totalmente satisfecha de trabajar en su domicilio. Como resultado de la naturalización del mandato patriarcal establecido para las mujeres, de asumir el cuidado de la vida, al responder a esta pregunta, la mayoría exponían que se trata de un trabajo que les permite continuar asumiendo las actividades del hogar, a pesar que, como ya se comentó antes, esta podría ser una falacia, si se consideran las elevadas metas de trabajo que les exigen, las cuales les demanda muchas horas dedicadas a esta labor, dificultándoles en la práctica, la atención adecuada del trabajo reproductivo, sobre todo el cuidado de hijas e hijos durante la primera infancia, obligándolas a invisibilizar sus propias necesidades de cuidado y descanso.

**Nivel de satisfacción de trabajar en domicilio**

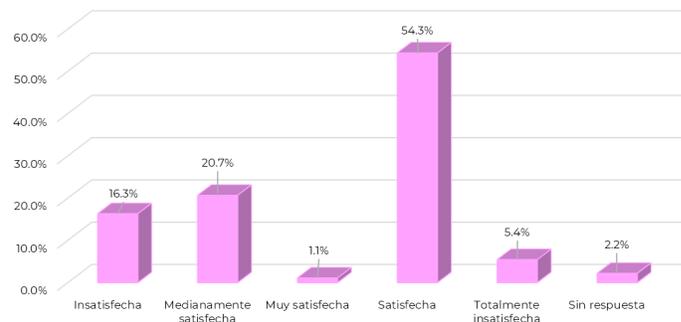


En relación al trato que reciben del empleador o empleadora y sus representantes patronales, en general existe un nivel alto de satisfacción.

**Nivel de satisfacción con el trato que recibe del empleador/a**

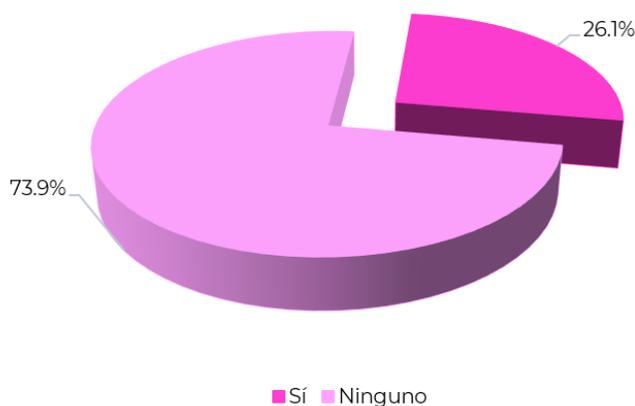


**Nivel de satisfacción con el trato que recibe de representantes patronales**



Solamente el 26.1% recibe incentivos por el trabajo que realiza. Sobre este dato se debe tomar en cuenta, que como se ha evidenciado en algunas gráficas y tablas, la gran mayoría de mujeres bordadoras en domicilio no tiene una relación directa con la empresa, pues el trabajo lo recibe de una persona, familiar o conocida, por tanto, no obtienen ningún incentivo.

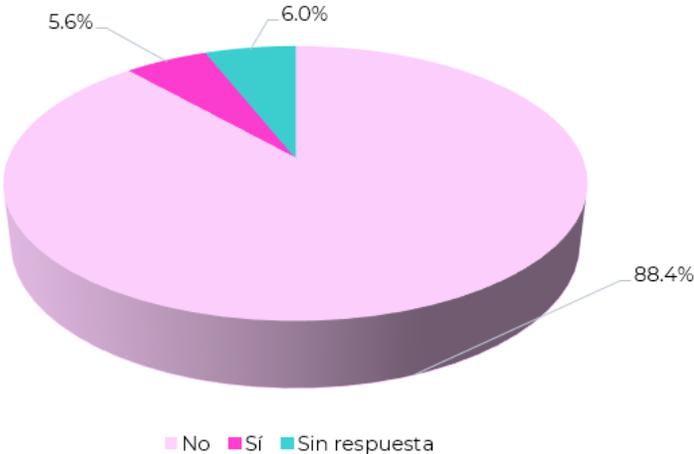
**Recibe incentivos por realizar su trabajo**



Los incentivos que mencionaron son
\$0.10 por entregar a tiempo cada 8 días
\$0.10 por pieza al cumplir un año de antigüedad
\$0.15 por entregar a tiempo cada 8 días y cumplir meta de 15 piezas
\$0.25 por entregar a tiempo cada 8 días y cumplir meta (15 piezas)
\$0.28 a \$0.30 por entregar a tiempo cada 8 días y cumplir meta de 15 piezas
\$ 1.90 extra, adicional al salario
10% o 20% de bonificación por entregar a tiempo
10% extra por entrega puntual (cada 8 días)
10% extra por entregar 25 piezas
20% extra por entregar a tiempo cada 8 días
Porcentaje extra por entregar a tiempo (a veces \$1.50 extra por pieza)
Canasta alimenticia y pollo al año
Incremento de valor por pieza cuando el trabajo es urgente
\$20.00 cuando termina muestras y \$20 al final cada 3 o 4 meses
No descontarles la renta (10%)
Donación de telas
Valor de una pieza, por cada 10 piezas entregadas a tiempo cada 8 días
Regalos (platos, ollas, etc.) por entregar a tiempo cada 8 días y “aguinaldo” a fin de año si han sido puntuales en las entregas.

A pesar de la satisfacción sobre el trato que reciben, tiene la percepción que las personas empleadoras no se preocupan realmente por su bienestar.

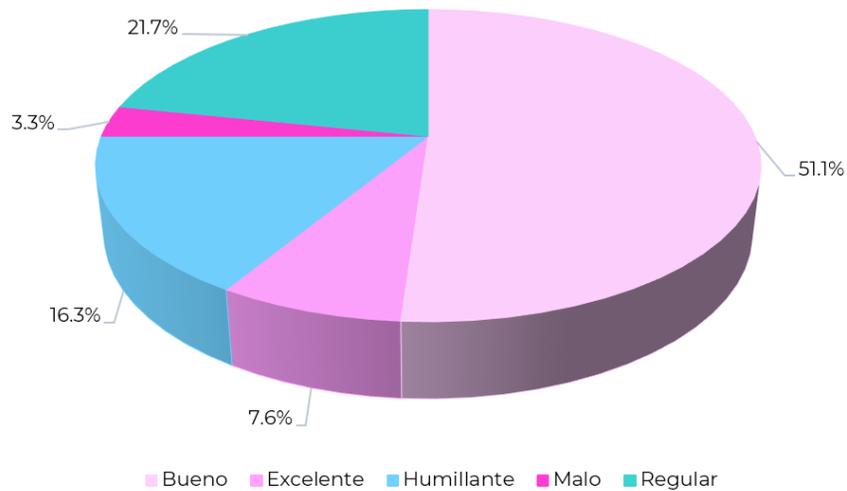
**Percepción sobre la preocupación de empresarios/as por su bienestar**



La mayoría califica el trato que recibe de excelente, bueno o regular, sin embargo, aproximadamente 2 de cada 10 mujeres bordadoras lo considera malo e incluso humillante:

En ocasiones se escucha que les dicen: “yo no sé para qué vienen, son bien burras”. (Lideresas, 2022).

## Esta satisfecha con el trato que recibe



Hay insatisfacción, puesto que las condiciones laborales en las que se desarrolla el trabajo en domicilio son precarias, por tanto, se realiza por la necesidad económica apremiante que existe. (Lideresas, 2022)

Hay empresas como Margaret que ofrecen un incentivo que opera solo para la persona que saque 20 o más piezas, del 5% adicional y el 10% a partir de 30 piezas. Hay otras empresas cuyo incentivo es de 15 o 20 centavos por pieza. La empresa Jacabi daba un incentivo de 10 piezas en adelante. En cuanto a prestaciones este tipo de actividades no cuentan con ninguna. (Lideresas, 2022)

## XIV. Reflexiones finales

### ¿Quiénes son las bordadoras?

El perfil de las mujeres bordadoras en domicilio refleja que se trata de mujeres empobrecidas; vinculadas a la industria textil manufacturera; con un nivel básico de educación (la mayoría hasta noveno grado); en su mayoría se encuentran en una relación de pareja; en general tiene al menos un hijo o hija; comparten sus viviendas con un grupo de familia extenso, y en sus hogares carecen de servicios básicos, principalmente el recurso hídrico. Algunas de ellas enfrentan violencia basada en género de parte de sus parejas; tienen poco margen de decisión sobre sus cuerpos y sus vidas, y una limitada autonomía económica.

En este sentido, el trabajo en domicilio tiene su origen en la desigualdad de oportunidades y discriminación contra las mujeres, en materia laboral, quienes, debido a su situación socioeconómica, se ven obligadas a aceptar trabajos precarios, en los cuales sus derechos laborales son irrespetados, los ingresos que perciben suelen estar por debajo de la remuneración mínima vital y las horas de trabajo mucho más de las legalmente permitidas.

### ¿Cuál es la dinámica típica del trabajo en domicilio?

Esta modalidad de empleo es ofertada y aceptada en su mayoría por mujeres, bajo la falsa creencia que les permitirá asumir su rol de cuidadoras impuesto por el sistema patriarcal. Implica jornadas extensas en condiciones inadecuadas de trabajo, a raíz de las altas metas de producción y carestía de insumos y materiales proporcionados por las empresas. Debido al nivel de exigencia, en este trabajo se involucran a otros miembros de los grupos familiares, principalmente niñas, niños, adolescentes mujeres, a cambio de salarios escasos, configurándose así una forma de trabajo infantil.

### ¿Cuál es la relación entre patriarcado, capitalismo, cadenas mundiales de suministro y trabajo en domicilio?

Históricamente las mujeres han sido relegadas injustamente a roles considerados de menos valor dentro del sistema patriarcal, lo que se traduce en la negación de sus derechos y de su calidad de ciudadanas con derechos y dignidad.

Esta concepción se extiende al trabajo en domicilio, en el cual concurren la explotación laboral vinculada con las condiciones de clase de las mujeres y la sujeción a lo doméstico y al cuidado, propio de la división sexual del trabajo.

Es decir, en el trabajo del bordado en domicilio, coinciden, por una parte, la explotación del sistema capitalista, que niega a las mujeres e invisibiliza su calidad plena de trabajadoras y por otra, la dominación del sistema patriarcal, al sumergir a las mujeres al ámbito “de lo privado” como únicas responsables del cuidado de la vida.

Efectivamente, la rápida integración económica y la liberalización del comercio, así como las nuevas formas de inversión y los flujos de capital, han provocado cambios acelerados en el mundo del trabajo, produciendo nuevas formas de relación de trabajo en su mayoría flexibilizado, informal y en consecuencia precario, donde las personas trabajadoras son

explotadas, invisibilizadas, y apreciadas únicamente con base en su rendimiento, principalmente intensivas en mano de obra femenina y joven, tal como ocurre con el trabajo en domicilio, aprovechándose de culturas conservadoras y de contexto de pueblos empobrecidos como los de la región latinoamericana, incluido El Salvador.

La investigación confirma que este tipo de empleo ocupa, de forma desproporcional a mano de obra femenina, tal como ocurre comúnmente con las actividades de menor productividad y mayor precariedad, donde las mujeres están sobre representadas.

En las economías marcadas por el capitalismo y el patriarcado, es común la segregación horizontal del trabajo, en este sentido, las mujeres, suelen concentrarse, en comparación con los hombres, en pocas actividades, acordes con su escasa cualificación, producto de los obstáculos que ellas enfrentan para lograr su desarrollo, principalmente el acceso a educación, formación y orientación profesional.

Es evidente que, en El Salvador, las cadenas mundiales de suministros es una estrategia de producción capitalista en detrimento absoluto de los derechos laborales de la población salvadoreña insertada en el último eslabón de esta dinámica productiva, la cual concentra en mayor proporción a grupos vulnerables como las mujeres, esto debido a que el Estado salvadoreño ha priorizado intereses particulares y ha prestado menos atención a las repercusiones que un trabajo no decente trae a su habitantes.

Por otra parte, el CAFTA-DR, ha significado la hegemonización e imposición de la perspectiva neoliberal, produciendo la acumulación y concentración de riqueza en empresas y familias, así como la exclusión, el marginamiento, y la expropiación para la mayoría de la población; y, en especial, para las mujeres.

En este sentido, aunque la mujer trabajadora, actualmente, cuenta con instrumentos jurídicos nacionales e internacionales que contemplan normas esenciales de protección a su condición de género, no existe la voluntad política del Estado salvadoreño, por exigir al sector privado e inversión extranjera el cumplimiento de estos derechos, puesto que el Estado prioriza los intereses comerciales sobre los derechos de dicha población.

### **¿Cómo influye el componente formal normativo en las condiciones de vida de las bordadoras en domicilio?**

El trabajo a domicilio en El Salvador es una actividad regulada desde la normativa suprema, desde una visión protectora de derechos, ya que equipara a las personas trabajadoras bajo esta modalidad atípica, con el resto de trabajos. Sin embargo, la ley secundaria, no ha sido armonizada con esta visión y, por lo tanto, resulta inadecuada para el abordaje del trabajo en domicilio, por ser restrictiva de derechos y, por lo tanto, es una ley discriminatoria contra las mujeres, por estar sobre representadas en este sector, específicamente del bordado.

Por otra parte, la conceptualización que se hace del trabajo a domicilio, ya no responde a las nuevas realidades, al generar confusiones con otras formas de trabajo realizado desde el domicilio de las personas trabajadoras, como el teletrabajo, pero bajo otras circunstancias; con actividades que se realizan en el domicilio de una tercera persona (cliente), como el caso de los servicios técnicos, de reparación, mantenimiento, etc.; los vinculados con el reparto de productos en casa, e incluso con el trabajo del hogar remunerado.

En este sentido, el componente formal – normativo, guarda una relación directa con la situación precaria del trabajo del bordado en domicilio, principalmente por las siguientes razones:

- La falta de una normativa adecuada, versus la existencia de un marco jurídico normativo restrictivo, que constituye una clara violación de los derechos humanos de las personas que laboran en domicilio.
- La falta de mecanismos eficientes de fiscalización y vigilancia estatal, ante la carencia de registros fidedignos y de cualquier otro dato que permita tener indicios documentales de su existencia.

### **¿Cómo influye el componente institucional en las condiciones de vida de las bordadoras en domicilio?**

Respecto al papel del Ministerio de Trabajo y Previsión social, se percibe desde diferentes sectores, una débil intervención y un papel poco protagónico principalmente en dos sentidos: el ejercicio inadecuado de su función constitucional de Inspección de Trabajo y la falta de coercitividad en la exigencia del registro de personas naturales o jurídicas que mantengan contratos laborales con personas trabajadoras en domicilio.

En este sentido, la falta de pericia y exigencia de parte del MTPS en la verificación del cumplimiento de lo establecido en el régimen especial del Código de Trabajo, permite la persistencia de condiciones precarias de trabajo, la negación de prestaciones laborales y los procedimientos arbitrarios e ilegales de la remuneración en el sector.

### **¿Cuál es la situación de sindicalización de las trabajadoras en domicilio?**

La investigación revela que existe una incipiente organización sindical de las bordadoras, sin embargo, esta es débil por enfrentarse a obstáculos, como el desconocimiento de su derecho a organizarse, el temor a ser despedidas o a la reducción de trabajo, el miedo a ser estigmatizadas y por ello perder las oportunidades de empleabilidad, entre otros.

Esto repercute negativamente en la posibilidad de este sector de la población para utilizar la negociación colectiva como un instrumento de mejora de sus condiciones laborales, así como de promoción y salvaguarda de sus intereses y derechos como colectivo.

### **¿Cuáles son las condiciones de salud y seguridad ocupacional?**

Con el estudio queda demostrado que el trabajo del bordado repercute de manera negativa en la salud de las trabajadoras, principalmente por las largas jornadas, la falta de condiciones adecuadas para realizar las labores, movimientos repetitivos, y las metas elevadas de producción, estos principalmente están relacionados con: dolores de cabeza, estrés, dolores de espalda, enfermedades relacionadas con la visión y alergias.

Esta situación es más compleja para las bordadoras en domicilio, ya que están fuera del sistema de seguridad y previsión social, y son vistas por el sistema de producción capitalista como cuerpos desechables, que son utilizados mientras son funcionales y desechados cuando se consideran inútiles para sus fines de acumulación de riquezas.

**Entre las medidas que debería tomar el Estado salvadoreño para evitar las violaciones a derechos laborales de las mujeres que trabajan en domicilio en especial a las bordadoras que laboran bajo esta forma de trabajo, se recomiendan las siguientes:**

Dar seguimiento a los esfuerzos iniciados para el reconocimiento legal de los derechos de las personas trabajadoras en domicilio referidos, principalmente a la aprobación de la ley especial del trabajo en domicilio con la finalidad de aclarar y determinar la situación laboral de las personas trabajadoras bajo esta modalidad, a fin de asegurar que ejerzan plenamente sus derechos.

Asegurar la complementariedad con otros cuerpos normativos, jurisprudencia y en general estándares internacionales de derechos humanos, género, garantista y *prohomine*, como la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, la Ley de Igualdad, Equidad y no Discriminación contra las Mujeres, la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, reformas al Código de Trabajo, específicamente en cuanto a la incorporación de personas trabajadoras a los sistemas de seguridad social, a fin de fomentar no solo modelos reactivos de actuación, sino también con enfoque preventivo y una cultura de seguridad que resultan indispensables para lograr mejoras duraderas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Aprobar el Convenio 177 de la OIT, sobre el trabajo a domicilio, ya que es una herramienta útil para la garantía de derechos como la igualdad de trato entre personas trabajadoras en domicilio y asalariadas, asegurar una remuneración adecuada, horarios de trabajo razonables, evitar el trabajo infantil, y promover su transición de la economía informal a la economía formal.

Dar cumplimiento a la Sentencia de la Sala de lo Constitucional N.º 67-2016 por medio de la cual ordenó a la Asamblea Legislativa regular o adaptar las normas que sean necesarias para que haya reglas y principios sobre responsabilidad patronal frente a riesgos profesionales de las personas trabajadoras en domicilio, tomando en cuenta la peculiaridad de sus labores.

Fortalecer a las organizaciones que representan los intereses de las bordadoras en domicilio, a través de la vigilancia estatal del cumplimiento del derecho a la libertad de asociación y libertad de sindicalización, detectando las violaciones a estos derechos y sancionando de forma ejemplarizante a quienes los vulneren.

Mejorar su acceso al sistema de administración de justicia, tanto judicial como administrativa, para ello es indispensable reforzar la vigilancia de las instituciones del Estado, en particular de la función de inspección del trabajo, dotándoles de capacidades técnicas y recursos financieros para que su labor sea realizada eficientemente, de tal forma que esta función y la aplicación de justicia en general, contribuya a modificar las prácticas empresariales atentatorias de derechos.

La OIT ha recomendado a los Estados buscar la forma de atraer la inversión extranjera directa, bajo altos estándares de respeto a los derechos humanos laborales, lo que se traduce en mejoras salariales, adecuadas condiciones de empleo, respeto a la libertad sindical y de negociación colectiva, y oportunidades a personas proveedoras, para emprender actividades de mayor valor. Asimismo, es importante aprovechar la presencia de empresas multinacionales para transferir conocimientos, competencias laborales y tecnologías a los trabajadores y trabajadoras, que redunden en beneficio de la misma población.

## Bibliografía

Acevedo, D. (2002). Género y Políticas Laborales en un contexto de flexibilidad del trabajo, reestructuración productiva y precarización del trabajo. Salud de los trabajadores. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2938721>

Asamblea Legislativa. (23 de junio de 1972). Código de Trabajo de El Salvador. Obtenido de <https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/CD557CE1-C620-41F1-A5BE-A7D993AA782B.pdf>

Asamblea Legislativa. (16 de diciembre de 1983). Constitución de la República de El Salvador. Obtenido de Decreto Legislativo, No. 38. Emisión: 15 de diciembre de 1983. Publicación en el Diario Oficial.: [https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/171117\\_072857074\\_archivo\\_documento\\_legislativo.pdf](https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/171117_072857074_archivo_documento_legislativo.pdf)

Asamblea Legislativa. (03 de septiembre de 1998). Ley de Zonas Francas Industriales y de Comercialización. Obtenido de Decreto Legislativo N.º 405 del 3 de septiembre de 1998, publicado en el Diario Oficial N.º 176, Tomo N.º 340, del 23 de septiembre de 1998: <https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/7D-11DC48-14BC-449C-8B03-89D810CE141E.pdf>

Asamblea Legislativa. (17 de marzo de 2011). Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres. Obtenido de Decreto Legislativo N.º 645 del 17 de marzo de 2011. Publicado en el Diario Oficial N.º 70, Tomo N.º 391, del 08 de abril de 2011: <https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/E493CE9A-9FE6-4EF3-A19C-1173017DA25C.pdf>

Asamblea Legislativa. (2022). Refórmase el Código de Trabajo. Art. 29, En lo relativo a las obligaciones de los patronos para garantizar que los empleados durante el período de prueba puedan estar inscritos en la seguridad social, así como los empleados temporales. Decreto 450 de fecha 19 de julio de 2022, D.O N.º 147, Tomo N.º 436, de fecha 10 de agosto de 2022. Obtenido de <https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/1554CB0A-5C31-4D3A-99AC-3F6B937253A4.pdf>

Berumen, M. A. (2009). ¿Es el teletrabajo, trabajo a domicilio? una visión hispanoamericana. Obtenido de Revista Latinoamericana de Derecho Social: <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=429640264004>

Bolaños, J. (18 de octubre de 2022). Director Legal. Ministerio de Trabajo y Previsión Social. (E. Consultor, Entrevistador)

Brunet, I., & Alarcón, A. (2005). Mercado de trabajo y familia. Obtenido de <https://minerva.usc.es/xmlui/bitstream/handle/10347/8257/08.rips4-2.pdf?sequence=1>

Centro de Derechos de Mujeres . (2009). El impacto del libre comercio en los derechos laborales de las obreras de la maquila textil. Obtenido de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/29031.pdf>

CEPAL. (2019). Coyuntura Laboral en América Latina y El Caribe. El futuro del trabajo en América Latina y El Caribe, Antiguas y nuevas formas de empleo y los desafíos para la regulación laboral. Obtenido de [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44604/1/S1900309\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44604/1/S1900309_es.pdf)

Chamatrípulos, D. A. (diciembre de 2008). Sistema Argentino de Información Jurídica - SAIJ . Obtenido de Es necesaria una nueva ley de trabajo a domicilio?: <http://www.saij.gov.ar/demetrio-alejandro-chamatropulos-es-necesaria-una-nueva-ley-trabajo-domicilio-dacc080124-2008-12/123456789-0abc-defg4210-80ccanirtcod>

CNSM. (07 de julio de 2021). Consejo Nacional de Salario Mínimo. Obtenido de Tarifas de salarios mínimos: <https://www.jurisprudencia.gob.sv/DocumentosBoveda/D/2/2020-2029/2021/07/E810B.PDF>

Congreso de la Nación Argentina. (29 de septiembre de 1941). Ley 12.713 sobre Trabajo a Domicilio. Obtenido de <https://www.mpd.gov.ar/index.php/marco-normativo-t/365-normativa-nacional/leyes/3232-ley-12-713-sobre-trabajo-a-domicilio#:~:text=Contravenciones-,Art.,Art.>

Congreso de la República del Perú. (03 de marzo de 1997). Ley de Productividad y Competencia Laboral. Obtenido de Decreto Supremo N° 003-97-TR (27/03/1997): <https://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2006/trabajo/ley-general/Anteproyecto.pdf>

Congreso de los Estados Unidos Mexicanos. (01 de abril de 1970). Ley Federal de Trabajo. Obtenido de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

Congreso Nacional. (29 de mayo de 1992). Ley núm. 1692, Código de Trabajo República Dominicana. Obtenido de <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/29744/64852/S92DOM01.htm>

Congreso Pleno. (09 de julio de 2021). Ley de Trabajo a Distancia. Obtenido de <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/09/22/28/con>

GLI, G. L. (marzo de 2012). Promoviendo el Convenio sobre el trabajo a domicilio (C177) de la OIT y los derechos de los trabajadores terciarizados. Un manual para educadores y facilitadores de los trabajadores. Obtenido de <https://www.wiego.org/sites/default/files/resources/files/Promoting-ILO-Home-Work-Convention-C177-Espanol.pdf>

Gomez, M. E. (2016). Mujeres que sostienen la vida. Retos para los feminismos desde la realidad nicaraguense. Nicaragua: Grupo Venancia.

Juárez Lazo, R. (8 de noviembre de 2022). Consultora SITRABORDO. (E. Consultor, Entrevistador)

Juarez Lazo, R. G., & Juarez Barrios, S. I. (2021). Propuesta de Ley de Trabajo en Domicilio. San Salvador- El Salvador: SITRABORDO.

Kergoat, D. (2003). De la relación social del sexo al sujeto sexuado. Revista. Obtenido de <http://mexicanadesociologia.unam.mx/docs/vol65/num4/v65n4a5.pdf>

Lideresas, S. (29 de Septiembre de 2022). Grupo Focal. (C. Equipo, Entrevistador)

Ministerio de Trabajo. (1 de agosto de 2021). Tarifas de salario mínimo para las personas trabajadoras de la maquila textil y confeccion, así como para los trabajadores y las trabajadoras a domicilio que laboren para dichos rubros. Obtenido de Decreto N.º 10, Diario Oficial N.º 129. Tomo N.º 432 de fecha 7 de julio de 2021: <https://www.mtps.gob.sv/wp-content/uploads/2021/07/Nuevas-tarifas-salario-minimo.jpeg>

Moro, C. R. (julio de 2016). La persistencia de la división sexual del trabajo en la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

Mujeres Transformando. (noviembre de 2013). Haciendo visible lo invisible: la realidad de las bordadoras a domicilio.

OIT. (29 de octubre de 1919). Convenio N.º 3, sobre Protección de la Maternidad. Obtenido de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID,P12100\\_LANG\\_CODE:312148,es:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312148,es:NO)

OIT. (16 de junio de 1928). Convenio N.º 26, sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos. Obtenido de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312171](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312171)

OIT. (18 de junio de 1952). Convenio N.º 103, sobre Protección de la Maternidad. Obtenido de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312248](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312248)

OIT. (20 de junio de 1996). Organización Internacional del Trabajo, Convenio 177. Obtenido de Convenio sobre el trabajo a domicilio: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312322](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322)

OIT. (15 de junio de 2000). Convenio N.º 183, sobre la protección a la maternidad. Obtenido de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C183](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183)

OIT. (2016). El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro. Obtenido de Conferencia Internacional del Trabajo 105.<sup>a</sup> reunión: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_468096.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_468096.pdf)

OIT. (2020). Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante. Obtenido de Conferencia interanacional del trabajo: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_738283.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_738283.pdf)

Ortíz, C. (14 de octubre de 2022). Diputada de la Asamblea Legislativa. (E. Consultor, Entrevistador)

Sentencia de Inconstitucional, Ref. 67-2016. oficio N° 2981 (Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de El Salvador 10 de diciembre de 2021).

Sentencia de Inconstitucional por la inobservancia del Ejecutivo y el CNSM, al no decretar las tarifas sobre salario mínimo de la personas que trabajan a domicilio, 49-2015 (Sala de lo Constitucional 08 de noviembre de 2017).

Sosa, K. (14 de octubre de 2022). Diputada de la Asamblea Legislativa. (E. Consultor, Entrevistador)

Tomei, M. (1999). El trabajo a domicilio en países seleccionados de América Latina: una visión comparativa. Obtenido de Cuestiones de Desarrollo- Documentos de discusión: [http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_123592.pdf](http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_123592.pdf)  
Urquilla, C. (7 de octubre de 2022). Coordinadora de programa. ORMUSA. (E. Consultor, Entrevistador)

Zaldaña, M. (20 de octubre de 2022). Secretaria General de FEASIES. (E. consultor, Entrevistador)



